VOLUMEN 48
XXXI Verano De la Ciencia
ISSN 2395-9797
www.jovenesenlaciencia.ugto.mx

Precariedad laboral en México: desarrollo y validación de un instrumento de evaluación psicométrica

Job Precariousness in Mexico: Development and Psychometric Validation of an Assessment Instrument

Alejandra Viridiana Espinoza-Romo, Carolina Robledo Ponce, Víctor Manuel Lomónaco Medina,
Rosa Valeria Contreras Arredondo y Diana Sophia Ruiz Olivares
Universidad de Guanajuato
vespinoza@ugto.mx, c.robledoponce@ugto.mx, vm.lomonacomedina@ugto.mx, rv.contrerasarredondo@ugto.mx, ds.ruizolivares@ugto.mx

Resumen

La precariedad laboral constituye una problemática que afecta las condiciones de empleo de personas trabajadoras. En el presente artículo se tuvo como objetivo la creación y validación de un instrumento psicométrico desarrollado para evaluar la precariedad laboral presente en población del Bajío, México. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo con una muestra de 559 participantes seleccionados bajo un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se llevaron a cabo análisis de validación culturalmente relevante, análisis factorial exploratorio con rotación promax e índices de confiabilidad. Se obtuvo un alfa de .89 y un omega de .89 así como un KMO de .88. En conclusión, los resultados proporcionados en las pruebas aplicadas al instrumento evidencian su utilidad para medir la precariedad laboral en la población mexicana.

Palabras clave: precariedad laboral, trabajo, análisis psicométrico, salud ocupacional, bienestar laboral.

Planteamiento del problema y justificación

En la actualidad, se ha vuelto difícil encontrar un trabajo digno, sobre todo para la población más joven que apenas inicia en el mundo laboral. En México, a diferencia del resto de América Latina, se encuentran menores tasas de desempleo; sin embargo, el país enfrenta un gran deterioro de las condiciones laborales, tanto en los ingresos como en la falta de seguridad acerca de la conservación del mismo (de Oliveira, 2006).

La precariedad laboral no es un fenómeno nuevo, pero su nombre y su estudio sistemático sí lo son. Durante buena parte del siglo XX, el modelo fordista de producción ofreció a amplios sectores de trabajadores de los países industrializados una relativa estabilidad laboral (Vejar, 2014). Ese equilibrio comenzó a resquebrajarse en la década de 1970, cuando la crisis del petróleo y el agotamiento del modelo fordista abrieron paso a políticas de flexibilización laboral y a la expansión del empleo atípico: contratos temporales, subcontratación y trabajo a tiempo parcial. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1974) toma el concepto y lo refiere como la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado.

Fue en ese contexto donde Gerry y Janine Rodgers (1989) acuñaron una de las primeras conceptualizaciones académicas del empleo precario, definido por la inseguridad en la continuidad del vínculo laboral, la ausencia de protección social y el escaso control del trabajador sobre las condiciones de su empleo. La noción se consolidó durante los años ochenta y noventa de la mano de las reformas neoliberales que desregularon los mercados de trabajo en Europa, América Latina y otras regiones.

El giro decisivo llegó con Guy Standing (2011), quien propuso el concepto de precariado para nombrar a una nueva clase social global, caracterizada no solo por la inestabilidad del empleo, sino por la pérdida de una identidad ocupacional y de garantías frente al futuro. Su propuesta generó un intenso debate académico, en especial en América Latina, donde autores como Cuevas (2015) advirtieron que la precariedad regional antecede a la globalización neoliberal y responde a procesos históricos propios de la modernización capitalista periférica.

Hoy la precariedad laboral se entiende como un fenómeno multidimensional y global, resultado de la interacción entre transformaciones productivas, políticas de desregulación y cambios en las relaciones de poder entre capital y trabajo.

A partir de la globalización, la precariedad laboral era percibida como un efecto no deseado y a su vez necesario por la incorporación de nuevas formas de tecnología en la producción e implementación de nuevas formas de organización laboral, en donde el sector informal dejó de ser un colchón ante la falta de un trabajo del sector formal y se convirtió en una fuente de economía en potencia (Barattini, 2009). Aunado a la integración del capitalismo neoliberal en varios países de Occidente (incluyendo México), el cual es un modelo político y económico que defiende el libre mercado y la privatización de servicios públicos, provocó la generación masiva de microempresas y trabajos por contratos en donde se prioriza la ganancia individual y no el bienestar social.

Desde los años ochenta, la precariedad laboral ha sido un tema observado desde distintas ciencias como la sociología, economía, ciencias políticas y psicología, todo esto a raíz de las discusiones acerca de la sobreexplotación que se vivía dentro de América Latina (Julián Vejar, 2017).

En México, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2026) la población económicamente activa en 2026 se calculó en 61.1 millones de personas, la tasa de participación económica fue del 58.7%, la tasa de desocupación del 2.6%, la tasa de subocupación del 6.6% y la tasa de informalidad laboral del 54.8%, se observó que más de la mitad de la población tenía un trabajo informal, esto quiere decir que esa actividad laboral se desenvolvía y operaba sin contar con el amparo del marco legal mexicano, estas son condiciones propias de la precariedad laboral, misma que, se puede definir actualmente 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).

