



Precariedad laboral del profesional veterinario

Revisión de Literatura

Autor

Laura Marcela Rueda Gómez Cód.: 112223



Universidad Cooperativa de Colombia
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia
Bucaramanga, Colombia

2019

Precariedad Laboral del Profesional Veterinario, Revisión de Literatura

Autor

Laura Marcela Rueda Gómez Cód.:112223

Trabajo presentado como requisito para optar por el título de Médico Veterinario y
Zootecnista

Docente

Víctor Arcila Quiceno MVZ MSc

Universidad Cooperativa de Colombia
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia
Bucaramanga, Colombia

2019

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	6
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	10
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1 Descripción del Problema	12
1.2 Formulación del Problema	15
2. JUSTIFICACION.....	16
3. OBJETIVOS	18
3.1 Objetivo General.....	18
3.2 Objetivos Específicos.....	18
4. MARCO NORMATIVO	19
5. MARCO CONCEPTUAL	21
5.1 Precariedad Laboral	21
5.2 Precariedad Laboral en Colombia.....	27
5.3 Trabajo Decente.....	29
5.4 Trabajo Ideal.....	30
5.5 Diferencia entre trabajo, oficio y profesión.....	31
5.6 Estado del arte relacionada con la precariedad laboral	31
5.6.1 Riesgo Laboral.....	32
5.6.2 Seguridad y Salud en el Trabajo	33
6. METODOLOGÍA	38
6.1 Planificación de la revisión	38
6.2 Recolección de la Información	39

6.2.1	Estrategias de búsqueda	39
6.3	Establecimiento de los criterios de Inclusión y Exclusión	40
6.3.1	Criterios de Inclusión	40
6.3.2	Criterios de Exclusión	40
6.4	Extracción y síntesis de los resultados de los estudios	41
6.5	Interpretación y presentación de los resultados	42
7.	RESULTADOS	45
8.	DISCUSIÓN	57
9.	CONCLUSIONES	61
10.	RECOMENDACIONES	62
11.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	64

RESUMEN

La precariedad laboral constituye una de las problemáticas más comunes en la práctica profesional, y hace parte de los mayores retos actuales en el ámbito nacional e internacional

Objetivo: Realizar una revisión sistemática de literatura del estado actual del conocimiento concerniente a la Precariedad Laboral del Médico Veterinario, en estudios realizados en el periodo de tiempo comprendido entre los años 2009 y 2019.

Diseño: Revisión sistemática de literatura

Fuentes de Información: Science Direct, Pubmed, Scopus, Google Scholar, Springer.

Criterios de Inclusión: Se utilizaron artículos cuyo objeto de estudio estuviese relacionado con la precariedad laboral, con fecha de publicación fuese superior o igual a año 2009, en idiomas español e inglés, artículos de revisión e investigación de acceso abierto.

Criterios de exclusión: Artículos con temática no atinente al estudio en cuestión, con una antigüedad de publicación superior a 10 años, en idiomas diferentes al español, inglés.

Documentos restringidos.

Resultados: De 31102 artículos revisados en las diferentes bases de datos inicialmente con palabras clave, se seleccionaron 30 que pasaron todos los filtros y cumplieron con los criterios de inclusión.

Conclusiones: Es muy complejo hallar estudios que describan la precariedad laboral en áreas disciplinares específicas. Actualmente existe un amplio interés por parte de los investigadores en desarrollar enfoques multidimensionales de la precariedad laboral.

Un factor relevante que contribuye a la precarización del empleo, se debe a la globalización y al afán de las empresas por generar crecimiento económico a través de la flexibilización del empleo.

Palabras Clave: Empleados, salud, seguridad en el trabajo, tensión laboral.

ABSTRACT

Labor precariousness is one of the most common problems in professional practice, and is part of the greatest current challenges at the national and international level.

Objective: To carry out a systematic literature review of the current state of knowledge concerning the Labor Precariousness of the Veterinary Physician, in studies carried out in the period of time between 2009 and 2019.

Design: Systematic literature review

Sources of Information: Science Direct, Pubmed, Scopus, Google Scholar, Springer.

Inclusion Criteria: Articles were used whose study object was related to job insecurity, with publication date exceeding or equal to 2009, in Spanish and English languages, open access review and research articles.

Exclusion criteria: Articles with themes that are not relevant to the study in question, with a publication age of more than 10 years, in languages other than Spanish, English. Restricted Documents

Results: From 31102 articles reviewed in the different databases initially with keywords, 30 were selected that passed all the filters and met the inclusion criteria.

Conclusions: It is very complex to find studies that describe job insecurity in specific disciplinary areas. Currently there is a broad interest by researchers in developing multidimensional approaches to job insecurity

A relevant factor that contributes to job insecurity is due to globalization and the desire of companies to generate economic growth through employment flexibility.

Keywords: Employees, health, job security, job strain.

INTRODUCCIÓN

El principal problema en la actualidad laboral oscila entre unos niveles de desempleo elevados y el empeoramiento de las condiciones, hoy en día el hecho de contar con un empleo no es garantía suficiente para conseguir condiciones de vida material adecuadas que aseguren una vida digna para el trabajador en una sociedad en general.

Últimamente, más personas se ven inmersas en trayectorias laborales intermitentes, en las que se combinan largos periodos de desempleo con contratos de trabajo precarios, características que no solo son causales de déficit de ingreso monetario si no también incrementa los índices de depresión y suicidio, ante la incapacidad de lograr metas por dificultad de acceso a una calidad de vida sin la resignación a la pobreza. Sin embargo, este proceso de degradación de las condiciones laborales no es neutral e incide parcialmente en los estratos sociales más marginales que ven reducidos sus salarios y suprimidos sus derechos en modalidades de contratación.

La precariedad laboral no solo sugiere carencia, incertidumbre o falta de garantía en las condiciones laborales también abarca la problemática social, cultural y política de cada país, la condición de cada individuo ya sea migrante, joven recién egresado, inexperto, o incluso de preferencias sexuales varias, la posibilidad de consecución de mano de obra más económica por el contratante, por el aumento de oferta de candidatos que están dispuestos a laborar no importa las condiciones a las que son sometidos con el fin de acceder al beneficio que genera la tenencia de un trabajo que supla ,leve o parcialmente sus necesidades económicas

El Médico Veterinario no es ajeno a esta problemática, los factores que identifican una precariedad de su ejercicio profesional son amplios y variables, su labor se basa en la idea de utilizar sus conocimientos y habilidades para el beneficio de la sociedad, a través de la provisión

de servicios privados (servicios clínicos animales de compañía, grandes animales, asistencia técnica, asesoramiento etc.) y públicos como por ejemplo el desarrollo de políticas y construir sistemas para prevenir enfermedades que amenazan la salud humana y animal. Los servicios públicos que ofrece la profesión son especialmente relevantes en la actualidad dada la globalización de nuestra sociedad.

De este modo, el objetivo del siguiente trabajo es recopilar documentos que investiguen o discutan acerca de la situación laboral del médico veterinario y las condiciones que conllevan a la precariedad laboral en el desarrollo de su ejercicio profesional.

.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del Problema

La precariedad es una de los problemas del ámbito laboral que reclaman los sindicatos, en este sentido, el sector veterinario tampoco se libra de esta tendencia, como denuncian instituciones como la Organización Veterinaria Colegial (Espínola, 2018). La profesión veterinaria no atraviesa su mejor momento es un hecho que se puede constatar a través de las múltiples quejas que los profesionales del sector realizan sobre su situación laboral, la temporalidad de los contratos, la gran cantidad de graduados anuales, lo que genera una cola de contratos deficientes, el trabajo ilegal es uno de los agravantes que arrastra esta problemática a este sector, así como las irregularidades correspondientes a los salarios, la intensidad horaria, la alta cantidad de competencia en el mercado laboral, que se ve reflejada en el declive de las condiciones laborales aceptadas por los contratados. (Repeto, 2018).

Adicionalmente, cabe destacar que en Colombia a pesar de que la medicina veterinaria y la zootecnia, son profesiones legalmente reconocidas, vigiladas, controladas y con centenaria presencia en el país, dado que existe reconocidas las asociaciones, que son las que le dan el cuerpo científico, técnico y gremial a la profesión, tales como: Asociación Colombiana de Médicos Veterinarios y Zootecnistas (Acovez), Asociación Colombiana de Médicos Veterinarios (Amevec), Asociación Nacional de Zootecnistas (Anzoo), Asociación Colombiana de Facultades de Medicina Veterinaria y Zootecnia (Asfamevez) (El Espectador, 2018), en el país no se cuenta con sindicatos que velen por el bienestar del médico veterinario zootecnista (COMVEZCOL, 2015).

De acuerdo con la información consultada en el Sistema Nacional de Educación Superior-SNIES, en Colombia actualmente existen 34 entidades de educación superior entre fundaciones, corporaciones y universidades con programas entre Zootecnia, Medicina Veterinaria y Zootecnia (MVZ), Medicina Veterinaria, no obstante en total son 46 facultades que ofertan estos programas (SNIES, 2019). Sin embargo, en cuanto a la cantidad de facultades acreditadas, de 15 facultades existentes de MVZ, solo hay 6 acreditadas en el país, de 12 facultades de medicina veterinaria, se encuentran acreditadas la mitad, es decir 6 acreditadas, y de 19 facultades de zootecnia, ninguna se encuentra acreditada (SNIES, 2019). Por otra parte, de acuerdo con (Díaz, 2013) Colombia, con un poco más de 47 millones de habitantes y la cuarta economía en Latinoamérica, cuenta con casi una facultad que ofrece el programa de veterinaria por cada millón de habitantes. Según Díaz (2013), esto conlleva a los veterinarios a obtener salarios muy bajos debido a la alta oferta y baja demanda, ya que un veterinario al graduarse puede estar devengando una mensualidad no superior a 1.5 salarios mínimos.

Ser Médico Veterinario suele ser un gran dilema para quienes deciden dedicarse a esta carrera, ya sea por vocación, un deseo infantil, casi innato de desarrollar la profesión. Por ejemplo, quienes optan por trabajar como clínicos de animales de compañía, tienen dos opciones, iniciar su establecimiento, contando con los recursos económicos, o, si por el contrario no cuentan con los mismos, someterse a ser empleados en un establecimiento privado cuyo propietario, en la mayoría de los casos, no es veterinario subyugándose así a la realidad de la sociedad laboral para el profesional, jornadas laborales extenuantes y sueldos básicos con mínima opción de mejoría.

Por otra parte, desde el punto de vista de la Salud y Seguridad en el Trabajo, es de conocimiento general que la medicina veterinaria constituye una actividad que predispone a la

aparición de Enfermedades profesionales (EP) causados eventualmente por factores asociados al contacto directo con animales, sus secreciones, excreciones, productos, o subproductos, gases anestésicos, pesticidas, solventes, desinfectantes, esterilizantes, antineoplásicos, antimicrobianos, hormonas y radiaciones (Molineri, Signorini-Porchietto, & Tarabla, 2015; Cepeda, Becerra, Tarabla, Signorini, & Molineri, 2014) Así mismo, el contacto continuo con animales portadores y transmisores de zoonosis implica un factor asociado con la presentación de contraer una enfermedad zoonótica (Molineri, Signorini-Porchietto, & Tarabla, 2015). Sumado a esto, la variabilidad climática, la globalización, políticas gubernamentales, ambiente laboral, entre otras; predisponen a los médicos veterinarios a padecer EP de origen físico, químico, ergonómico y psicosocial (6). Lo que, a su vez, puede llegar a incidir negativamente en el desarrollo de la actividad empresarial, su productividad, solidez y permanencia en el mercado y conllevan graves implicancias en el ámbito laboral, familiar y social (Fajardo, Berrio, & Quintana, 2011). El problema radica en que la cobertura médica es variable y la mayoría de ellos no posee un respaldo médico para EP o AL. Adicionalmente, en Colombia, no se conocen datos precisos para EP en MV, pero el ministerio de trabajo reportó que existe una tasa de 12.39 AL por cada 100 personas que trabajan en el sector rural. Si bien, estos datos pueden dar una estimación de la problemática no ofrecen una percepción de los posibles factores asociados a EP a los que se enfrentan los MV en el trabajo (Quintero-Rodriguez, 2017).

De manera general, en su trabajo doctoral (Arcila-Quiceno, 2019) hace referencia a las diferentes dimensiones que abarca la precariedad, estas son: ingresos/salarios, seguridad y protección social, temporalidad/estabilidad en el empleo, flexibilidad laboral, ejercer derechos laborales, tipos de contrato, condiciones laborales seguras, Pluriactividad, falta de capacitación.

A esta situación de precariedad laboral cada vez más marcada y preocupante, se le suma la escasa valoración que tienen los profesionales veterinarios dentro de la sociedad. La frustración profesional se incrementa cuando a nivel social no se concibe al veterinario como indispensable no solo para la Salud Animal, sino también para la Salud Pública.

1.2 Formulación del Problema

¿Cómo es la condición laboral de los Médicos Veterinarios que permite establecer criterios de precariedad?

