

Precarización laboral, pobreza de tiempo y su relación con el bienestar subjetivo

Labor precarization, time poverty, and its relationship with subjective well-being

Espinoza-Romo Alejandra Viridiana¹, Palafox López Paul Sebastián¹, Rodríguez Jaramillo Ricardo¹

¹ Universidad de Guanajuato.

vespinoza@ugto.mx, pspalafoxlopez@ugto.mx, r.rodriguezjaramillo@ugto.mx

Resumen

El presente estudio analiza la relación entre la precarización laboral, la pobreza de tiempo y el bienestar subjetivo en una muestra de 200 participantes del estado de Guanajuato, México. Mediante un diseño cuantitativo, se aplicaron escalas para la medición de cada variable. Los resultados indican que los niveles percibidos de precarización laboral ($M = 2.69$) y pobreza de tiempo ($M = 2.83$) fueron relativamente bajos, mientras que el bienestar subjetivo mostró puntuaciones elevadas ($M = 3.92$). No obstante, se encontraron correlaciones negativas y estadísticamente significativas entre precarización laboral y bienestar subjetivo ($r = -0.439$, $p < .001$), así como entre pobreza de tiempo y bienestar subjetivo ($r = -0.332$, $p < .001$). Estos hallazgos sugieren que, pese a la baja percepción declarada de precarización y pobreza de tiempo, estas condiciones afectan de manera relevante el bienestar subjetivo. Se discute la posible influencia de la normalización cultural de las condiciones laborales adversas en el contexto mexicano.

Palabras clave: Precarización laboral, pobreza de tiempo, bienestar subjetivo.

Introducción

En las últimas décadas, en el mundo, las condiciones laborales han experimentado profundas transformaciones que afectan la calidad de vida de las personas trabajadoras, ejemplo de esto son los contratos temporales, empleos sin seguridad social, horarios extendidos y bajos salarios, estos son solo algunos de los elementos que configuran lo que se conoce como *precarización laboral*. Este fenómeno no solo tiene implicaciones económicas, sino también sociales, familiares y psicológicas. Trabajar en condiciones inestables puede derivar en estrés crónico, ansiedad, dificultades para planificar el futuro y una sensación constante de vulnerabilidad.

Aunado al escenario recién planteado, surge un concepto estrechamente vinculado, aunque menos explorado: la *pobreza de tiempo*, este hace referencia, como su nombre lo indica a la falta de tiempo disponible para actividades personales, familiares o de autocuidado, producto de jornadas extensas, múltiples empleos o exigencias laborales poco flexibles. Aunque a menudo se normaliza como parte del “esfuerzo” o la “responsabilidad laboral”, la pobreza de tiempo resulta una limitante para el desarrollo personal, y la posibilidad de disfrutar una vida plena, lo que puede traducirse en bienestar subjetivo.

En contextos como el mexicano, donde culturalmente se exalta el trabajo como virtud y se toleran condiciones laborales adversas en nombre de la superación personal, por ejemplo, el lema dentro del escudo de armas de la ciudad de León Guanajuato es “El trabajo todo lo vence”; estos fenómenos se vuelven más difíciles de identificar y de cuestionar. Esto plantea una interrogante relevante: ¿cómo impactan la precarización laboral y la pobreza de tiempo en el bienestar subjetivo de las personas?

Este artículo presenta un estudio realizado con población mexicana, particularmente del estado de Guanajuato, en el que se analizan los vínculos entre estas tres variables: *precarización laboral*, *pobreza de tiempo* y *bienestar subjetivo*. A través de una metodología cuantitativa, se busca aportar evidencia que permita comprender los efectos de estas condiciones laborales sobre la percepción que las personas tienen sobre su vida, su satisfacción y su felicidad. La finalidad es abrir una reflexión sobre la necesidad de repensar las dinámicas laborales en función de la salud mental y el bienestar cotidiano.

Bases teóricas para entender el fenómeno

Podríamos definir la precariedad, específicamente la laboral, como una “serie de condiciones como los formatos de contrato temporal, la falta de poder de negociación y derechos, vulnerabilidad en la relación empleador-empleado, inestabilidad en el empleo, y salarios insuficientes” (Rönnblad *et al.*, 2019, p.429.).

Un análisis de estudios recientes, hecho por Rönnblad y otros, que abarca países de la Unión Europea, Estados Unidos y Canadá, ha analizado la creciente evidencia sobre cómo las formas de empleo precario, caracterizadas por una baja seguridad, pueden afectar negativamente la salud mental. La investigación, que incluyó 16 estudios longitudinales, destaca la importancia de comprender esta relación para la salud pública, ya que puede haber un aumento medio del riesgo absoluto de problemas de salud mental de entre el 32% y el 48% en poblaciones con un riesgo inicial del 5% al 30%, siendo los efectos más consistentes síntomas depresivos, ansiedad y el uso de medicamentos psicotrópicos. El metanálisis también incluyó cinco estudios que investigaron la combinación de múltiples aspectos de la precariedad laboral, como la inseguridad laboral, junto con el empleo temporal o la baja educación. Todos estos estudios mostraron efectos adversos en la salud mental.

Otro estudio llevado a cabo en el País Vasco por Valero *et al.* (2022) ha investigado en profundidad cómo las distintas facetas del empleo precario impactan directamente en la salud mental de las personas asalariadas; entre sus resultados se puede resaltar que las personas en situaciones de precariedad laboral alta tienen hasta tres veces más probabilidades de sufrir problemas de salud mental que aquellas con un empleo estable, observándose este efecto tanto en hombres como en mujeres. En el caso de las mujeres, incluso la precariedad moderada casi duplica este riesgo.

También resaltan que las dimensiones específicas de la precariedad que más afectan el bienestar psicológico son los salarios bajos, la sensación de vulnerabilidad laboral, el desapoderamiento o la percepción de la persona no influye en las decisiones sobre sus condiciones de trabajo, y la dificultad para ejercer sus derechos laborales. Subrayan con esto la necesidad de abordar la problemática de la precariedad laboral desde una perspectiva multidimensional.

Sin embargo, dentro del contexto mexicano, la perspectiva de precariedad se podría ver sesgada por la cultura; una cultura que llama al mexicano a trabajar bajo cualquier condición con tal de mostrarse capaz y *superarse*. Un estudio reciente (Mendoza, 2010) se enfocó en identificar cómo piensan los trabajadores mexicanos sobre su empleo, buscando entender si su cultura laboral se mantiene en la tradición o ha evolucionado hacia la modernidad. Para lograrlo, se utilizó una técnica especial llamada Análisis Asociativo Grupal (AAG), que permite descubrir las ideas y creencias más profundas de las personas, no solo lo que dicen directamente.

Históricamente, el trabajador mexicano se ha caracterizado por buscar seguridad económica y material, valorando mucho el salario y el estatus que da el trabajo, y trabajando por deber o para mantener a su familia. Sin embargo, la investigación revela una clara evolución. Aunque el dinero y la seguridad en el empleo siguen siendo muy importantes, el estudio encontró nuevas ideas en los trabajadores; ahora, se valora mucho el esfuerzo, la responsabilidad, la superación personal y la búsqueda de trabajar de manera más productiva; al mismo tiempo, la importancia del trabajo en equipo y de alcanzar metas también es destacada y a diferencia de antes, hay un mayor énfasis en cómo se hace el trabajo y en las actitudes personales positivas, como el compromiso y la iniciativa.

Por otro lado, el concepto de pobreza de tiempo es uno que ha cobrado relevancia en los últimos tiempos, específicamente en los campos de estudio sobre la desigualdad y desarrollo humano. El concepto explica la situación o circunstancia en la que una persona, debiéndose a la carga que posee en el trabajo, ya sea este remunerado o no, no es capaz de disponer tiempo a actividades de esparcimiento y descanso impactando directamente al bienestar, en dimensiones como la salud, tanto física como mental (Covarrubias, 2019; ONU Mujeres & INMUJERES, 2015). Es común escuchar la opinión o declaración, de que todos contamos con las mismas 24 horas, sin embargo, hay muchas diferencias en la manera en las que las personas pueden disponer de estas, dichas circunstancias se ven determinadas principalmente por estructuras socioeconómicas, culturales y de género (ONU Mujeres & INMUJERES, 2015).

La literatura ha abordado la pobreza de tiempo desde diferentes enfoques metodológicos y conceptuales. Una de las aproximaciones más utilizadas ha sido la desarrollada por Bardasi y Wodon (2006, como se cita en Covarrubias, 2019), quienes proponen medir esta privación aplicando técnicas similares a las del análisis de la pobreza por ingresos, mediante la comparación del total de horas trabajadas (remuneradas y no remuneradas) con umbrales definidos en función de la mediana poblacional. Este enfoque ha sido replicado en el contexto mexicano por Covarrubias (2019), quien identificó una alta incidencia de pobreza de tiempo especialmente entre las mujeres. Según datos de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT, 2014, como se cita en Covarrubias, 2019), las mujeres mexicanas destinan en promedio más del triple de horas que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados, lo que limita su tiempo disponible para otras actividades y afecta su bienestar. Por su parte, Merino (2010, como se cita en ONU Mujeres & INMUJERES, 2015) ha propuesto una medición alternativa basada en la carga de trabajo no remunerado, evidenciando cómo esta limita la participación económica de las mujeres y acentúa las desigualdades estructurales de género.

En el caso de México, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha señalado que cerca del 30 % de las personas empleadas trabajan jornadas excesivas, mientras que el tiempo promedio dedicado al ocio y al autocuidado es el más bajo entre los países miembros (OCDE, 2017, como se cita en Covarrubias, 2019). Estos datos confirman que la pobreza de tiempo es una problemática estructural que impacta de forma diferenciada a hombres y mujeres, y cuya visibilización resulta clave para el diseño de políticas públicas orientadas a promover una distribución más equitativa del tiempo, la corresponsabilidad en el cuidado y la mejora del bienestar general.

El bienestar subjetivo es un concepto central en la psicología, particularmente en la psicología positiva y en los estudios sobre calidad de vida. Se refiere a la evaluación que una persona hace sobre su vida, tanto desde un enfoque emocional como cognitivo. Es decir, incluye lo que una persona siente y lo que piensa acerca de su vida.

Uno de los referentes más reconocidos en este campo es Diener (1999), quien define el *bienestar subjetivo* como la combinación de tres componentes principales; el primero de ellos es la frecuencia de emociones positivas, el segundo, baja presencia de emociones negativas, y finalmente, la satisfacción con la vida (Diener *et al.*, 1999).

Una característica fundamental de este bienestar es que no depende únicamente de la personalidad o de la actitud individual, sino más bien, este se encuentra profundamente vinculado a los factores sociales y contextuales, como pueden ser las actividades laborales, el tipo de empleo, la estabilidad financiera, las condiciones del entorno y el tiempo disponible para el descanso, el autocuidado o la convivencia (OECD, 2022).

Ejemplo de lo anterior es que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha incorporado indicadores de bienestar subjetivo en sus análisis de salud mental, reconociendo que no basta con la ausencia de enfermedades: es necesario considerar cómo las personas experimentan su vida cotidiana y si sienten que vale la pena vivirla.

En el caso mexicano, aunque existen altos niveles de resiliencia y vínculos comunitarios fuertes, también hay múltiples factores que pueden deteriorar el bienestar subjetivo, como la inseguridad, la desigualdad, la falta de acceso a servicios y las malas condiciones laborales. En particular, se ha observado que el malestar emocional suele estar relacionado con jornadas laborales extensas, estrés constante, falta de reconocimiento en el trabajo y poco tiempo para uno mismo o para la familia (INEGI, 2023).