2. JUSTIFICACION

El médico veterinario es un profesional versátil que gracias a su formación, puede desempeñarse laboralmente en diferentes sectores, los veterinarios que ejercen su propia actividad profesional deben gestionar el negocio Tienen que ocuparse de las finanzas de su actividad y comercializar sus servicios, los veterinarios de animales de granja pueden trabajar al aire libre en todo tipo de condiciones climáticas, algunos veterinarios trabajan en investigación, en universidades, institutos de investigación, en la industria o en laboratorios comerciales y Otros, trabajan para los gobiernos u organismos gubernamentales, a nivel tanto nacional como internacional. A pesar de esto, existen diferentes factores relacionados con la calidad del empleo y la productividad que los hace padecer situaciones de precariedad laboral.

La flexibilidad laboral se ha propuesto como una salida a las preocupaciones de las organizaciones por su competitividad y viabilidad económica, a partir de la globalización de la economía (Gómez-Vélez, 2014; Vejar & Hernandez, 2017). En el mercado de trabajo contemporáneo surgen o se consolidan nuevas formas «atípicas» de empleo; empleos temporales, empleos domiciliarios, empleos de tiempo parcial. Es en este contexto de flexibilización laboral, de emergencia de formas «atípicas» de empleo, acompañadas por un creciente desempleo eventual y fundamentalmente estructural, es que se renueva el debate sobre precariedad laboral (Carámbula & Piñeiro, 2010; Rocha-Sánchez, 2017).

La degradación de las condiciones de empleo repercute en otras esferas de la vida que trascienden la dimensión mercantil, lo cual tiene que ver con el acceso a unos ingresos suficientes, el disfrute de unos derechos sociales y la disponibilidad de tiempos para la

conciliación entre la vida laboral, personal y familiar; todo ello se relaciona con el alcance de unos umbrales aceptables de calidad de vida y bienestar (Valverde, 2018).

Estudiar e investigar este tema es hoy una necesidad sentida por los efectos que sobre las condiciones de vida tienen las diferentes formas de vinculación al trabajo y por las repercusiones en el mediano y largo plazo en las personas. El empleo precarizado altera la relación trabajo – salud generando vulnerabilidad e indefensión en los trabajadores a partir de la pérdida de derechos a la cual se expone el trabajador precario. Sus consecuencias afectarán no sólo las condiciones materiales sino también aquellas circunstancias en que se desarrollan identidades y subjetividades personales y colectivas. Es en este sentido que la precariedad laboral cobra importancia como determinante de la salud (Bula, 2017). Por lo antes expuesto, resulta importante realizar una investigación acerca de las condiciones de empleo y niveles de precariedad laboral de los profesionales veterinarios, con el fin de aportar insumos que contribuyan a un mejor conocimiento sobre el área, a futuras investigaciones y discusiones teóricas sobre el tema.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Realizar una revisión de literatura del estado actual del conocimiento concerniente a la Precariedad Laboral del Médico Veterinario, en estudios realizados en el periodo de tiempo comprendido entre los años 2009 y 2019.

3.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar las condiciones que permiten definir la Precariedad Laboral del Médico Veterinario, en la actualidad.
- Establecer criterios de precariedad laboral del Médico Veterinario, basado en el contenido bibliográfico consultado.
- Determinar las condiciones laborales del profesional veterinario en la sociedad actual colombiana

4. MARCO NORMATIVO

El Derecho Laboral en Colombia está regulado por la Constitución Política de 1991, los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo. Dentro de las leyes y decretos que reglamentan el sector laboral en Colombia se encuentran:

- **El Decreto Ley 3743 DE 1950**, compuesto en total por 48 artículos, en los cuales se desglosa y se reglamenta todo lo relacionado con la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
- **Ley 73 del 8 de octubre de 1985** encargada el ejercicio de las profesiones de Medicina y Veterinaria, Medicina Veterinaria y Zootecnia y Zootecnia. En su primer artículo establece que la Medicina Veterinaria, la Medicina Veterinaria y Zootecnia y la Zootecnia, deben estar basadas en una formación científica, técnica y humanística. En el tercer artículo realiza todas las especificaciones relacionadas con la aplicación de conocimientos técnicos y científicos de los médicos veterinarios en sus diferentes áreas de desempeño.
- **Ley 576 del 15 de febrero de 2000** la cual establece el Código de Ética para el ejercicio profesional de la medicina veterinaria, la medicina veterinaria y zootecnia y zootecnia. En su primer artículo especifica los fines o propósitos principales de la medicina veterinaria y zootecnia, entre los cuales destacan el garantizar mejor calidad de vida para el hombre, mediante la conservación de la salud animal y la protección de la salud pública y del medio ambiente. También establece el alcance de sus responsabilidades tanto con el animal como con los usuarios de los servicios.

- **Decreto 1443 de 2014**, define las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.
- **Ley 100 1993**, comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y de servicios complementarios.
- **DECRETO 1072 2015**, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Decreto Único y reglamentario del sector Trabajo, define la importancia y necesidad de la Prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones del trabajo, describiendo el desarrollo organizado, de PLANEAR, HACER, VERIFICAR y ACTUAR (ciclo **PHVA**), de la seguridad y salud en el trabajo para toda empresa dentro del territorio colombiano
-

5. MARCO CONCEPTUAL

5.1 Precariedad Laboral

La precariedad proviene del latín precarius, que significa “lo que se obtiene a base de súplicas o ruegos”. De acuerdo con el diccionario etimológico, se deriva de la palabra prex, la cual significa “ruego” o “súplica (Diccionario de Etimologías Chile, 2015) Además, del adjetivo precaria se deriva la palabra plegaria. Así, el sujeto que percibe la precariedad puede estar a merced de lo que obtiene del otro. Este fenómeno se relaciona con la carencia o limitación de algo (Marreno-Centeno, Garcia-Ramos, & Tania, 2018).

La precariedad laboral se ha implantado como el empleo que los trabajadores perciben incierto, impredecible e inseguro (Kalleberg, 2009) Sin embargo, con un mayor alcance podría incluir aspectos asociados a los bajos ingresos y la escasez de recibir beneficios sociales y derechos establecidos por ley. Autores como, (Amable, Benach, & González, 2001) han ejemplificado el concepto de la precariedad laboral desde unas categorías de análisis que integran la temporalidad, la vulnerabilidad, el nivel salarial y la protección social. En estas líneas, se destaca la complejidad que presenta el fenómeno de estudio, así como los indicadores que se pueden utilizar para analizarlo a nivel laboral y social.

En la actualidad el empleo precario es cada vez más común en las economías desarrolladas y está muy extendido en las economías en desarrollo (Benach, Muntaner, & V, 2007). El mismo autor esboza que el empleo precario es un término que permite indicar formas de empleo que podrían reducir la seguridad social y la estabilidad de los trabajadores. Los contratos de trabajo temporales flexibles, contingentes, no estándar no necesariamente brindan un estatus inferior en lo que se refiere al bienestar económico. La precariedad laboral también podría considerarse una

construcción multidimensional definida de acuerdo con dimensiones tales como temporalidad, impotencia, falta de beneficios y bajos ingresos (Rubio-Campos, 2010).

La precariedad laboral se considera como un determinante social de la salud y por tanto las condiciones de empleo afectaran la salud del trabajador, la familia y las comunidades (Benach, y otros, 2014). En las economías capitalistas, la mayoría de los empleadores contratan trabajadores con la intención de generar ganancias; el trabajador contribuye con la mano de obra a la empresa, generalmente a cambio del pago de los salarios. Las condiciones de empleo incluyen la relación de poder entre empleadores y empleados (compradores y vendedores de mano de obra) que estipula el pago de los salarios, las condiciones de trabajo y el nivel de protección social con el que los empleados pueden contar (Benach & Muntaner, 2011; Favieri, 2017).

De acuerdo con (Benach, Muntaner, & V, 2007) los trabajadores en condiciones precarias son aquellos que satisfacen las necesidades permanentes de trabajo, pero se les niegan los derechos permanentes de los empleados. A nivel mundial, estos trabajadores están sujetos a un empleo inestable, salarios más bajos y condiciones de trabajo más peligrosas. Raramente reciben beneficios sociales y a menudo se les niega el derecho a afiliarse a un sindicato.

De manera general, no existe un acuerdo sobre la definición del concepto de precariedad laboral y se han determinado incluso corrientes que consideran y plantean conceptualmente la vulnerabilidad laboral (como se plantea en Latinoamérica) (Garzón-Duque, Cardona-Arango, Rodríguez-Ospina, & Segura-Cardona, 2017) Esto se debe principalmente a la naturaleza multidimensional del trabajo precario y las diferencias en su comprensión; que típicamente depende del país, región, estructura económica y social de los sistemas políticos y mercados laborales. Por lo tanto, una variedad de términos han emergido de contextos nacionales particulares, tales como: trabajo contingente, atípico o no estándar (International Labour

Organization, 2012). Sin embargo, medir el empleo precario a través del empleo atípico es problemático, porque no existe un entendimiento común entre los países sobre cómo se define el empleo "atípico" o "no estándar" (Rodgers & Rodgers, 1989).

(Rodgers & Rodgers, 1989) propusieron cuatro dimensiones de la precariedad:

1 **Temporal:** baja certeza sobre la continuidad del empleo

2 **Organizacional:** falta de control individual y colectivo de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, el horario y los turnos de trabajo, la intensidad del trabajo, la remuneración, la salud y la seguridad.

3 **Económico:** salario pobre (salario insuficiente y progresión salarial)

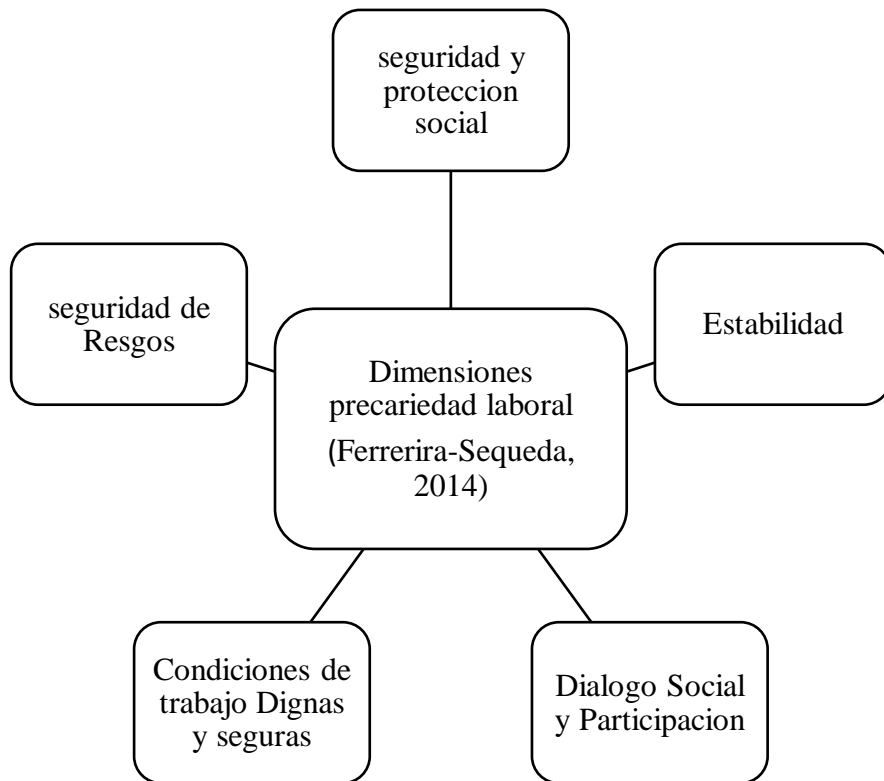
4 **Protección social - legal, colectiva** o consuetudinaria contra el despido injusto, la discriminación y las prácticas laborales inaceptables; y protección social (acceso a prestaciones de seguridad social que cubren salud, accidentes, seguro de desempleo).