A partir de lo anterior, es relevante analizar cómo fenómenos como la precarización laboral y la pobreza de tiempo afectan directamente la manera en que las personas se sienten y evalúan su vida, ya que, si alguien tiene que preocuparse todos los días por conservar su empleo, si trabaja muchas horas sin reconocimiento, si no puede descansar ni disfrutar de su tiempo libre, es esperable que su bienestar se vea afectado y con ello, su calidad de vida.

Con base en lo anterior, el objetivo del presente artículo se centró en analizar la interacción entre las variables previamente descritas, precarización, pobreza de tiempo y bienestar subjetivo.

Método

Participantes

Se contó con la colaboración de 200 personas, de las cuales el 37.50% se identificaron como hombres, el 59.50% como mujeres, 1.50% como no binarios y 1.50% prefirieron no responder; la media de edad de la muestra fue de 33.71, con una D.E. de 13 años. Con respecto a las ocupaciones los porcentajes más altos en los que las y los participantes señalaron trabajar fueron; comerciantes (20%), vendedores(as) (13.5%), secretarías(os) (10%), asistentes (7%), entre otros.

Con respecto al grado de estudios, se identificó que el 41.5% tiene estudios universitarios, 37% cuenta con bachillerato, 12% solamente tiene la secundaria y 1% la primaria, mientras que el 8% restante tiene estudios de posgrado (Especialidad, Maestría o Doctorado). Dentro de esta misma muestra, la moda de horas trabajadas se estableció en 40, que constituye el 19% de la muestra; por otro lado, la moda también estableció que tener 1 trabajo fue lo más recurrente, con un porcentaje de la muestra de 64%.

Instrumentos

Para la evaluación de la precarización laboral se utilizó una encuesta que está compuesta por 5 indicadores; el primero de ellos, corresponde a *inestabilidad y temporalidad laboral*, el cual consta de 10 reactivos. El segundo, evalúa la *Falta de acceso a derechos laborales y seguridad social* y se encuentra integrado por 10 reactivos. El tercer indicador se denomina, *Bajos ingresos y compensación insuficiente*, consta de 8 reactivos. El cuarto indicador evalúa la *Falta de control sobre condiciones laborales*, y se encuentra integrado por 6 reactivos. Finalmente, el indicador de *Sobrecarga y estrés laboral*, también con 6 reactivos. Todos ellos contaban con 5 opciones de respuesta en formato tipo Likert que van desde 1=Nunca, hasta 5= Siempre.

Por lo que se refiere a la pobreza de tiempo, se utilizó una encuesta integrada por tres indicadores, el primero de ellos, *Sobrecarga laboral e inestabilidad del tiempo de trabajo*, integrado por 15 reactivos, el segundo, *Falta de tiempo para descanso y actividades personales*, compuesto por 12 reactivos, finalmente, *Percepción de escasez y estrés por falta de tiempo*, integrado por 12 reactivos. Todos ellos contaban con 5 opciones de respuesta en formato tipo Likert que van desde 1=Nunca, hasta 5= Siempre.

Finalmente, para la evaluación del *bienestar subjetivo* se utilizó la versión corta (EBS-8) de Calleja *et al.* (2022). La cual, se encuentra integrada por una estructura unifactorial, reportando una confiabilidad con alfa de Cronbach superior a 0.957.

Procedimiento

Los instrumentos se compartieron a través de un enlace que dirigía a los participantes a un formulario. Primero, se explicaba el objetivo de la investigación y se pedía el consentimiento para participar. Una vez otorgado, las preguntas de las escalas aparecían de manera gradual. Finalmente, se agradecía su participación y se proporcionaba un correo electrónico para consultas o seguimiento de los resultados. Una vez terminada la fase de recopilación de datos, las respuestas se descargaron en una hoja de cálculo para la limpieza, codificación y recodificación. Finalmente, se exportaron al programa JASP para su análisis.

Resultados

Para evaluar el estado general de las variables se corrieron análisis descriptivos identificando tanto la media como la desviación estándar de cada variable comparándola con la media teórica. Los resultados se presentan a continuación, (ver Tabla 1).

Tabla 1. Resumen de los resultados de las variables y sus componentes.

Variable	M Teórica	M	DE	Indicadores	M	DE
Precarización Laboral	3	2.69	0.64	P_I	2.48	0.80
				P_FD	2.89	1.23
				P_IC	2.52	0.80
				P_CCL	3.03	0.73
				P_CEL	2.57	0.96
Pobreza de tiempo	3	2.83	0.84	T_SI	2.62	0.98
				T_DAP	2.96	0.93
				T_PET	2.96	1
Bienestar	3	3.95	0.82	BS	3.92	0.88

Fuente: Elaboración propia.

Nota: M= Media; DE= Desviación Estándar. Los nombres de los indicadores se refieren a Inestabilidad y temporalidad laboral (P_I), Falta de acceso a Derechos laborales y seguridad social (P_FD), Bajos Ingresos y Compensación insuficiente (P_IC), Falta de Control sobre Condiciones Laborales (P_CCL), Sobrecarga y Estrés Laboral (P_CEL), Sobrecarga laboral e inestabilidad del tiempo de trabajo (T_SI), Falta de tiempo para descanso y actividades personales (T_DAP), Percepción de escasez y estrés por falta de tiempo (T_PET) y Bienestar Subjetivo (BS).

Para la variable de precarización laboral se encontró una $M= 2.69$; $DE= 0.64$. Lo anterior refiere una percepción de escasa precarización laboral en las y los participantes. Con respecto al primer indicador de la precarización laboral, referente a la inestabilidad y temporalidad, se encontraron los siguientes datos, ver Figura 1.

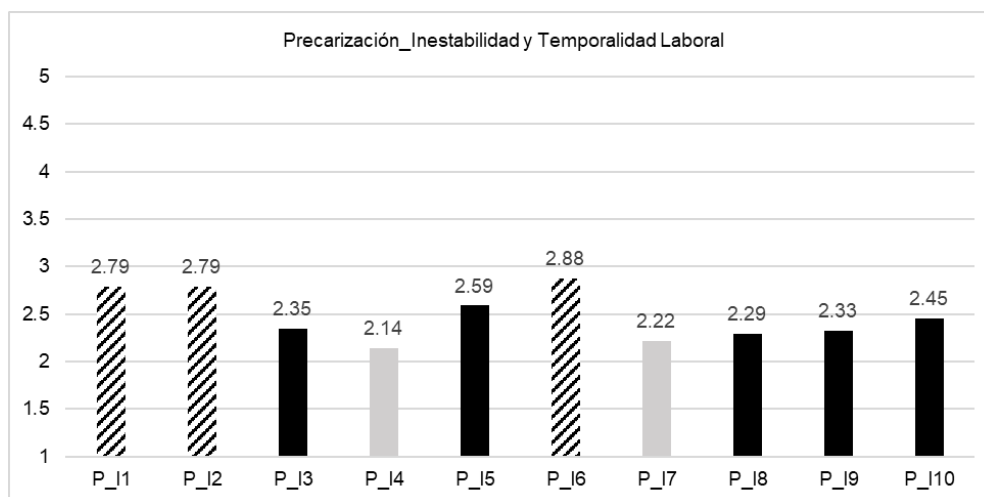


Figura 1. Inestabilidad y Temporalidad Laboral
Fuente: Elaboración propia.

Como se aprecia en la figura 1, todas las puntuaciones del indicador *Inestabilidad y Temporalidad Laboral* se encuentran por debajo de la media teórica, aunque los reactivos 6, *Mi trabajo depende de la cantidad de clientes o encargos que obtenga*, 1, *Mi empleo no tiene garantías de continuidad* y 2, *Mi contrato es temporal o por proyecto*, obtienen las puntuaciones más altas, mientras que, los reactivos 4, *Me han renovado mi contrato varias veces sin ofrecerme estabilidad* y 7, *Me han cambiado las condiciones laborales sin previo aviso*, tienen las puntuaciones más bajas.

Con respecto al segundo indicador de la precarización laboral, referente a la falta de acceso a derechos laborales y seguridad social, se encontraron los siguientes datos, ver Figura 2.

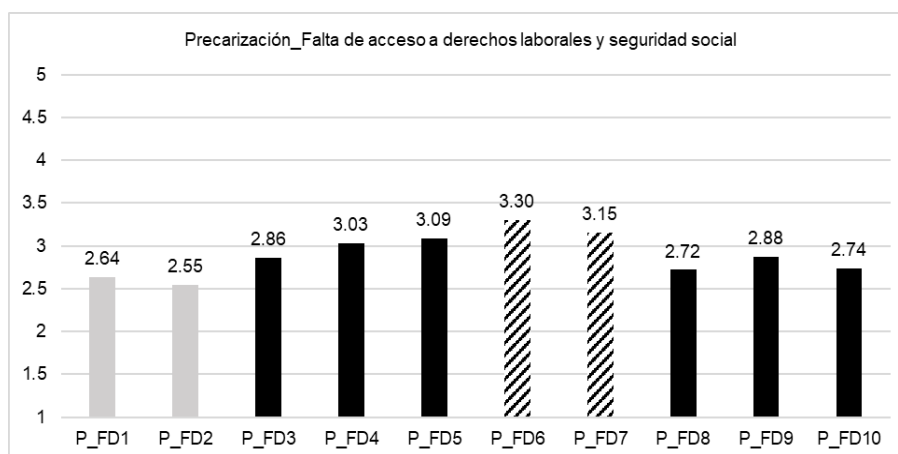


Figura 2. Falta de acceso a derechos laborales y seguridad social.
Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que las puntuaciones del indicador están cerca de la media teórica, algunas ligeramente por encima y otras por debajo; las que se encuentran por encima de las demás son las correspondientes al reactivo 6, *Mi contrato no incluye prestaciones adicionales*, y 7, *No tengo acceso a crédito de vivienda o financiamiento por parte de mi empleo*. Por otro lado, los reactivos 1, *No tengo acceso a seguridad social (IMSS, ISSSTE, etc.)* y 2, *No cuento con prestaciones laborales como aguinaldo o vacaciones pagadas*, son los que presentan puntuaciones más bajas, aunque no tan separadas de la media. Esto puede interpretarse como que perciben mayor falta de prestaciones adicionales a las que se deben de dar y que tienen poco acceso a poder adquirir una vivienda propia, mientras que las prestaciones básicas como la seguridad social y el aguinaldo sí las perciben como más comunes.

En el tercer indicador de la precarización laboral, referente a bajos ingresos, se encontraron los datos mostrados en la siguiente figura, Ver Figura 3.

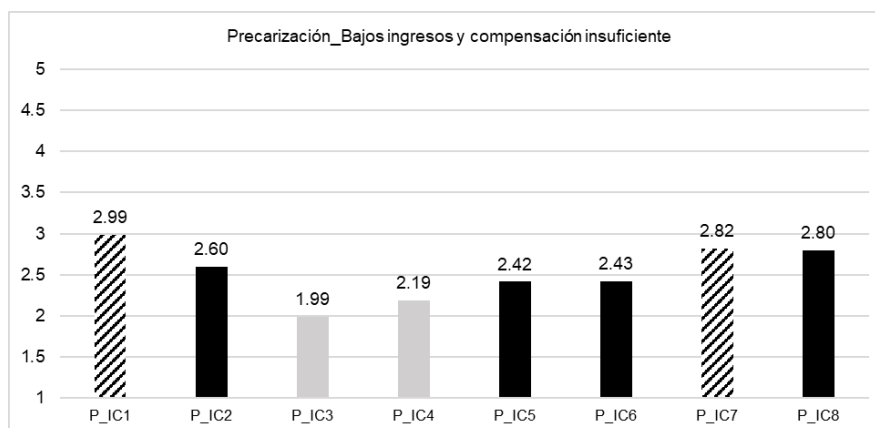


Figura 3. Bajos Ingresos y Compensación insuficiente.
Fuente: Elaboración propia.