Del mismo modo (Standing, 2011) presenta una versión multidimensional de las formas de trabajo relacionadas con la (in)seguridad, con base en estudios de la OIT (2004):

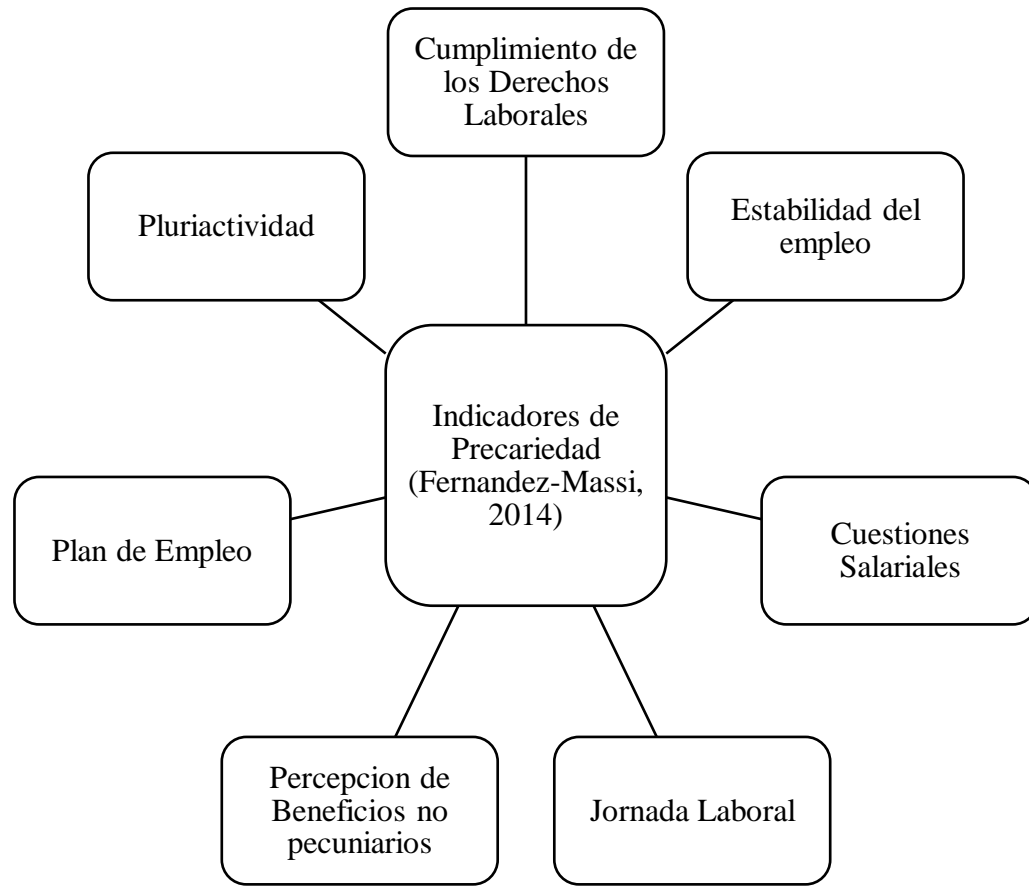
- Seguridad del mercado laboral: oportunidades de empleo suficientes y satisfactorias.
- Seguridad del empleo: protección y regulación sobre contratación, despido, entre otros.
- Seguridad laboral: oportunidades de progreso en la carrera laboral y control sobre las condiciones de trabajo.
- Seguridad en el trabajo: seguridad y protección social, y condiciones de trabajo seguras y saludables.

- Seguridad de formación profesional: oportunidades para retener y adquirir nuevas habilidades y conocimientos.
- Seguridad de los ingresos: ingresos adecuados y protección de estos, regulación sobre salarios mínimos e indexación salarial.
- Seguridad de representación: derechos efectivos participación y representación colectiva

En Colombia, (Ferrerira-Sequeda, 2014), plantea un modelo con 5 dimensiones que considero a partir de un estudio sobre informalidad y precariedad laboral mediante el análisis de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE del 2011. Estas dimensiones son:



(Fernández-Massi, 2014) En un estudio de carácter económico y social para evaluar la precariedad laboral en Argentina identifica 8 componentes que considera pueden ser constituirse en componentes indicadores de precariedad, estos son:



En cuanto al tema de precariedad laboral en el contexto de los médicos veterinarios existen reportes en países como España, pero no en nuestro medio y adicionalmente no son extrapolables.

En países como España, se ha hecho innegable la precariedad laboral para médicos veterinarios y reportan desde que comenzó el año 2018 sólo el 17,6% de los 2.350 contratos que se han firmado en el sector de las “actividades sanitarias” fueron directamente indefinidos, siendo

el resto de carácter temporal. (Badiola, 2016), afirma que en España la "precariedad laboral, especialmente en el ámbito de las clínicas veterinarias de los pequeños animales" es un tema creciente por múltiples factores. A esta situación de precariedad laboral cada vez más marcada y preocupante, se le suma la escasa valoración que tienen los profesionales veterinarios dentro de la sociedad. La frustración profesional se incrementa cuando a nivel social no se concibe a los veterinarios como indispensables no solo para la Salud Animal, sino también para la Salud Pública (Sepulveda, 2017).

De acuerdo con el portal del Observatorio Laboral de Colombia, para el periodo 2014 - 2015 los profesionales en Medicina Veterinaria y Medicina Veterinaria y Zootecnia están dentro del grupo de graduados con salarios más bajos para los recién egresados oscilando entre 1100.000 – 1300.000 y mostrando que la fluctuación de incremento salarial de un año a otro no ha superado el 1% (Observatorio Laboral., 2018), condición que puede ser considerada dentro de una de las dimensiones de la precariedad laboral y sin existencia de estadísticas de estas dinámicas a nivel de centros veterinarios.

En Colombia se han realizado investigaciones determinando la condición de precariedad laboral en el contexto general del trabajo. Se parte de que existen leyes laborales que pretenden responder a la dinámica mundial de competitividad, pero el desconocimiento y la aplicación irregular de las mismas por los empleadores y la falta de control, de incluso su cumplimiento por parte del Estado han favorecido la pérdida de los derechos de los trabajadores (Gomez-Velez, 2014).

La precariedad es el conjunto de condiciones que determinan una situación de desventaja o desigualdad. Incluida tanto la temporalidad, como otros conceptos que están vinculados a la misma, entre ellos destacan:

- Las diferencias salariales entre los jóvenes y los trabajadores de más edad.
 - La dificultad o imposibilidad de ascender o promocionarse profesionalmente.
 - El exceso de horas trabajadas, tanto retribuidas como no.
 - La dificultad para acceder a la formación y/o cualificación, e incluso ambas.
 - La situación de inestabilidad e inseguridad, tanto económica como del desarrollo profesional, etc.
- Los riesgos para la salud laboral, debido a la falta de formación e información, y que se materializa en la siniestralidad laboral.
 - La renuncia al libre ejercicio de derechos laborales, como, por ejemplo, la libertad sindical.

5.2 Precariedad Laboral en Colombia

La precarización de la actividad laboral que se viene dando en Colombia, a partir de 1990 con el cambio de modelos económicos y que ejerció su incidencia en la elaboración de normas de carácter laboral consignadas en el Código Sustantivo del Trabajo y los decretos reglamentarios (López-Camargo, 2014).

Flexibilización Laboral: Hace más de 20 años que viene planteando la “flexibilización Laboral” en Colombia tomando como fundamento la globalización económica a la cual ya se hizo alusión. Permitir a los empresarios que puedan llegar a desmejorar las condiciones laborales de los trabajadores e incluso despedirlos de sus puestos de trabajo, para que así se contrate otro

tanto de estos, amparados en la legislación de un país, con el pretexto de disminuir los altos índices de desempleo, viene siendo política pública de gobiernos de turno, que finalmente se convierte en un propósito fallido, pues las cifras de desempleo no disminuyen a pesar del amparo legal a la llamada flexibilidad laboral, que finalmente es otra forma de precariedad laboral (López-Camargo, 2014)., leyes como ley 50 de 1990, El decreto 1707 de 1991, la ley 10 de 1991, la ley 789 de 2002, han sido algunas de las que han abarcado aspectos que lo que hacen realmente es desmejorar las condiciones de trabajo.

El empleo Informal De acuerdo con Freige (2001) “se trata de un empleo de baja productividad y bajos salarios que, en la mayor parte de los casos, simplemente constituye una estrategia de supervivencia”. Una consecuencia del desempleo en Colombia y en cualquier otro país del mundo es el empleo informal, o de supervivencia, ejercido por un segmento considerable de la población que comprende desde niños menores de edad, madres cabeza de hogar, personas con alguna discapacidad y finalmente hombres y mujeres en edad avanzada que dedican su mayor parte del tiempo a las ventas ambulantes o estacionarias, entre otras actividades. Bien sabido es que los trabajadores de la informalidad tienen algunas ventajas como la independencia, que desagrega de su trabajo la subordinación, la poca o ninguna experiencia, el no pago de impuestos, el manejo diario de dinero efectivo y la no exclusión por razón de la edad, que en el caso colombiano llegó a extremos preocupantes, a pesar de la expresa prohibición legal (López-Camargo, 2014).

El empleo informal en Colombia ha aumentado considerablemente, pues en 1994 la población urbana empleada en la economía informal era de 30.3% y un estudio publicado por el Banco de

la Republica en el año 2013 concluyó que el 62% de los trabajadores colombianos trabaja en la informalidad.

La externalización o subcontratación (Outsourcing) Esta forma de contratación de servicios con terceras personas, permite a muchas empresas pagar a otras por la prestación de servicios distintos a la actividad misional, con lo cual se están reduciendo costos de operación, ya que evitan contratar en forma directa personal para que desarrolle dichas labores, es decir, personas que trabajan para una empresa sin pertenecer a ella, significativa forma de precariedad laboral. La subcontratación elimina la posibilidad de nuevos puestos de trabajo, pues son los “externos” los encargados de realizar las actividades contratadas y de esta manera el contratante no se compromete con el pago de salarios y prestaciones sociales (López-Camargo, 2014).

5.3 Trabajo Decente

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo (Levaggi, 2004).

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo

personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, 2019).

5.4 Trabajo Ideal

Expertos señalan que el trabajo ideal es aquel en donde hay un buen ambiente laboral, crecimiento a futuro y estabilidad, además tiene que cumplir con algunos requisitos, entre ellos el económico (Alanis, 2012).

Las características del trabajo ideal incluyen:

El ambiente de trabajo es otra de las variables fundamentales que pueden hacer que un trabajo sea realmente atractivo o que, por otro lado, incite a sus trabajadores a buscar otras oportunidades profesionales en el exterior (Albenture, 2015).

La adquisición de responsabilidades y mayores competencias dentro del puesto de trabajo también pueden mejorar la percepción de ese empleo. A mayor responsabilidad, es posible que el trabajador se sienta más motivado y valorado por parte de la empresa. Sin embargo, para que esto sea así realmente, es importante que esa responsabilidad no sobrepase las capacidades o la formación del trabajador, y que además esa influencia se vea reflejada también en el salario (Albenture, 2015).

La seguridad en el puesto también es fundamental, es decir, tener la confianza de que no te van a despedir a no ser que haya una hecatombe (Albenture, 2015).

la oportunidad de cambiar de puesto dentro de la propia empresa, ya sea por promociones internas o por iniciativa personal, siempre es un plus en el trabajo que hace que el empleado se sienta más tranquilo y motivado (Albenture, 2015).

5.5 Diferencia entre trabajo, oficio y profesión

Oficio: Se relaciona con trabajos manuales o físicos, en donde la persona tiene habilidades específicas para realizar una tarea. Por lo general, este oficio se aprende realizando un curso o se adquieren los conocimientos a través de una persona o trabajando directamente para obtener las habilidades necesarias para desempeñarse como albañil, panadero, costurera, mecánico, relojero, zapatero, entre otros.

Profesión (Carrera): La profesionalización se obtiene estudiando en los tecnológicos, institutos y universidades, estas personas adquieren conocimientos especializados en alguna o varias materias. Un profesional tiene el respaldo académico para realizar un trabajo específico, como los arquitectos, ingenieros, agrónomos, administradores, contadores, médicos, periodistas, entre otros.

Trabajo o Empleo: Es la ejecución de algunas tareas que implican un esfuerzo físico o mental, con el fin de obtener una remuneración, sueldo o salario.

5.6 Estado del arte relacionada con la precariedad laboral

Los cambios en las condiciones laborales asociadas a los nuevos modelos de trabajo se relacionan con eventos como la disminución de la contratación a término indefinido, el aumento

de la contratación a término fijo o la subcontratación por intermediarios, la tercerización, la reducción del empleo público, la disminución de los costos laborales y la generación de marcos normativos que permiten políticas conservadoras frente al establecimiento del salario mínimo. Lo anterior se suma a un incremento de la informalidad laboral y creación de empleos en un ambiente de inseguridad e incertidumbre (Kalleberg, 2009) (Benach & Muntaner, 2011).

Los estudios de precariedad laboral se han realizado caracterizando la dinámica social, política, económica y cultural que determina la realización del trabajo bajo modelos económicos neoliberales y regularmente capitalistas lo cual ha limitado la posibilidad de medir o cuantificar el nivel de precariedad alcanzado y por ello se han propuesto diferentes formas de identificar el grado de precariedad alcanzado (Garzón-Duque, Cardona-Arango, Rodríguez-Ospina, & Segura-Cardona, 2017; Ferrerira-Sequeda, 2014). En Colombia se han realizado estudios considerando análisis de la precariedad en un contexto general y su relación con el empleo y las condiciones de vulnerabilidad o flexibilidad laboral (Vejar, 2014) No se encuentran trabajos que describan la precariedad laboral en áreas disciplinares específicas.

En cuanto al tema de precariedad laboral en el contexto de los médicos veterinarios existen reportes en países como España, pero sin investigaciones metódicas que permitan evidenciar el grado de precariedad alcanzado, pero se hace evidente algunas de las dimensiones que podrían ser críticas, lo cual no se evalúa en nuestro medio y adicionalmente no son extrapolables.

5.6.1 Riesgo Laboral

Son Riesgos Profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional (Ministerio de Gobierno de Colombia, 1994).

Accidente de Trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

5.6.2 Seguridad y Salud en el Trabajo

Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones del trabajo, y de la protección y la promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar biopsicosocial de los trabajadores en todas las ocupaciones (Ministerio de trabajo, 2015)

De acuerdo con el Artículo 4 de la ley 1562 de 2012 (Congreso de Colombia, 2012), se define la “enfermedad laboral”, como la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes (Presidencia de la República de Colombia, 2014).

En los últimos 6 años en Colombia se ha llevado a cabo un cambio en la normatividad nacional asociada a la seguridad y salud en el trabajo (Ministerio de trabajo, 2015). El Ministerio de Trabajo, por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, ha publicado el Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015. Ha establecido todas las disposiciones necesarias para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). A partir de la normatividad previa existente.

En Colombia, la normatividad para radiaciones ionizantes y la salud ocupacional, parte de la ley 09 de 1979 que establece los cuidados para la salud humana considerando que está determinado que la radiación ionizante es un factor primario que puede generar cambios en el ADN. Posteriormente la resolución 9031 de 1990 estableció las pautas para el manejo de la radiación ionizante, la cual se debería ser implementada incluso en los centros de atención veterinaria (Ministerio de Salud, 1990) por ser considerada una labor de alto riesgo. Sin embargo la reglamentación en materia de exposición médica y ocupacional dista mucho de la establecida en los países que forman parte de las siguientes entidades: Comisión internacional de Protección Radiológica (ICRP), la Organización Mundial de la salud (WHO) la Organización Panamericana de la Salud (PAHO), la organización Internacional del Trabajo (ILO), la Organización para la Alimentación y la Agricultura de las Naciones Unidas (FAO) y la Agencia Nuclear de Energía (NEA) de la Organización para la Cooperación Económica y Desarrollo (OECD) (Polanco & Sanchez, 2011).

De acuerdo con la c se definen los siguientes conceptos:

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los

efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan (Congreso de Colombia, 2012).

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

El Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo

El Decreto-ley 1295 de 1994 en su artículo 91, numeral 2, literal a), modificado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 establece las sanciones por incumplir con la implementación del SG-SST (Ministerio de Gobierno, 1994)

“El incumplimiento de los programas de salud ocupacional, las normas en salud ocupacional y aquellas obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo, garantizando el debido proceso, de conformidad con el artículo 134 de la Ley 1438 de 2011 (Congreso de la República, 2011) en el tema de sanciones”.

Todas las referencias a salud ocupacional en la norma, deben ser interpretadas como seguridad y salud en el trabajo. El artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 también adiciona un inciso al artículo 91 del Decreto 1295 de 1994 al establecer los criterios de graduación de las multas.

- **Pluriactividad en el ámbito de la seguridad social**

La Pluriactividad es la situación del trabajador por cuenta propia y/o ajena que realiza varias actividades que dan lugar a su alta obligatoria en dos o más Regímenes distintos del Sistema de la Seguridad Social. A su vez, la pluriactividad puede ser simultánea o sucesiva. Se produce la Pluriactividad simultánea, cuando se desarrollan al unísono dos o más actividades profesionales que dan lugar al encuadramiento también simultáneo en dos o más regímenes de la Seguridad Social, mientras que se trataría de Pluriactividad sucesiva, como su propio nombre indica, cuando estas múltiples actividades, no se superponen o solapan en el tiempo. En el ámbito de la Pluriactividad, se plantea también la posibilidad del disfrute de prestaciones de diferentes regímenes de Seguridad Social (Alarte-Mayordomo, 2010).

Pluriactividad simultánea: Se produce esta situación cuando se desarrollan simultáneamente dos o más actividades profesionales que dan lugar al encuadramiento también simultáneo en dos o más regímenes de la Seguridad Social. Dado que las cotizaciones se superponen, no opera el mecanismo del cómputo recíproco de cotizaciones, técnica que evita los efectos negativos que para la movilidad de la mano de obra entre los distintos sectores productivos pudiera causar la pluralidad de regímenes. En caso de pluriactividad simultánea, con períodos cotizados a más de un régimen, hay que cotizar por ambos regímenes, sin que juegue el tope máximo, se pueden generar varias prestaciones, salvo algún caso como el de asistencia sanitaria.

Pluriactividad sucesiva: En este caso si que opera el mecanismo del cómputo recíproco de cotizaciones, ya que, en este caso, lo normal es que el sujeto protegido no pueda cumplir en cada uno de los regímenes, los requisitos mínimos para generar el derecho a las prestaciones. Así se posibilita que se considere toda la carrera profesional del trabajador para que se reconozca el derecho a una prestación.

6. METODOLOGÍA

Las revisiones sistemáticas son investigaciones científicas en sí mismas, con métodos prefigurados y un ensamblaje de los estudios originales, que sintetizan los resultados de éstos (Gisbert & Bonfill, 2004). Como todo proceso de investigación inicia con un estudio y la elaboración de un protocolo, continúa con la ejecución del estudio y finaliza con un reporte, artículo, o informe de investigación (León & Aguilera, 2001).

Esta revisión de literatura se realizó a partir de la búsqueda y análisis de artículos científicos y documentos de organismos internacionales que permitieron definir las condiciones de precariedad laboral del profesional veterinario.

Se realizó un proceso de revisión bibliográfica con el objetivo de dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cómo es la condición laboral de los Médicos Veterinarios que permite establecer criterios de precariedad?

6.1 Planificación de la revisión

Esta etapa tiene como propósito específico definir los parámetros más importantes que serán tomados en cuenta al momento de llevar a cabo la revisión. Se deben establecer las razones que justifican llevarla a cabo, la manera en la que se hará la búsqueda de artículos y la forma en la que estos serán revisados. De modo que es importante considerar lo siguiente:

Identificación de la necesidad de la revisión: la necesidad de una revisión de literatura surge del requerimiento de un profesional o investigador de resumir la información existente sobre algún tema de interés de manera rigurosa e imparcial.

De igual forma, también se deben identificar claramente los recursos con los que se cuenta para llevar a cabo la revisión (por ejemplo, revistas electrónicas, trabajos de grado, actas de congresos, etc.).

6.2 Recolección de la Información

En esta etapa se buscaron diferentes fuentes de información que brindaban los artículos científicos relacionados con el tema. Las bases de datos que se utilizaron fueron las siguientes:

- Science
- Scopus
- Direct
- Otras
- PubMed
- fuentes (Repositorios
- Springer
- de universidades)

6.2.1 Estrategias de búsqueda

La literatura científica fue revisada utilizando una búsqueda por palabras claves en las bases de datos bibliográficas. Se consideraron todos los artículos publicados a partir del año 2009. Se revisaron todos los títulos y resúmenes y los artículos relevantes fueron leídos.

Tabla 1. Términos utilizados para la búsqueda

Concepto General	Palabras claves Ingles	Palabras Caves Español
Precariedad Laboral del médico Veterinario	Precarious employment	Precariedad Laboral
	Labor Precariousness	Situación Actual Veterinario
	Job Precariousness	Precariedad Veterinaria
	Job Insecurity	Vulnerabilidad Laboral

Una vez finalizada la búsqueda y obtener los artículos relacionados con el tema y se procedió a aplicar los siguientes criterios de inclusión y exclusión para finalmente escoger los artículos que harían parte de la revisión.

6.3 Establecimiento de los criterios de Inclusión y Exclusión

Se revisaron títulos, resúmenes y artículos completos para identificar artículos potencialmente relevantes.

6.3.1 Criterios de Inclusión

- Artículos cuyo tema principal fuese la precariedad laboral
- Artículos cuya fecha de publicación fuese superior o igual a año 2009.
- Artículos publicados en los idiomas español, inglés.
- Tipo de Documento: Artículos de Revisión, Artículos de Investigación y Tesis.
- Disciplina o área de estudio: Sector salud y/o salud pública.
- Documentos o artículos “Open Acces” es decir que sea posible la lectura completa del documento.

6.3.2 Criterios de Exclusión

A continuación, se presentan las características que impedían la participación de artículos y documentos en la presente revisión.

Tabla 2. Criterios de Exclusión

Criterio	Motivo de exclusión
Lenguaje	Lenguaje diferente al español o el Inglés
Año de publicación	Fecha de publicación anterior al año 2009
Tipo de estudio	Informes y/o artículos cuyo tema central sea diferente a precariedad laboral.
Tipo de Documento	Documento diferentes a Artículos de Revisión, Artículos de Investigación y Tesis.
Disciplina o área de estudio	Disciplina o área de estudio diferente al Sector salud y/o salud pública.
Restricción del documento.	Documentos donde solo es posible revisar los preliminares como título, autores y resumen. No son “Open Acces”

Los artículos que se encontraron se eligieron de la siguiente manera; primero se leyó el título, si este tenía relación con la temática se procedía a leer el resumen del artículo y ver si este tenía información relevante, si era así se descargaban los artículos para un análisis más exhaustivo.

6.4 Extracción y síntesis de los resultados de los estudios

El paso siguiente es extraer y sintetizar los resultados relevantes de cada estudio. La manera como se organizaron los datos fue mediante la herramienta Excel en la que se extrajo información importante de cada artículo para una mejor interpretación y análisis de los datos

(Titulo, autores, año, base de datos. Etc.). Posteriormente se realiza una lectura con el objeto de extraer datos para esta investigación, en 2 etapas:

Etapa 1: En esta se debe leer el resumen, introducción, trabajos relacionados, conclusión y referencias. Donde se obtenga la siguiente información:

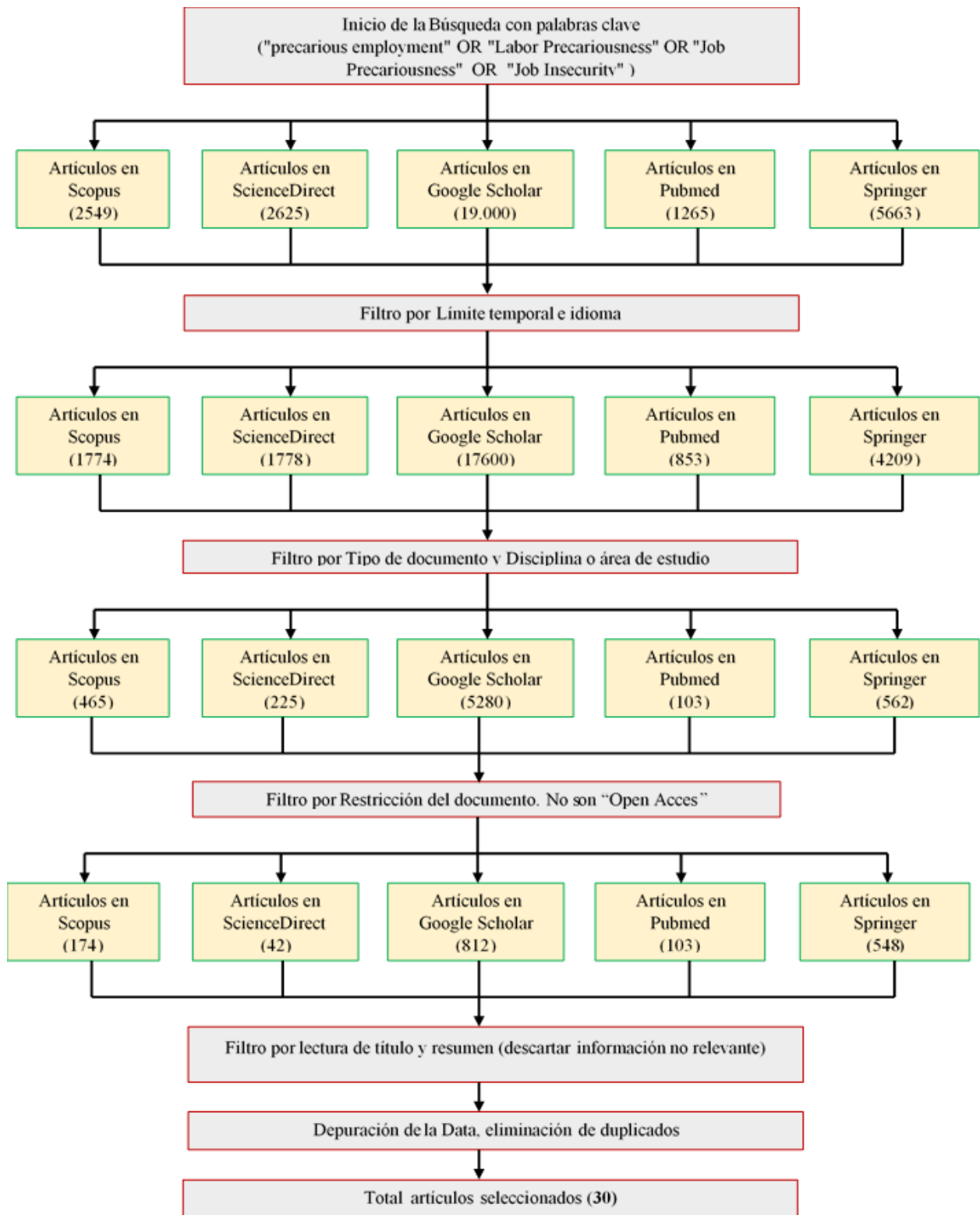
- A qué comunidad está orientado el artículo.
- Cuáles son sus contribuciones (según los autores).

Etapa 2: Se leen los preliminares y el cuerpo del artículo, esto permite incluir en forma detallada la información que se requiera para la revisión.

6.5 Interpretación y presentación de los resultados

Ya obtenida la información de diferentes fuentes y buscadores, se realizó una tabla para evidenciar de manera clara cuantos artículos se habían recopilado según el tema de investigación y así proceder a evaluar la calidad de esos artículos.