En el indicador *Bajos Ingresos y Compensación Insuficiente*, las puntuaciones se mantuvieron por debajo de la media teórica, siendo las puntuaciones más cercanas a la media las correspondientes a los reactivos 1, *Mi salario no cubre mis necesidades básicas*, y 7, *Para sostenerme, necesito más de un empleo o actividad económica*; las puntuaciones que más se alejaron de la media fueron las de los reactivos 3, *Mi pago es irregular o me retrasan los pagos*, y 4, *Tengo que trabajar horas extra sin recibir pago adicional*. Esto parece indicar que la percepción de un salario bajo y la necesidad de más de un trabajo es algo que se percibe como una situación que sucede a menudo, mientras que lo que menos incurre es que se les deje sin paga o no se les paguen sus horas extras.

El cuarto indicador de la precarización laboral, que abarca la falta de control sobre condiciones laborales, presentó los datos mostrados en la Figura 4.

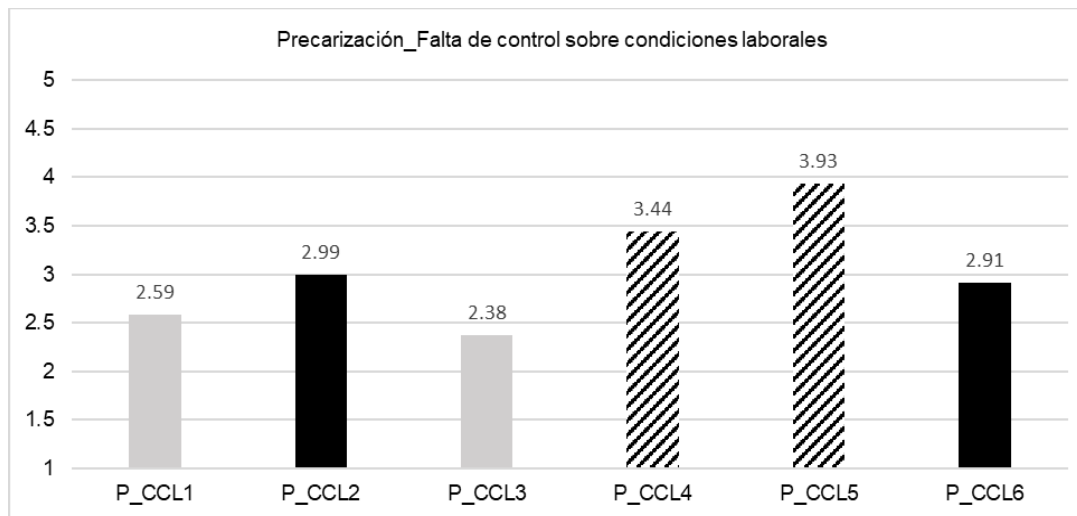


Figura 4. Falta de control sobre condiciones laborales.
Fuente: Elaboración propia

Dentro de este indicador, *Falta de Control sobre Condiciones Laborales*, las puntuaciones de los reactivos se mantuvieron relativamente cerca de la media teórica, siendo las dos más altas las únicas que la sobrepasaron; estas pertenecen a los reactivos 4, *No puedo negociar mis condiciones salariales o laborales*, y 5, *No tengo representación sindical o alguien que me apoye en conflictos laborales*. Las más bajas, por otro lado, corresponden a los reactivos 1, *No tengo control sobre mi horario de trabajo*, y 3, *Mi carga de trabajo la decide alguien más sin consultarme*. Estos resultados sugieren que los trabajadores perciben una capacidad limitada para enfrentarse al sistema en el que se encuentran, ya sea mediante la representación sindical o a través de la posibilidad de tomar decisiones que reflejen mejor sus propios intereses. En contraste, perciben un mayor control sobre aspectos operativos de su labor, como los horarios y la carga de trabajo.

En el último indicador de la precarización laboral, que abarca la sobrecarga y el estrés en el espacio laboral, se presentaron los siguientes resultados, ver Figura 5.

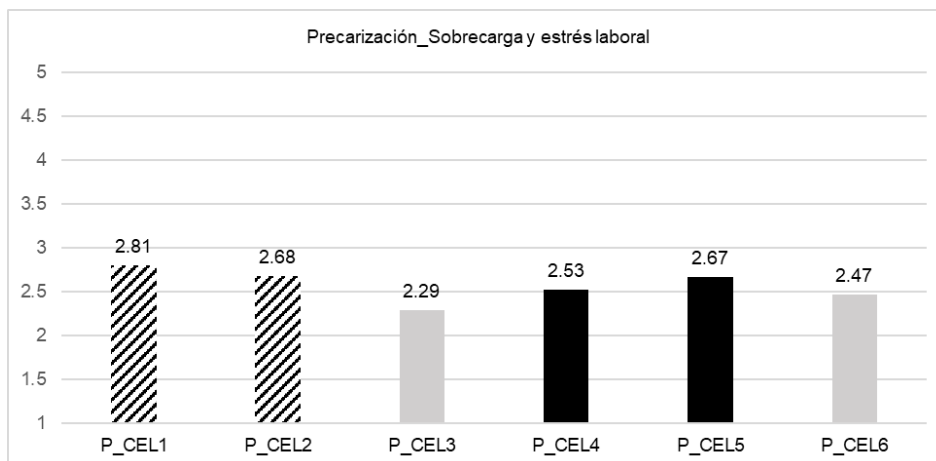


Figura 5. Sobrecarga y estrés laboral.
Fuente: Elaboración propia.