Imagen 1. Flujograma selección de artículos



7. RESULTADOS

Con el objetivo de estado actual del conocimiento concerniente a la proliferación reciente de estudios sobre precariedad laboral, se revisaron diferentes bases de datos de artículos electrónicos, con el propósito de examinar las publicaciones. Se accedió a Pubmed, ScienceDirect, Google Scholar y Scopus se realizó una búsqueda con los términos "precarious employment", "Labor Precariousness", "Job Precariousness", "Job Insecurity". Bajo este concepto aparecieron un total de 2625 artículos en ScienceDirect, 2549 en Scopus, 19.000 en Gogle Scholar, y 1265 en Pubmed. Para un total de 31102 documentos. Todos estos entre textos y documentos, académicos, tesis o disertaciones, magacines o reportes, conferencias, capítulos de libros, etc.

Luego, se verificaron las fechas de las publicaciones. Desde el 2009 al 2019 (los últimos 10 años) y el idioma (inglés y español), reduciendo el número de documentos a 26214. Posteriormente, se descartaron todos aquellos documentos que fuesen distintos a artículos de Revisión, Artículos de Investigación y/o Tesis, y aquellos cuya disciplina o área de estudio diferente al sector salud y/o salud pública, quedando así 6635 documentos. Seguidamente, se desecharon aquellos artículos que no fuese "Open Acces", es decir, documentos no disponibles o cuya disponibilidad se limitaba al título, autores y resumen, reduciendo el número de archivos a 1679. Luego de aplicados todos los criterios de inclusión y exclusión a la búsqueda, se realizó una depuración por lectura de título y resumen con el objetivo de descartar información no relevante o cuyo tema principal no fuese el estudio de la precariedad laboral. Finalmente, se descartaron los artículos que estaban duplicados, es decir, se encontraba el mismo artículo en dos bases de datos y/o revista por lo que el número de estudios que finalmente constituye esta muestra es de 30.

A continuación, se presentan los Artículos seleccionados:

i	Titulo articulo	Autores	Revista	Vol / Numero	Año	Objetivo principal	Principal resultado
	Precariedad laboral: aproximaciones teóricas e histórico sociales en el contexto de Puerto Rico	Jesús J. Marrero -Centeno Tnia García Ramos	Psicología desde el Caribe	No. 7485	20 18	Estudiar la precariedad laboral desde aproximaciones teóricas e históricas social, al puntualizar en el contexto de Puerto Rico	Varios autores sustentan las implicaciones de la precariedad laboral en la salud, en particular sobre la salud mental. En el caso particular de Puerto Rico, existe una calidad de vida precarizada, enmarcada en la incertidumbre, la inseguridad y la carencia de recursos. Se ha comenzado a estudiar la precariedad laboral de manera empírica y sus consecuencias en el bienestar de quienes la perciben (MarreroCenteno, 2018). Este autor, con una muestra de alrededor de 300 personas —en su mayoría jóvenes puertorriqueños con grados universitarios—, comprobó la asociación negativa de la percepción de precariedad laboral con el bienestar subjetivo
	Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género	Lucía Vicent Valverde	Tesis doctoral de la Universidad Complutense De Madrid	No aplica	20 18	Ofrecer una explicación del fenómeno desde una perspectiva comparada y con enfoque de género que integre, al mismo tiempo, los planos productivo, institucional y empresarial.	Los cambios en el modelo de producción en la segunda mitad del siglo XX alteran la pauta de empleo tradicional y extienden la precariedad por las economías europeas.2. En su avance, la precariedad se enquista en los segmentos de población más vulnerables y particularmente en las mujeres, provocando importantes tensiones en el terreno reproductivo. 3. El fenómeno de la precariedad adquiere rasgos diferenciados y se enquista en ciertos grupos de población. 4. Entre 2000 y 2014 se observan tres procesos en la economía española —destrucción de empleo. 5. La combinación de la precariedad con la supresión de ayudas y servicios públicos reduce la participación de las instituciones en la reproducción e incrementa la carga de trabajos asumida por los hogares.
	Factores de precariedad laboral y su relación con la salud de trabajadores en Bolivia	Ana María Arias-Urióna y Juan Carlos Ordóñez.	Rev Panam Salud Publica	No. 42	20 18	Investigar la asociación de los factores de precariedad laboral con el uso de servicios de salud, consumo de tabaco y de alcohol entre trabajadores asalariados y con contrato en Bolivia	Tener un contrato temporal y pertenecer al quintil I (inferior) de ingresos se asocia a la menor utilización de servicios de salud y menor probabilidad de fumar en personas de uno y otro sexo. El horario prolongado de trabajo se asocia a mayor consumo de alcohol entre las mujeres. El bajo ejercicio de derechos estuvo asociado a un menor USS en hombres.

	Titulo articulo	Autores	Revista	Vol / Numero	Año	Objetivo principal	Principal resultado
	El Empleo Precario en las Empresas de Intermediación Laboral en el Perú	Cusimaya-Lobo, Gladis	Universidad Autónoma de Barcelona		2017	Analizar la situación de precariedad de los empleados en empresas de intermediación laboral en el Perú, e identificar el porcentaje de precariedad y las características de aquellos que tienen más probabilidades de encontrarse en dicha situación	Los resultados mostraron que el porcentaje de precariedad es superior al 30 % y que son las mujeres, las personas de niveles educativos bajos, aquellos que realizan trabajo manual, los empleados en empresas pequeñas y quienes trabajan menos de 48 horas a la semana, quienes tienen mayores probabilidades de caer en esta categoría. Finalmente, estos resultados muestran que la precariedad afecta más a aquellos que se encuentran en situaciones vulnerables
	Minor mental disorders in Taiwanese healthcare workers and the associations with psychosocial work conditions	Wan-Ju, Cheng; Yawen, Cheng	Journal of the Formosan Medical Association		2017	Los trabajadores de la salud se enfrentan a múltiples riesgos laborales psicosociales intrínsecos a su trabajo, incluidas las cargas de trabajo pesadas y el trabajo por turnos. Este estudio tuvo como objetivo buscar factores de trabajo psicosocial modificables asociados con trastornos de salud mental en trabajadores de salud taiwaneses.	Se descubrió que los trabajadores de la salud tenían una mayor prevalencia de trastornos mentales menores que los trabajadores generales, y tenían más probabilidades de tener más horas de trabajo, mayores demandas de trabajo psicológico, mayor control del trabajo, más violencia en el lugar de trabajo y una mayor prevalencia de trabajo por turnos.
	The hidden face of job insecurity	Duncan Gallie Alan Felstead Francis Green Hande Inanc	Work, employment and society	Vol. 3 No. 1	2017	Establece un concepto integral de la inseguridad laboral, que incluye no solo la inseguridad de la tenencia laboral sino también la inseguridad del Estado, relacionada con la ansiedad por los cambios en las características valoradas del trabajo	Se evidenciaron los factores asociados con los dos tipos de inseguridad tiene potencial implicaciones importantes tanto para la gestión como para la política gubernamental. Mientras avanza en la tecnología, las nuevas prácticas de productividad gerencial y la reestructuración del sector público pueden amenazar con un aumento sustancial a largo plazo en la inseguridad laboral, sus efectos podrían ser al menos parcialmente compensado por un fuerte énfasis de política en aumentar la participación de los empleados en toma de decisiones en el trabajo. Nuestros resultados indican que si las políticas para elevar los niveles del esfuerzo de los empleados y lograr una mayor flexibilidad de la fuerza laboral deben ser compatibles con un ambiente de trabajo que apoye la salud psicológica y física de los empleados.

	Titulo articulo	Autores	Revista	Vol / Numero	Año	Objetivo principal	Principal resultado
	Estudio de las condiciones de empleo y niveles de precariedad laboral en trabajadores del Sector Salud en Montevideo	Bula, Eva	Universidad de la República		20 17	estudiar las condiciones de empleo y su relación con las dimensiones de la precariedad laboral en trabajadores del Sector Salud en Montevideo.	Mediante este pre proyecto de investigación se aporta al conocimiento sobre de las condiciones de empleo y su relación con la precariedad y salud de los trabajadores del Sector Salud en Montevideo.
	Informalidad y vulnerabilidad laboral: aplicación en vendedores con empleos de subsistencia.	Garzón-Duque, M. O., Cardona-Arango, M. D., Rodríguez-Ospina, F., & Segura-Cardona, A. M.	Revsita de Saúde Pública		20 17	Describir el origen, evolución y aplicación del concepto de vulnerabilidad laboral en trabajadores con empleos de subsistencia en las ventas callejeras	Se propone como concepto de vulnerabilidad laboral para trabajadores del sector informal con empleos de subsistencia, la condición de aquellos que deben trabajar de día para comer de noche, que presentan una escasa o inexistente posesión de activos y una mínima estructura de oportunidades para prevenir, hacer frente y resistir las situaciones críticas que se les presentan cotidianamente.
	Precariedad laboral: concepto, variables y propuesta de análisis	Francisco Nicolás Favieri	De Prácticas y discursos/	No. 7	20 17	Encontrar cuáles son las variables que tienen mayor peso explicativo en relación a laprecariedad.	Se reconoce a la precariedad como un fenómeno multidimensional, difícil de medir, cuyas expresiones particulares pueden depender de la conformación del mercado de trabajo y la regulación -legislación- existente sobre el las relaciones de trabajo. Sin embargo, uno de los principales atributos que terminan por definir una situación de precariedad se relaciona con los aspectos regulatorios del trabajo. Criterios fundamentales como registro, obra social, aguinaldo, vacaciones, comprobantes de pago, entre otros, suelen ser variables lo suficientemente confiables como para estimar a nivel general la presencia de una relación de precariedad.
0	Precariedad del empleo y riesgo de pobreza	Fernando Rocha Sánchez	Gaceta Sindical. Reflexión y Debate	No. 28	20 17	Analizar la precariedad del empleo como uno de los principales factores estructurales determinantes de la pobreza laboral en España	A a pesar del escenario tan difícil que ha tenido que afrontar la negociación colectiva en España en los últimos años– es posible encontrar prácticas de interés orientadas a promover el empleo y la mejora de las condiciones laborales de los colectivos más vulnerables, cuyo contenido sería relevante extender en el actual contexto de recuperación de la actividad económica.

	Titulo articulo	Autores	Revista	Vol / Numero	Año	Objetivo principal	Principal resultado
1	Heterogeneidad estructural y precariedad laboral: Tomando en cuenta a los trabajadores pobres	Dasten Vejar y Javier Hernandez	Trabajo y Sociedad	No. 29	2017	Indagar el rol que la precariedad juega en los procesos económicos de creación de valor, cuestionan enfoques de interpretación de la realidad latinoamericana como el enfoque propuesto por CEPAL de “heterogeneidad estructural”	Este artículo plantea cuatro temáticas que dicen relación al carácter de la heterogeneidad estructural del país y el carácter precario del trabajo 1. “es inseparable de la idea básica que hay grupos para los cuales la acción colectiva está, en su parte significativa, fundada en intereses que están influidos por ciertas posiciones que los miembros de esos grupos tienen en la sociedad 2. Segundo, se plantea el desafío de reconocer el carácter estructural del fenómeno de la precariedad laboral (y social) en las economías latinoamericanas. 3. Tercero, este texto contribuye a problematizar las dimensiones estáticas del concepto de estructura productiva, considerando las dimensiones sociales e históricas que movilizan y se articulan con los aparatos productivos. Por último, se propone la necesidad de pensar críticamente la realidad económica latinoamericana y promover ideas y modelos de (pos) desarrollo que integren el bienestar y la precariedad (laboral en torno al carácter de la economía capitalista y sus contradicciones
2	The impact of precarious employment on mental health: The case of Italy	Moscone, F; Tosetti, E; Vittadini, G	Social Science & Medicine		2016	En este documento, investigamos el impacto del empleo precario en la salud mental utilizando un conjunto de datos único y muy grande sobre los contratos de trabajo de más de 2,7 millones de empleados en Italia. Examinamos los efectos causales de los contratos temporales, su duración y la cantidad de cambios en el contrato durante el año sobre la probabilidad de tener una o más recetas de medicamentos para tratar problemas de salud mental.	Más días de trabajo bajo contrato temporal, así como los frecuentes cambios en el contrato temporal aumentan significativamente la probabilidad de desarrollar problemas de salud mental que necesitan tratamiento médico. También encontramos que pasar del empleo permanente al temporal aumenta la enfermedad mental; simétricamente, aunque con un efecto menor en el valor absoluto, pasar del empleo temporal al permanente tiende a reducirlo.

	Titulo articulo	Autores	Revista	Vol / Numero	Año	Objetivo principal	Principal resultado
3	She-austerity. Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el sur de Europa	Mercedes Alcañiz	Convergencia Revista de Ciencias Sociales.	No. 72	2016	Exponer el mercado laboral femenino en los tres países, examinar la presencia laboral de las mujeres desde la perspectiva de la precariedad y analizar la posición de mujeres y hombres en las relaciones de género desde la perspectiva de la desigualdad de género	Se concluye que la crisis ha afectado a las mujeres de los países europeos del sur de manera similar por su mayor continuidad en el desempeño del rol de género tradicional, pero, a la vez, se observan algunas diferencias entre ellos como consecuencia de las diferentes estructuras económicas, legislaciones laborales y protección social.
4	Movilidad protegida para el empleo y Trabajo decente: seguridad del mercado laboral en un Mundo globalizado	Peter Auer	Revista de Relaciones Industriales	No. 48(1)	2015	Abordar algunos de los temas vinculados al debate de los cambios en la relación laboral en una era de flexibilidad y globalización	Una conclusión es que si se busca eficiencia y equidad en los mercados laborales en abierto economías, entonces deberían existir instituciones y políticas para la "movilidad protegida". El desarrollo institucional (o la transformación de las instituciones existentes) es importante en varias cuentas
5	Precarious employment and the risk of suicidal ideation and suicide attempts	Kyoung-Bok, Min; Shin-Goo, Park; Sang; Hwang, Hee; Jin-Young; Min	Preventive Medicine		2015	Aunque el efecto de la ocupación o el estado laboral en el riesgo de suicidio es notable, existen pocos estudios sobre el efecto del empleo precario en el suicidio. Comparamos la ideación suicida y los intentos de suicidio en trabajadores precarios y sus contrapartes no precarias.	Los empleados con trabajo precario tenían más probabilidades de exhibir ideación suicida (OR = 1.41; IC 95%, 1.28-1.55) e intentos de suicidio (OR = 1.52; IC 95%, 1.02-2.27) que los empleados con trabajo no precario. Después de controlar los ingresos y la educación, los sentimientos depresivos, en comparación con el modelo no ajustado, se mantuvieron significativos, pero la razón de posibilidades se atenuó en gran medida, lo que indica una fuerte asociación entre el riesgo suicida y socioeconómico y los sentimientos de depresión.
6	Precariedad, Precariado y Precarización. Un comentario crítico desde América Latina a The Precariat. The New Dangerous Class de Guy Standing	Hernán Cuevas Valenzuela	Revista Latinoamericana	No. 14(40)	2015	Distinguir los diferentes mecanismos generalizados que producen la precariedad laboral asociados a los procesos de globalización, inseguridad social y flexibilidad laboral.	En definitiva, vemos que mientras algunos analistas sostienen que el incremento de formas atípicas de trabajo en economías avanzadas es el resultado de una paulatina disolución de las formas características de capitalismo regulado y de trabajo estándar propias del régimen fordista (Dörre 2013), otros han criticado esta explicación debido a que supondría la universalización de una particular figura del trabajador

	Titulo articulo	Autores	Revista	Vol / Numero	Año	Objetivo principal	Principal resultado
7	Insecure, sick and unhappy? Well-being consequences of temporary employment contracts.	Carrieri, V; Novi, C. D; Jacobs, R; Robone, S	Factors Affecting Worker Well-being: The Impact of Change in the Labor Market		20 14	investiga las influencias de los contratos temporales a lo largo de varias dimensiones del bienestar (salud física y mental, salud y felicidad autoevaluadas) para los jóvenes trabajadores italianos.	Nos centramos en la brecha de género en las consecuencias para el bienestar de los trabajos no permanentes, la influencia del apoyo financiero de la familia en la reducción de los efectos de bienestar causados por los contratos temporales y la interacción entre la brecha de género y el apoyo familiar. Encontramos que los contratos temporales son perjudiciales en términos de salud psicológica y felicidad, principalmente para hombres jóvenes y personas sin apoyo económico familiar.
8	Las nociones de trabajo informal y trabajo precario en el análisis de la calidad del empleo en Colombia	Ferrerira-Sequeda, M.	Rev Lebret,		20 14	En este artículo se evalúa el concepto de informalidad en Colombia en cuanto a su precisión para proveer información relevante sobre calidad del trabajo; a la luz de conceptos multidimensionales sobre empleo precario y seguridad laboral.	Los resultados demuestran que la definición y medición del empleo informal vigentes en Colombia siguen siendo insuficientes para revelar las dificultades que enfrentan los trabajadores en términos de precariedad. Este trabajo propone una adaptación conceptual y operativa de la precariedad. Los resultados sugieren que los principales déficits en seguridad laboral que afronta la fuerza de trabajo colombiana son en materia de participación colectiva, protección contra riesgos laborales, prestaciones laborales y provisión de pensiones.
9	Dimensiones De La Precariedad Laboral: Un Mapa De Las Características Del Empleo Sectorial En La Argentina	Fernández-Massi, M.	Cuadernos de economía		20 14	Este artículo se propone, en primer lugar, construir con un método de análisis factorial indicadores que den cuenta de diferentes dimensiones que comprende el concepto de precariedad y luego evaluar qué formas adopta la precariedad	Los resultados del análisis factorial aplicado indican que la ausencia de registro en la seguridad social es una variable clave, con gran poder explicativo, pero la introducción de otras variables ilumina otros aspectos. En efecto, cuando se analizaron los componentes por rama de actividad se encontró que en algunos sectores en los cuales el grado de precarización en el cumplimiento de los derechos laborales era bajo
0	Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo.	Gomez-Velez, M. A.	Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología		20 14	indagar sobre la flexibilidad laboral en Colombia y su contribución a la precarización del empleo	Se encontró en los resultados que la flexibilidad laboral en Colombia, se ha impuesto como una exigencia de las organizaciones a los Estados en su búsqueda de competitividad y sobrevivencia, pero que ha traído pérdidas significativas a la protección legal que tenían los trabajadores, incrementando cada vez más la precarización del empleo.

	Titulo articulo	Autores	Revista	Vol / Numero	Año	Objetivo principal	Principal resultado
1	Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health	Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C.	Annu Rev Public Health		20 14	Este artículo identifica los factores históricos, económicos y políticos que vinculan el empleo precario con la salud y la equidad en salud; revisa conceptos, modelos, instrumentos y hallazgos sobre empleo precario y desigualdades en salud; resume las fortalezas y debilidades de esta literatura.	Los investigadores deben generar modelos conceptuales que especifiquen cómo las estructuras de macro nivel de los regímenes de bienestar, entre otros factores a nivel nacional y regional, y las condiciones de empleo individuales están relacionadas con la salud de los trabajadores. Los modelos deben incluir variables que identifiquen realidades diversas del mercado laboral entre y dentro de los países. La investigación también debe incorporar una perspectiva dinámica compleja
2	Precarious employment, psychosocial working conditions, and health: Cross-sectional associations in a population-based sample of working Australians.	Keuskamp, D; Ziersch, AM; Baum, FE; LaMontagne, AD	American journal of industrial medicine	Vol 56. No 8	20 13	El empleo precario se ha asociado con problemas de salud, pero los mecanismos potenciales no están claros. Examinamos las relaciones entre el empleo precario y la salud.	No hubo asociación entre el empleo informal a tiempo completo o parcial y la mala salud mental en los análisis multivariados. Por el contrario, hubo una asociación significativa entre el empleo informal a tiempo completo y la mala salud física (en comparación con los trabajadores permanentes a tiempo completo, OR = 3.14, IC 95% 1.26-7.85). La asociación con la salud física no se vio afectada por el ajuste de las condiciones de trabajo psicosociales.
3	Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica	Guadarrama, Rocio; Hualde, Alfredo; López, Silvia	Revista Mexicana de Sociología	vol.7 4 no.2	20 12	Este artículo aborda la precariedad laboral como parte de la discusión sobre las nuevas y diversas formas de trabajo, que se caracterizan por su condición inestable e insegura.	la progresiva precariedad en el trabajo provoca incertidumbre e impide crear un proyecto de vida a largo plazo y condiciones de autonomía plena para los distintos grupos ocupacionales que consideramos en este estudio. hemos observado en nuestra investigación aconsejan diseñar y aplicar metodologías como la ya descrita, en donde se incluyan tanto las estimaciones cuantitativas como el análisis de tipo cualitativo
4	DEL TRABAJO PRECARIO AL TRABAJO DECENTE	Autor Institucional: Organización Internacional del Trabajo	Libro resultado del simposio de ACTRAV	No aplica	20 12	Representar los aportes de los colegas de ACTRAV, de expertos internacionales y de sindicalistas que están luchando activamente contra la precariedad y condiciones precarias.	Es necesario un amplio espectro de formas establecidas e innovadoras para movilizar y organizar a todos los grupos de trabajadores, y en particular para llegar a aquellos que se desempeñan en empleos informales y precarios. La organización y la movilización de los trabajadores, y en particular la inclusión de trabajadores precarios

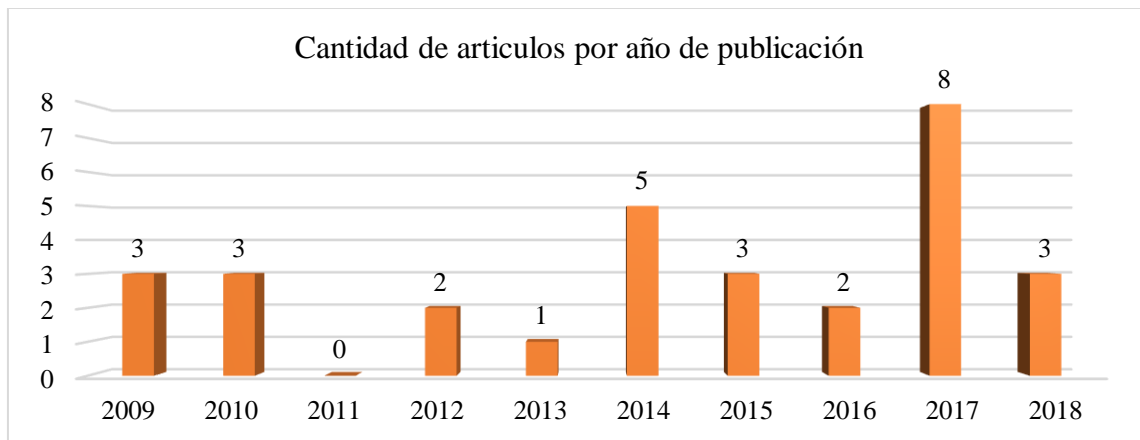
	Titulo articulo	Autores	Revista	Vol / Numero	Año	Objetivo principal	Principal resultado
5	Ciclo anual de trabajo y precariedad laboral subjetiva de los esquiladores de Villa Sara	Carámbula, M., & Piñeiro, D	Agrociencia		2010	Esta investigación analizó los vínculos entre el ciclo anual de trabajo, la movilidad espacial y la precariedad laboral en los esquiladores de ovejas de Villa Sara.	Este estudio contribuye al conocimiento de los empleados temporales, su percepción sobre su trabajo y las expectativas con respecto a la continuación de sus vínculos con el sector agrícola. Este documento establece la pregunta sobre cómo la insatisfacción de los empleados está asociada con la creciente demanda de trabajadores temporales.
6	La Escala de Precariedad Laboral (EPRES): propiedades psicométricas de una nueva herramienta para estudios epidemiológicos entre trabajadores asalariados.	Alejandra Vivesa, Marcelo Amablea, Montserrat Ferrerb, Salvador Moncadac, Clara Llorensc, Carles Muntaner, Fernando, Et al	Occup Environ Med	No. 67(8)	2010	Evaluar la aceptabilidad, fiabilidad y validez de constructo de EPRES en una muestra de trabajadores asalariados en España.	Los resultados proporcionan evidencia en apoyo de la psicometría propiedades de EPRES, que parece ser una herramienta prometedora para la medición de precariedad laboral en la investigación en salud pública.
7	Precariedad Laboral En México	Jesús Rubio Campos	Revista Enfoques	No. 8 (13)	2010	Analizar el grado de precariedad del mercado de trabajo en México durante el período 1995-2010, de acuerdo a las dimensiones de temporalidad, vulnerabilidad, insuficiencia salarial y desprotección laboral.	La precariedad laboral es un fenómeno de magnitud importante en todas sus dimensiones para los mercados de trabajo en México, indicando el carácter estructural de la misma. Con respecto al impacto diferenciado del fenómeno entre hombres y mujeres, el indicador de precariedad laboral absoluta de los hombres está por encima del de las mujeres en todo el período de estudio.
8	Physician wellness: a missing quality indicator	Wallace; JE; Lemaire, JB; Ghali, WA	The Lancet	VOL 374, No 9702	2009	Revisar las tensiones laborales que enfrentan los médicos, las barreras para atender el bienestar y las consecuencias de los médicos mal para el individuo y los sistemas de atención médica. Demostramos que los sistemas de salud deben medir rutinariamente el bienestar de los médicos y discutir los desafíos.	Los médicos, sus pacientes y sus empleadores necesitan una mayor conciencia de la importancia del bienestar del médico, tanto individual como organizativamente. Es necesario un cambio en la cultura de cuidado y bienestar de los médicos. Si estos grupos no reconocen la importancia crucial del bienestar del médico

	Titulo articulo	Autores	Revista	Vol / Numero	Año	Objetivo principal	Principal resultado
9	Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition	Arne L. Kalleberg	American Sociological Review	No. 74(1)	20 09	Identificar cuál es el empleo que produce ganancias (o beneficios o si se trabaja por cuenta propia).	El trabajo precario es la característica dominante de las relaciones sociales entre empleadores y trabajo el mundo contemporáneo. Los cambios estructurales que han conducido al trabajo precario y las relaciones laborales no son fijos, ni son irreversibles, inevitables. secuencias de fuerzas económicas.
0	El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización?	Mariana Barattini	Revista de la Universidad Bolivariana	No. 8(24)	20 09	Indagar sobre la posibilidad de generar procesos organizativos partiendo de esa condición y exponer el un estudio de caso.	Hay tres elementos que no pueden pensarse en forma aislada, sino que representan procesos que configuran un escenario complejo en las relaciones laborales y en las formas organizativas de los trabajadores en el nuevo milenio. Uno, está ligado a las transformaciones que tendieron a modificar la estructura productiva, del segundo son los procesos de fragmentación del mundo del trabajo, en donde se experimenta una ruptura de solidaridades entre los trabajadores. Por último, el otro elemento tiene que ver con los sindicatos tradicionales, que frente a estos procesos, han tomado posiciones ambiguas, en el marco de una crisis de las formas de representación de intereses colectivos (sindicatos y partidos).