En *Sobrecarga y Estrés Laboral*, todas las puntuaciones se encontraron por debajo de la media teórica; sin embargo, las puntuaciones de los reactivos 1, *Mi empleo me genera preocupación constante sobre mi estabilidad* y 2, *Trabajo más horas de las que considero saludables*, se mantuvieron por encima de las demás, mientras que los reactivos 3, *Siento que mi empleo me exige más de lo que puedo manejar* y 6, *Mi empleo interfiere con mi vida personal y familiar*, fueron los que obtuvieron las puntuaciones más bajas en esta dimensión; esto podría indicar que la percepción de sobrecarga y estrés en la vida laboral de los participantes se mantiene dentro de lo que consideran normal, pero específicamente percibiendo como más alto la preocupación por la estabilidad laboral y la idea de que se trabaja más de lo que podría ser saludable.

En la variable *pobreza de tiempo*, compuesta por los indicadores *Sobrecarga laboral e inestabilidad del tiempo de trabajo*; *Falta de tiempo para descanso y actividades personales*, así como *Percepción de escasez y estrés por falta de tiempo*, se obtuvo una $M = 2.83$, $DE = 0.84$. Estas mediciones nos muestran que las puntuaciones se encuentran ligeramente por debajo de la media teórica, a continuación, se presentaron gráficas que muestran las mediciones obtenidas por cada uno de los reactivos de cada indicador de la variable.

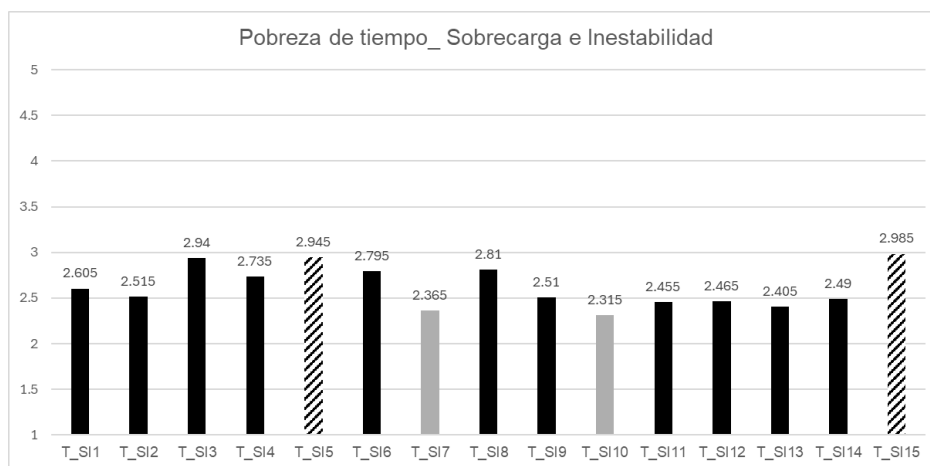


Figura 6. Sobrecarga e Inestabilidad.
Fuente: Elaboración propia.

Así mismo, en el indicador de pobreza de tiempo referente a la *sobrecarga e Inestabilidad* todas las puntuaciones obtenidas se encuentran por debajo de la media teórica, en este caso se destacan con mayores puntajes los reactivos 5, *Realizo múltiples actividades laborales al mismo tiempo*, 6, *Paso la mayor parte del día realizando actividades laborales*. Por su parte, los reactivos 7, *Para cubrir mis necesidades económicas, acepto cualquier oferta de trabajo* y 10, *Trabajo en más de un empleo al mismo tiempo*, presentaron los puntajes más bajos en este indicador.

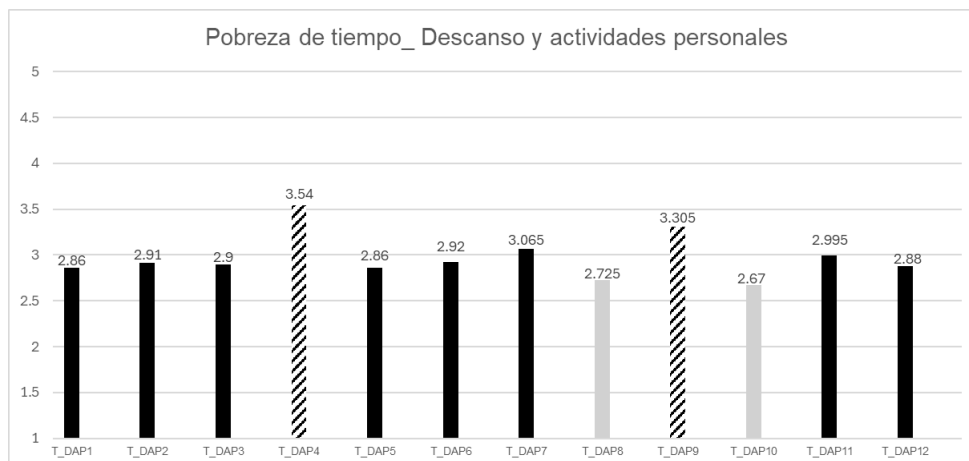


Figura 7. Descanso y Actividades personales.
Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, en el indicador de Falta de Tiempo para descanso y actividades personales, pudimos observar que las puntuaciones obtenidas en los reactivos se sitúan alrededor de la media teórica, exceptuando 3 casos, los reactivos 4, 7 y 9, siendo los más altos 4, *Me gustaría tener más tiempo para cuidar mi salud física* y 9, *Me gustaría tener más tiempo para actividades culturales o deportivas*. Por su parte, los reactivos que presentaron puntuaciones más bajas fueron el 8, *Prefiero NO hacer planes personales porque no sé si podré cumplirlos* y 10, *NO puedo dedicar tiempo a mi formación o educación por mi carga laboral*.