Es importante destacar que de las cinco bases de datos en la que se buscó información, en Science Direct y PubMed se encontraron más del 80% de los artículos seleccionados, en Springer, Scopus y google scholar la información encontrada no era totalmente atingente al tema y los pocos artículos encontrados allí ya se habían encontrado en PubMed o Science Direct, es decir, eran duplicados. De la totalidad de publicaciones estudiadas más del 60% tienen más de 30 citas.

Con relación al año de publicación, en los años 2014, 2017 y 2018 se concentra la mayor cantidad de publicaciones. Este ejercicio valida que el tema de la precariedad laboral ha tomado pertinencia en los últimos años.

Gráfica 1. Clasificación por año de publicación



En los artículos encontrados, se destacan los artículos teóricos, revisiones, así como los de metodologías cualitativas y cuantitativas. Se encuentran diferentes definiciones, enfoques y un lineamiento o marco teórico que indica cómo la precariedad laboral se estudia en la actualidad, se analizan temáticas asociadas al sector gubernamental (desempleo o temporalidad, entre otros factores) que ejemplifican el contexto laboral precario, también se observa el uso de la entrevista a expertos (académicos, uniones, empleados). Además, se ha utilizado la técnica de entrevista o grupos focales de personas que podrían estarse enfrentado a precariedad laboral.

Considerando lo anterior, a continuación, se presentan las características o criterios de Precariedad Laboral que se abordan principalmente.

Tabla 1. Características o Criterios de Precariedad Laboral Abordados

Características o Criterios	Descripción	Factores asociados	Bibliografía
Inseguridad del estado laboral	Implica una amenaza percibida para las características valoradas del trabajo	El trato personal por parte de los superiores, la pérdida de características importantes del trabajo, como la habilidad, el interés y el pago. las diferencias de clase (muchos trabajos profesionales y gerenciales que alguna vez fueron seguros se han vuelto cada vez más vulnerables)	<ul style="list-style-type: none"> • (Kalleberg A., 2009). • (Cusimaya-Lobo, 2017) • (Barattini, 2009). <p>(Wan-Ju & Yawen, 2017)</p>
El miedo a la pérdida del empleo	La inseguridad en la tenencia laboral	La edad, el estado del contrato, el contexto organizacional (la implementación de procedimientos automatizados y el consiguiente efecto de la eliminación progresiva de las tareas laborales tradicionales en las percepciones de los empleados sobre el riesgo personal de pérdida de trabajo)	<ul style="list-style-type: none"> • (Guadarrama, Hualde, & López, 2012) • (Kyoung-Bok, y otros, 2015) • (Moscone, Tosetti, & Vittadini, 2016) • (Moscone, Tosetti, & Vittadini, 2016)
Condiciones laborales psicosociales	Condiciones de la situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y	Los horarios de trabajo, violencia en el lugar de trabajo, menor justicia en el lugar de trabajo, inseguridad laboral y altas demandas psicológicas de	<ul style="list-style-type: none"> • (Moscone, Tosetti, & Vittadini, 2016) • (Keuskamp,

	la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador.	trabajo.	Ziersch, Baum, & LaMontagne, 2013)
Riesgo de ideación suicida e intentos de suicidio	Efecto de la ocupación o el estado laboral como factor de riesgo importante para los comportamientos autodestructivos	Edad, Sexo, Estado civil, Educación, Tipo de cargo (gerencial, profesional o administrativo, servicios o ventas, trabajo manual), Comportamientos de salud (tabaquismo, alcoholismo)	<ul style="list-style-type: none"> • (Kyoung-Bok, y otros, 2015) • (Morales, 2018)
Flexibilidad Laboral	Desregulación del mercado de trabajo, eliminación de regulaciones para contratar y despedir empleados por parte de las empresas y organizaciones privadas.	Formas atípicas de empleo, como el trabajo autónomo, el temporal y de tiempo parcial.	<ul style="list-style-type: none"> • (Bula, 2017) • (Carrieri, Novi, Jacobs, & Robone, 2014)

1. DISCUSIÓN

Los trabajadores de la salud se enfrentan a múltiples riesgos laborales psicosociales, que incluyen una gran carga de trabajo, largas horas de trabajo, altas demandas psicológicas, violencia en el lugar de trabajo y una disminución de la autonomía laboral profesional debido al aumento de la gestión y el control de costos por parte de las organizaciones o empresas donde laboran (Wallace, JE, Lemaire, & Ghali, 2009). En las últimas décadas, la investigación ha enriquecido considerablemente nuestro conocimiento sobre los determinantes de la inseguridad

Laboral y sus consecuencias para el bienestar de los empleados. Diferentes autores han considerado la prevalencia relativa de las diferentes formas de precariedad laboral y los factores que pueden solventar su gravedad (Barattini, 2009).

(Gallie, Felstead, Green, & Inanc, 2016) se enfocan en explicar la precariedad laboral no solo desde el punto de vista de la inseguridad del estado laboral, es decir, la ansiedad por los cambios en las características valoradas del trabajo (el trato recibido, el pago, entre otros), también tratan el miedo a la pérdida del empleo. Uno de sus hallazgos más relevantes hace referencia al contexto organizacional, donde analizan que el uso de tecnología avanzada para el reemplazo de algunas actividades generan inseguridad laboral (Kalleberg A. , 2009). Así mismo, (Cusimaya-Lobo, 2017) en su estudio muestra que los empleados en condición de precariedad se caracterizaban por la inseguridad en la continuidad de su vínculo laboral y con bajos ingresos, lo que también se debía a una legislación permisiva de la contratación temporal.

(Wan-Ju & Yawen, 2017) relacionaron como condiciones laborales psicosociales contribuyen a la precariedad laboral en trabajadores de salud taiwaneses, factores como Los horarios de trabajo, violencia en el lugar de trabajo, menor justicia en el lugar de trabajo, inseguridad laboral y altas demandas psicológicas de trabajo, generan una mayor prevalencia de trastornos mentales menores. De manera similar, (Guadarrama, Hualde, & López, 2012) consideran que, en un empleo precario se vulneran aspectos psicosociales como: niveles de satisfacción con el trabajo, perspectivas de movilidad laboral, aprendizaje, grado de iniciativa y equilibrio entre familia y trabajo y desarrollo personal.

(Kyoung-Bok, y otros, 2015) estudiaron la asociación entre el empleo precario y la ideación suicida y los intentos de suicidio, revelando que la persistente desigualdad socioeconómica y del estado de salud mental de los trabajadores precarios está relacionada con el riesgo de suicidio. Las personas con bajos ingresos y nivel educativo tienen más probabilidades de contemplar el suicidio. De igual forma, considerando el impacto del empleo precario en la salud mental de los trabajadores, (Moscone, Tosetti, & Vittadini, 2016) encontraron que estar en un estado de

empleo temporal tiende a aumentar la probabilidad de desarrollar problemas de salud mental, como ansiedad y depresión. Un estudio transversal realizado por (Keuskamp, Ziersch, Baum, & LaMontagne, 2013), mientras señalaba una fuerte correlación entre el empleo informal a tiempo completo y la mala salud física, no encontró una relación significativa entre el empleo informal a tiempo completo o parcial y la mala salud mental, en una muestra de trabajadores australianos en 2009.

(Bula, 2017) estudia como la flexibilidad laboral, puede gestar condiciones de precariedad laboral. Sus resultados en el sector salud indican que, el salario es insuficiente para generar los ingresos necesarios para la subsistencia, en el contexto de globalización de la economía, la flexibilidad conduce a la vulnerabilidad, indefensión e individualización, partiendo del hecho de que, desde los horarios, funciones, formas de hacer y hasta la forma de ser de los trabajadores deben adaptarse a la flexibilidad laboral. (Carrieri, Novi, Jacobs, & Robone, 2014) investigaron las influencias de los contratos temporales a lo largo de varias dimensiones del bienestar, incluida la salud física y mental, la autoevaluación de la salud y la felicidad, Los autores encontraron que los contratos temporales tienen efectos perjudiciales sobre la salud mental y la felicidad, en particular para los hombres jóvenes y las personas sin apoyo económico familiar.

Por otra parte, estudios como el de (Valverde, 2018) y (Cuevas-Valenzuela, 2015) consideran, al igual que (Rodgers & Rodgers, 1989) quienes fueron los pioneros, que la precariedad laboral podría describirse a través de 4 dimensiones, *temporal* [estabilidad y las garantías (prestaciones), tipo de relación contractual], *organizacional*, (los turnos, las jornadas laborales, las relaciones con los jefes,), *económica*, (Pago suficiente y progresión salarial,), *social*, [Protección legal y social (beneficios de la seguridad social, salud, accidentes, seguro de desempleo)].

(Alcañiz & Montero, 2016) en su estudio, el cual se enfocó en la desigualdad de género encontraron que existe un mayor número de mujeres trabajando en sectores feminizados y menos en sectores mixtos o masculinizados, es decir, el acceso de las mujeres a los trabajos masculinos es menor que el acceso de los hombres a los trabajos feminizados. Además, hacen referencia la desigualdad, la segregación y segmentación, que existe laboralmente entre hombres y mujeres, por ejemplo, tendencia de los hombres a tomar trabajos mejores y la subvaloración de los empleos ocupados mayoritariamente por mujeres. De manera similar, (Arias-Uribe & Ordóñez, 2018) coincide en afirmar que las mujeres se ven mayormente afectadas por su mayor continuidad en el desempeño del rol de género tradicional, pero, a la vez, afirma que algunas diferencias con el género masculino es consecuencia de las diferentes estructuras económicas, legislaciones laborales y protección social.

La precariedad laboral es un fenómeno de magnitud importante en todas sus dimensiones para los mercados de trabajo en los diferentes países y se comporta de manera diferente en cada uno, dado que se reconoce a la precariedad como un fenómeno multidimensional, difícil de medir, cuyas expresiones particulares pueden depender de la conformación del mercado de trabajo y la regulación -legislación- existente sobre las relaciones de trabajo (Marreno-Centeno, Garcia-Ramos, & Tania, 2018). De manera general, todos los estudios coinciden en afirmar que el trabajo precario es la característica dominante de las relaciones sociales entre empleadores y empleados en el mundo contemporáneo. Los cambios estructurales que han conducido al trabajo precario y las relaciones laborales no son fijas, y cada día se tienen menos garantías.

2. CONCLUSIONES

La evidencia científica sobre precariedad laboral se había enfocado fundamentalmente en indicadores de precariedad unidimensionales, como por ejemplo la inseguridad laboral y la temporalidad, pero actualmente existe un amplio interés por parte de los investigadores en desarrollar enfoques multidimensionales de la precariedad laboral (los ingresos, los beneficios limitados y la vulnerabilidad en el empleo) que vislumbran mejor la precarización del empleo y su asociación con la salud, así como los mecanismos causales subyacentes a la precariedad.

De las lecturas se puede intuir que un factor relevante que contribuye a la precarización del empleo, se debe a la globalización y al afán de las empresas por generar crecimiento económico a través de la flexibilización del empleo.

De manera general, se puede concluir que concretamente no hay trabajos que evalúen las dimensiones de la precariedad laboral exclusivamente el ámbito del ejercicio profesional veterinario. Es en España donde más se habla de precariedad laboral en profesionales veterinarios, pero no a nivel de investigaciones científicas. Es muy complejo hallar estudios que describan la precariedad laboral en áreas disciplinares específicas, dado que en la gran mayoría de las investigaciones se habla de los factores y características que contribuyen a la existencia de la precariedad laboral que afecta en general a los trabajadores independientemente de su ejercicio profesional.

3. RECOMENDACIONES

Considerando que cada día se tornan más complejas las condiciones y garantías de empleabilidad, es necesario generar consciencia en la población para que dentro de las políticas públicas se contemplen las consecuencias de generar crecimiento económico a través de la flexibilización y de esta forma evitar la afectación en el empleo de las personas sobre todo cuando ésta la fuente principal de subsistencia de gran parte de la población de un país.

Considerando que se encontró una amplia cantidad de estudios que investigaron la precariedad laboral, preocupados por la salud mental de los trabajadores. Se consideraría importante que, desde el punto de vista de la salud pública, se realizaran y se diseñaran campañas de prevención de problemas de salud mental debido a la inestabilidad laboral.

Es necesario que las asociaciones de profesionales veterinarios velen por el bienestar de los mismos, facilitando información, guía, acompañamiento legal, médico y psicológico para asegurar la disminución de precariedad laboral y sus repercusiones tales como procesos depresivos, frustración y posibilidad de suicidio; Más de tres décadas de datos sostienen que los veterinarios tienen hasta 3.5 más probabilidades de morir a causa del suicidio según la asociación americana médicos veterinarios (Suzanne E. Tomasi DVM y otros , 2019) .Los datos muestran que los veterinarios están más expuestos a diversos factores de riesgo relacionados con su profesión: alto nivel de estrés laboral, largas horas de trabajo, altas expectativas de los clientes (salvar a las mascotas en casos complicados), resultados inesperados, comunicar malas noticias, pobre balance trabajo-vida, alta carga laboral, aislamiento profesional, falta de apoyo o

supervisión, fatiga por compasión y frecuente exposición a la muerte. Es de vital importancia la mejoría inmediata de los ambientes laborales para que reduzcan el aislamiento laboral y se implemente el entrenamiento de habilidades de afrontamiento y resolución de problemas.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alanis, L. (2012). *Cómo es el trabajo ideal*. Obtenido de <http://noticierostelevisa.esmas.com/especiales/491207/como-trabajo-ideal/>
- Alarte-Mayordomo, C. (2010). *Pluriempleo y pluriactividad en el sector privado español*. Tesis doctoral, UNIVERSIDAD DE MURCIA, DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Obtenido de <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/24929/1/TCMAM.pdf>
- Albenture. (2015). *¿Qué características tiene el trabajo ideal?* Obtenido de <http://www.albenture.es/caracteristicas-del-trabajo-ideal/>
- Alcañiz, M., & Montero, R. (2016). She-austerity. Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el sur de Europa. *Convergencia*, 39-68.
- Amable, M., Benach, J., & González, S. (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Archivos Prevención Riesgos Labor*, 169-184.
- Arcila-Quiceno, V. H. (2019). *Factores asociados al riesgo laboral y para la salud pública por el uso de equipos generadores de radiación ionizante en los Centros de Atención Animal Veterinarios y su relación con la precariedad laboral*. Tesis Doctoral, UNIVERSIDAD CES, Doctorado en Salud Pública.
- Arias-Uribe, A. M., & Ordóñez, J. C. (2018). Factores de precariedad laboral y su relación con la salud de trabajadores en Bolivia. *Rev Panam Salud Publica*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6386013/>
- Badiola. (2016). alerta de la precariedad laboral de los profesionales veterinarios. *Agencia EFE*. Obtenido de <https://www.efe.com/efe/castillayleon/sociedad/badiola-alerta-de-la-precariedad-laboral-los-profesionales-veterinarios/50000473-2953268>
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? *Revista de la Universidad Bolivariana*.
- Benach, J., & Muntaner, C. (2011). Employment and working conditions as health determinants. *Improving Equity in Health by Addressing Social Determinants*, 165-195.
- Benach, J., Muntaner, C., & V, S. (2007). Employment Conditions Knowledge Network. *EMCONET*, 172.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annu Rev Public Health*, 229-253.

- Bula, E. (2017). *Estudio de las condiciones de empleo y niveles de precariedad laboral en trabajadores del Sector Salud en Montevideo*. Trabajo Final de Grado, Universidad de la República, Facultad de Psicología .
- Carámbula, M., & Piñeiro, D. (2010). Ciclo anual de trabajo y precariedad laboral subjetiva de los esquiladores de Villa Sara. *Agrociencia*, XIV(1), 64 - 72.
- Carrieri, V., Novi, C. D., Jacobs, R., & Robone, S. (2014). Insecure, sick and unhappy? Well-being consequences of temporary employment contracts. (E. G. Limited, Ed.) *Factors Affecting Worker Well-being: The Impact of Change in the Labor Market*. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S0147-912120140000040006/full/html>
- Cepeda, M., Becerra, A., Tarabla, H., Signorini, M., & Molineri, A. (2014). Factores asociados con la presentación de accidentes laborales en veterinarios zootecnistas del departamento de Boyacá, Colombia. *Rev Salud Uninorte*, 23–33.
- COMVEZCOL, C. P. (2015). *Situación actual de la medicina veterinaria, medicina veterinaria y zootecnia y zootecnia en Colombia*. Profesiones de las Ciencias Veterinarias y Zootécnicas. Recuperado el Noviembre de 2019, de <http://comvezcol.org/descargas/ESTUDIO-PROFESIONES-CIENCIAS-VETERINARIAS.pdf>
- Congreso de Colombia. (2012). *ley 1562 de 2012*. Obtenido de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>
- Congreso de la República. (2011). *LEY 1438 de 2011*. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1438_2011.html
- Cuevas-Valenzuela, H. (2015). Precariedad, Precariado y Precarización. Un comentario crítico desde América Latina. *Revista Latinoamericana*, 14(40), 313-329.
- Cusimaya-Lobo, G. (2017). *El Empleo Precario en las Empresas de Intermediación Laboral en el Perú*. Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de Ciencias Políticas y de Sociología.
- Díaz, G. (2013). La proliferación de facultades de veterinaria en Colombia y su impacto sobre los salarios de los veterinarios. *Rev. Med. Vet. Zoot.*, 9-10. Recuperado el Noviembre de 2019, de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/remezv/article/view/37887/40133>
- Diccionario de Etimologías Chile. (2015). Precario. . *Etimologias.dechile.net* .
- El Espectador. (2018). *El ejercicio de la medicina veterinaria en Colombia*. Recuperado el Noviembre de 2019, de <https://www.elespectador.com/opinion/el-ejercicio-de-la-medicina-veterinaria-en-colombia-columna-755045>
- Espínola, A. (2018). La precariedad laboral continúa al alza en el sector veterinario. *Animal is health - El diario de la salud animal*. Obtenido de

<https://www.animalshealth.es/profesionales/la-precariedad-laboral-continua-al-alza-en-el-sector-veterinario>

- Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. . 1-11.
- Favieri, F. (2017). Precariedad laboral: concepto, variables y propuesta de análisis. *De Prácticas y discursos/*.
- Fernández-Massi, M. (2014). Dimensiones De La Precariedad Laboral: Un Mapa De Las Características Del Empleo Sectorial En La Argentina. *Cuad Econ.*, 231-257.
- Ferrerira-Sequeda, M. (2014). Las nociones de trabajo informal y trabajo precario en el análisis de la calidad del empleo en Colombia. *Rev Le Bret*, 29-58.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2016). The hidden face of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 31(1), 36-53. Recuperado el 11 de 2019, de <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0950017015624399>
- Garzón-Duque, M. O., Cardona-Arango, M. D., Rodríguez-Ospina, F., & Segura-Cardona, A. M. (2017). Informalidad y vulnerabilidad laboral: aplicación en vendedores con empleos de subsistencia. *Revsita de Saúde Pública.*, 1-17.
- Gisbert, J., & Bonfill, X. (2004). ¿Cómo realizar, evaluar y utilizar revisiones sistemática y metaanálisis? . *Gastroenterol Hepatol*, 27(3), 129-149.
- Gómez-Vélez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Divers.: Perspect. Psicol.* , 10(1), 103-116.
- Gomez-Velez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Revista Diversitas -Perspectivas en Psicología.*, 103-116.
- Guadarrama, R., Hualde, A., & López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 213-243.
- International Labour Organization. (2012). From precarious work to decent work. *Caraloguing in Publication Data*.
- Invierta en Colombia. (2018). *Régimen Laboral*. Obtenido de https://www.inviertaencolombia.com.co/Adjuntos/103_R%C3%A9gimen%20Laboral.pdf
- Kalleberg, A. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. . *American Sociological Review*,, 1-22.
- Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*.

- Keuskamp, D., Ziersch, A., Baum, F., & LaMontagne, A. (2013). Precarious employment, psychosocial working conditions, and health: Cross-sectional associations in a population-based sample of working Australians. *American journal of industrial medicine*, 838-844. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ajim.22176>
- Kyoung-Bok, M., Shin-Goo, P., Sang, Hwang, H., Jin-Young, & Min. (2015). Precarious employment and the risk of suicidal ideation and suicide attempts. *Preventive Medicine*, 72-76. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2014.12.017>
- León, S., & Aguilera, J. (2001). Metodología de los estudios de meta-análisis en la investigación clínica. *Rev Mex Ortop Traum*, 15(2), 94-99.
- Levaggi, V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- López-Camargo, E. (2014). Precariedad Laboral en Colombia 1990-2013 Enfoques teóricos y Consecuencias socioeconómicas. *In Vestigium Ire*, 40-55.
- Marreno-Centeno, J., Garcia-Ramos, & Tania. (2018). Precariedad laboral: Aproximaciones teóricas e histórico sociales en el contexto de Puerto Rico. *psicología desde el caribe*. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/11752/214421443443>
- Ministerio de Gobierno. (1994). *Decreto 1295 de 1994*. Obtenido de Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- Ministerio de Gobierno de Colombia. (1994). *Decreto 1295 del 22 de Junio de 1994*. Obtenido de https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=60&catid=51&Itemid=17
- Ministerio de Salud. (1990). *Resolucion numero 9031 de 1990*. Obtenido de <http://www.fasecolda.com/files/4513/8670/5073/08-res.9031-1990.pdf>
- Ministerio de trabajo. (2015). *Decreto único reglamentario 1072 de 2015*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Octubre+de+2017.pdf/e85f8008-7886-2d70-f894-112075f0c8da>
- Molineri, A., Signorini-Porchietto, M., & Tarabla, H. (2015). Hazards for Women and Children in Rural Settings. . *Rev Salud Pública Argentina*.
- Moscone, F., Tosetti, E., & Vittadini, G. (2016). The impact of precarious employment on mental health: The case of Italy. *Social Science & Medicine*, 86-95. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.03.008>

- Observatorio Laboral. (2018). Vinculacion laboral de recién graduados. Ingreso y Tasa de Cotización Por Programas. *Graduados Colombia. Observatorio Laboral*. Obtenido de http://bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/taza-de-cotizacion-por-programas?p_auth=82qhuO5L&p_p_id=com_ideasoft_o3_portlets_O3ControlPortlet_WAR_o3portal_INSTANCE_zzT4&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=
- OIT, O. M. (2019). *Trabajo Decente*. Recuperado el noviembre de 2019, de <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Polanco, M. C., & Sanchez, M. J. (2011). *Elaboracion de un proyecto normativo para regular la proteccion contra radiaciones ionizantes en Colombia*. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/3981/1/05539521.2011.pdf>
- Presidencia de la República de Colombia. (2014). *Decreto 1477*. Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500
- Quintero-Rodriguez, L. (2017). *Factores asociados a enfermedad profesional en médicos veterinarios en la zona rural de Pamplona, Colombia*. Universidad Santo Tomás , Posgrados en Seguridad Social y Salud Pública. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/6a26/04efe90eca0a226c044781d58949739a620a.pdf>
- Repeto, L. (2018). El futuro de la profesión según los estudiantes de Veterinaria. *Diario Veterinario*. Obtenido de <http://www.diarioveterinario.com/texto-diario/mostrar/1319278/futuro-profesion-segun-estudiantes-veterinaria>
- Rocha-Sánchez, F. (2017). Precariedad del empleo y riesgo de pobreza . *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*.
- Rodgers, G., & Rodgers, J. (1989). Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe. *International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels*, 324 p.
- Rubio-Campos, J. (2010). Precariedad Laboral En México. *Revista Enfoques*.
- Sepulveda, A. (2017). La precaria vida de los veterinarios, los licenciados peor pagados de España. *El Confidencial*.
- SNIES, S. N. (2019). *Busqueda de programas de instituciones de educación superior*. Ministerio de Educación. Obtenido de <https://snies.mineduacion.gov.co/consultasnies/programa#>
- Standing, G. (2011). *The Precariat. First. London, UK: Bloomsbury Academic*. Obtenido de <https://www.bloomsbury.com/uk/the-precariat-9781474294164/>

Suzanne E. Tomasi DVM, MPH; Ethan D. Fechter-Leggett DVM, MPVM; Nicole T. Edwards MS; Anna D. Reddish DVM; Alex E. Crosby MD, MPH; Randall J. Nett MD, MPH (2019), *Suicide among veterinarians in the United States from 1979 through 2015* 104-112

Vol. 254, No. 1, Obtenido <https://avmajournals.avma.org/doi/full/10.2460/javma.254.1.104>

Valverde, L. (2018). *Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género. El mercado de trabajo en los primeros años del siglo XXI*. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias económicas y empresariales, Madrid.

Vejar, D. (2014). Labor Precarity, modernity and capitalist modernization: A Contribution to the debate from Latin America. 22.

Vejar, D., & Hernandez, J. (2017). Heterogeneidad estructural y precariedad laboral: Tomando en cuenta a los trabajadores pobres. *Trabajo y Sociedad*.

Wallace, JE, Lemaire, J., & Ghali, W. (2009). Physician wellness: a missing quality indicator. *The Lancet*, 1714-1721. Obtenido de [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(09\)61424-0/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(09)61424-0/fulltext)

Wan-Ju, C., & Yawen, C. (2017). Minor mental disorders in Taiwanese healthcare workers and the associations with psychosocial work conditions. *Journal of the Formosan Medical Association*, 300-305. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.jfma.2016.05.004>