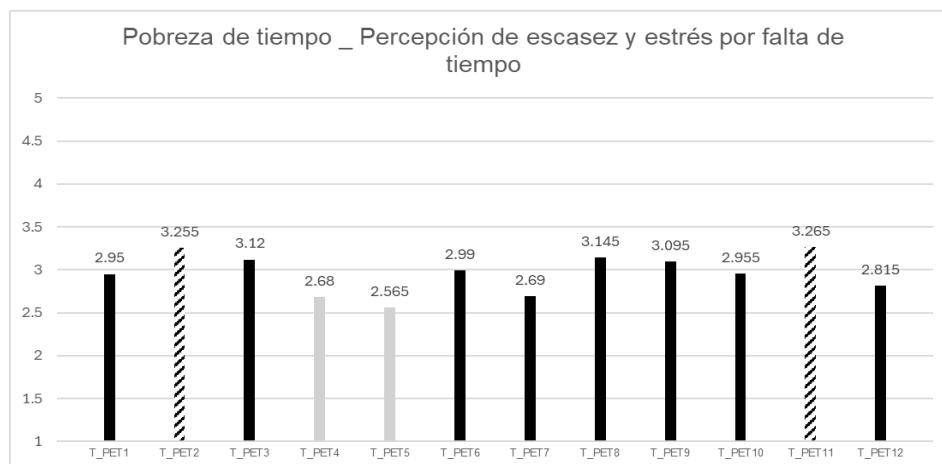


Figura 8. Percepción de escasez y estrés por falta de tiempo.
Fuente: Elaboración propia.

El último indicador de la variable de Pobreza de Tiempo, presentó puntuaciones a sus reactivos alrededor de la media teórica. Los reactivos 2, *Mi día se pasa demasiado rápido debido a mis responsabilidades laborales* y 11, *Me gustaría contar con más momentos de tranquilidad durante el día* obtuvieron las puntuaciones más altas, mientras que los reactivos 4, *Me estresa no saber cuándo tendré tiempo libre* y 5, *Siento que mi empleo no me permite planificar mi vida a futuro* obtuvieron los puntajes más bajos.

Para la variable de *bienestar subjetivo* se encontró una $M = 3.92$; $DE = 0.88$. Al ser una variable con una estructura unidimensional, no se presentan indicadores de factores. A continuación, se presentan las puntuaciones de los reactivos que conforman el bienestar subjetivo.

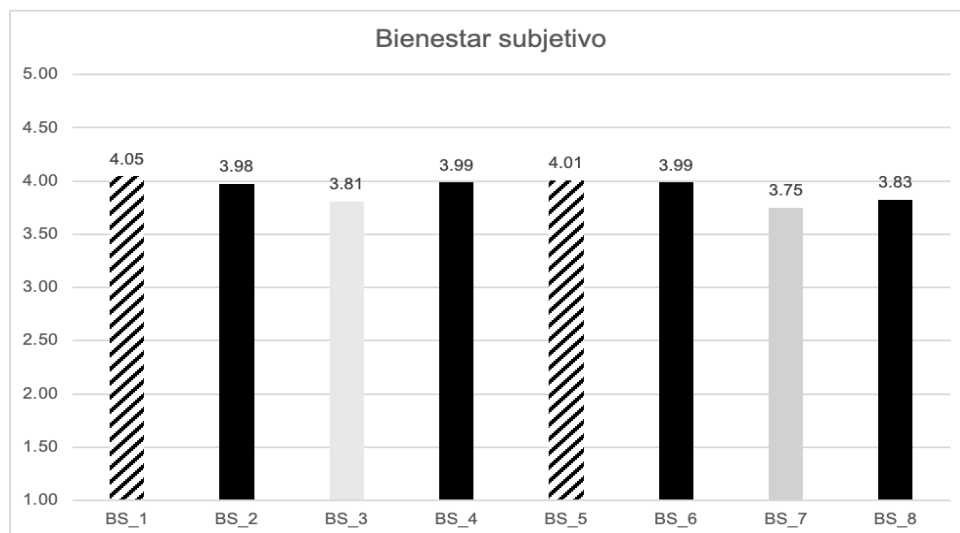


Figura 9. Bienestar Subjetivo.
Fuente: Elaboración propia.

Como se aprecia en la figura 9, todas las puntuaciones se encuentran por encima de la media teórica, aunque los reactivos 1 *Me gusta mi vida* y 5, *Mi vida es feliz*, obtienen las puntuaciones más altas, superando el 4, mientras que, los reactivos 3, *Estoy satisfecho o satisfecha con mi vida* y 7, *Mi vida es maravillosa*, tienen las puntuaciones más bajas. Es importante mencionar que los resultados deben tomarse con cautela, ya que todas las puntuaciones son relativamente altas, lo que indica que las y los participantes tienen un alto bienestar subjetivo.

Por otro lado, para identificar la relación que existe entre la precarización laboral, la pobreza de tiempo y el bienestar subjetivo se efectuó un análisis de correlación de Pearson. Los resultados se presentan a continuación (ver Tabla 2).

Tabla 2. Correlaciones de la precarización laboral y la pobreza de tiempo con el bienestar subjetivo.

			r	p
Precarización laboral	-	Bienestar subjetivo	-0.439	< .001
Pobreza de tiempo	-	Bienestar subjetivo	-0.332	< .001

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2, se muestran los resultados del análisis; ambas correlaciones fueron estadísticamente significativas, y sus coeficientes negativos, por lo que si una variable aumenta, la otra disminuye.

A continuación, se presenta la dispersión de las variables, ver Figura 10.

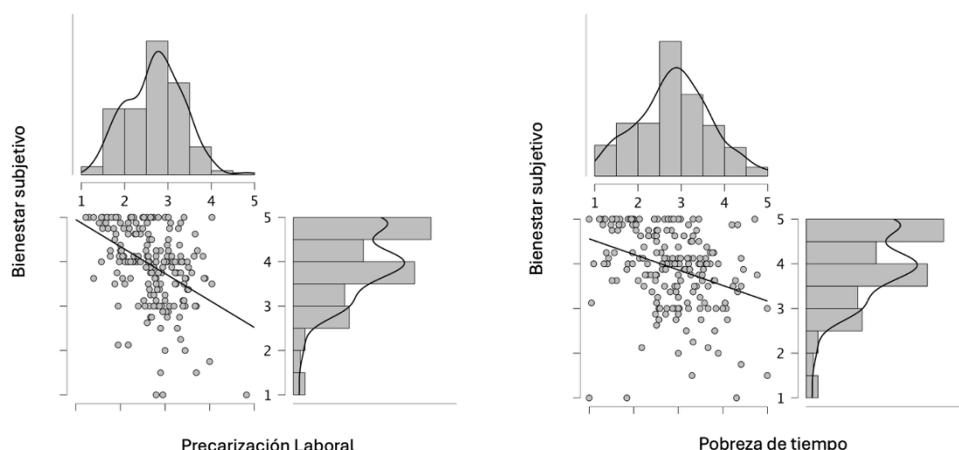


Figura 10. Gráficos de dispersión entre las variables; precarización laboral, pobreza de tiempo y bienestar subjetivo.
Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

Como se puede observar, los niveles generales de precarización laboral y pobreza de tiempo fueron bajos; por otro lado, el bienestar subjetivo se encuentra con puntuaciones relativamente altas, es decir, por encima de la media teórica. Estos resultados que en un principio podrían considerarse positivos, tendrían que ser analizados con mayor profundidad y de manera crítica, puesto que podrían reflejar un proceso más profundo de normalización de malas condiciones laborales arraigados a las condiciones estructurales, económicas, culturales y sociales del trabajo en México.

Una propuesta de posible explicación de estos resultados es que el proceso de normalización que se lleva a cabo dentro de la cultura laboral acerca de la precarización y pobreza de tiempo provoca que no exista un impacto negativo en la percepción del bienestar subjetivo, pues esas condiciones forman parte de la cotidianidad. Aunado a esto, podría existir un factor subjetivo más a considerar, como podría ser que las personas perciben que su trabajo (o trabajos) les permiten cubrir las necesidades básicas tanto propias como las de los miembros de sus familias, lo que podría indicar una percepción de satisfacción, al menos para esa subsistencia y que de forma paralela, impacte en la percepción de bienestar. Lo anterior, no implica que el bienestar reportado sea falso, sino que debe ser entendido desde un contexto en particular; un bienestar condicionado por la aceptación resignada de lo posible, más que por la aspiración a una vida más digna y equilibrada.

Con respecto a la construcción social de la cultura del trabajo, la cultura dicta desde la tradicionalidad que el trabajo es algo que se sufre, e incluso etimológicamente hace referencia a una forma de tortura, por lo que conserva cierta semántica de angustia, suplicio, estrés, obligación y frustración (De Rubens, 2023). Ejemplo de esto podría ser que las personas interiorizan que un buen trabajador o trabajadora es aquella que cumple con jornadas de trabajo extenuantes, aunque no necesariamente se tenga un aumento en la productividad. Esta percepción podría entonces, atar el concepto del trabajo con el de precarización, como si ambas fueran de la mano dentro de la percepción de lo que es trabajar, y dentro de la cultura del trabajo hubiera una expectativa a aceptar que es lo normal y ser *buen trabajador*, abrazando esta idea de que para serlo se debe trabajar hasta el límite para y por la organización. Si la precarización y la falta de tiempo son resultantes de integrarse a esta cultura del trabajo, podría no afectar a la percepción de bienestar subjetivo si no se consideran como variables que influyan.

Finalmente, todo lo anterior nos llevaría a inferir que, para que se pueda dar un proceso de identificación de circunstancias y contextos laborales precarizados tendría que llevarse a cabo una intervención externa pues al estar inmersos dentro de la cultura laboral no se puede vislumbrar cualquier otra alternativa a la forma en que se llevan a cabo las cosas en ese contexto, nunca se han visto otras circunstancias u otras posibilidades por lo cual no se concibe su existencia, es necesario e incluso una obligación generar esta visión, aunque disruptiva, de formas alternativas de llevar a cabo las labores, alternativas más saludables y dignas para el trabajador.

Bibliografía/Referencias

- Calleja, N., Mason, T., & Pérez, O. (2022). Escala de Bienestar Subjetivo, versión corta (EBS-8): Revalidación, invarianza de medición y teoría de respuesta al ítem. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 203-217. <https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.1.13>
- Covarrubias, A. (2019). La pobreza de tiempo de los mexicanos. *Acta Universitaria*, 29, e2325. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2325>
- De Rubens, F. (2023). Cultura laboral mexicana: un tema urgente. <https://ruizhealytimes.com/opinion-y-analisis/cultura-laboral-mexicana-un-tema-urgente/>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). Encuesta Nacional sobre Bienestar Autorreportado (ENBIARE, 2023). <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/858>
- Mendoza, J. (2010). Permanencia y evolución de la cultura laboral en México. El marco de referencia o modelo mental de trabajadores en organizaciones mexicanas. *Innovaciones de Negocios*, 7(1), 105-137.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OECD). (2022). How's Life? Measuring Well-being. <https://unstats.un.org/unsd/broaderprogress/pdf/How's%20life%20-%20Measuring%20well-being.pdf>
- ONU Mujeres & Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2015). Pobreza y tiempo: una revisión conceptual (Cuaderno de Trabajo). México: ONU Mujeres/INMUJERES.
- Rönblad, T., Grönholm, E., Jonsson, J., Koranyi, I., Orellana, C., Kreshpaj, B., Chen, L., Stockfelt, L., & Bodin, T. (2019). Precarious employment and mental health: a systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45(5), 429-443. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3797>
- Valero, E., Utzet, M., & Martín, U. (2022). ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental? *Gaceta Sanitaria*, 36(5), 477-483. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.11.006>