En Guanajuato, durante el primer trimestre del 2026, se reportó que el 54.8% de las personas trabajadoras se encontraban dentro de un empleo informal, cifra que lo posiciona como el 15° estado con menor tasa de informalidad (Figura 1). A su vez, Guanajuato resultó la 13ª entidad con peor desempeño en la tasa de pobreza laboral, la cual refiere a cuando los ingresos laborales por hogar son insuficientes para cubrir necesidades alimentarias básicas.

Sin embargo, la precariedad laboral no es algo exclusivo de los empleos informales, dentro de la formalidad laboral se presentan situaciones que acompañan el abuso de poder, la vulnerabilidad laboral, la baja remuneración y la inestabilidad del empleo.

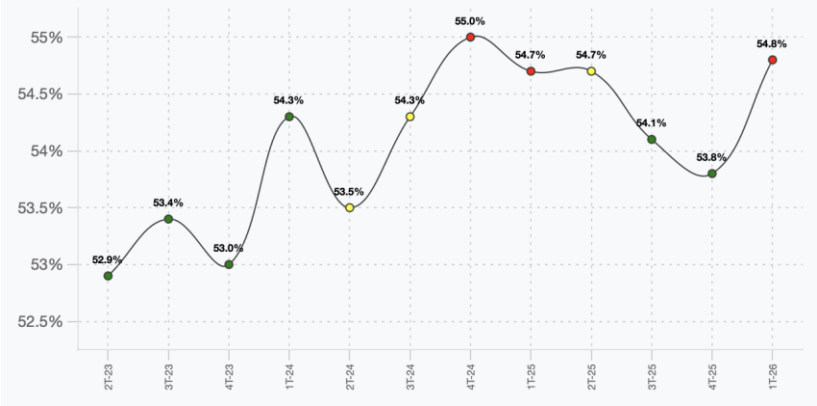


Figura 1. Población ocupada en un empleo informal en Guanajuato. Fuente, México ¿cómo vamos?, (2026).

Los salarios bajos, la sensación de vulnerabilidad laboral, el desapoderamiento o la percepción de que la persona no influye en las decisiones sobre sus condiciones de trabajo, y la dificultad para ejercer sus derechos laborales, son escenarios que pueden impactar en el bienestar psicológico de las personas trabajadoras. Además de subrayar la necesidad de abordar la problemática de la precariedad laboral desde una perspectiva multidimensional.

Todas estas condiciones generadas por la precariedad laboral logran tener un impacto en diferentes áreas de la calidad de vida, como lo es en la salud física, mental y el bienestar, así como la potencialización de ciertos malestares individuales. Según Vieco y Abello (2014), las nuevas relaciones laborales han repercutido en el incremento de enfermedades como el estrés crónico, el sedentarismo, el cansancio, los trastornos mentales, entre otras. En una investigación realizada por Gaxiola y Sánchez (2023), se encontró una tendencia alta al alcoholismo cuando el trabajador se encontraba en una condición de precariedad laboral en comparación con aquellos que no tenían un alto nivel de precariedad laboral.

A pesar de que la precariedad laboral constituye un problema ampliamente documentado en México (Covarrubias, 2022; Mora, 2012), aún existe una limitada disponibilidad de instrumentos desarrollados y validados para evaluar este constructo en población mexicana. En este sentido, la presente investigación busca contribuir al campo de la psicología mediante la estandarización de una escala con propiedades psicométricas adecuadas que permita evaluar las distintas dimensiones de la precariedad laboral en personas trabajadoras mexicanas.

Metodología

Se contó con la participación de 559 personas trabajadoras mexicanas. Del total de la muestra, 59.9% (n = 335) se identificó como mujer, 37.9% (n = 212) como hombre y 1.6% (n = 9) como de otra identidad sexo-género. La edad osciló entre 15 y 77 años (*M* = 33.9; *DE* = 13.5). En cuanto al estado civil, 56.2% reportó ser soltera o soltero, 32.7% casada o casado o en unión libre, y el resto de la muestra se reportó como separada, divorciada o viuda.

Respecto al nivel educativo, la mayoría contaba con licenciatura (45.3%) o bachillerato/preparatoria (29.0%), seguido por posgrado (13.8%), secundaria (5.7%), técnico (4.5%) y doctorado (1.4%). En cuanto a la situación laboral, 43.0% tenía únicamente un empleo formal o de tiempo completo, 20.6% trabajaba de forma independiente o *freelance*, 19.7% combinaba el trabajo con los estudios, y 12.4% se encontraba en condiciones de empleo informal. En promedio, los participantes dedicaban 33.8 horas semanales a su jornada laboral formal (*DE* = 17.1) y que, en promedio, 1.5 personas dependían económicamente de su ingreso *(DE = 1.5)*. Un resumen de la información de las y los participantes se presenta en la Figura 2.

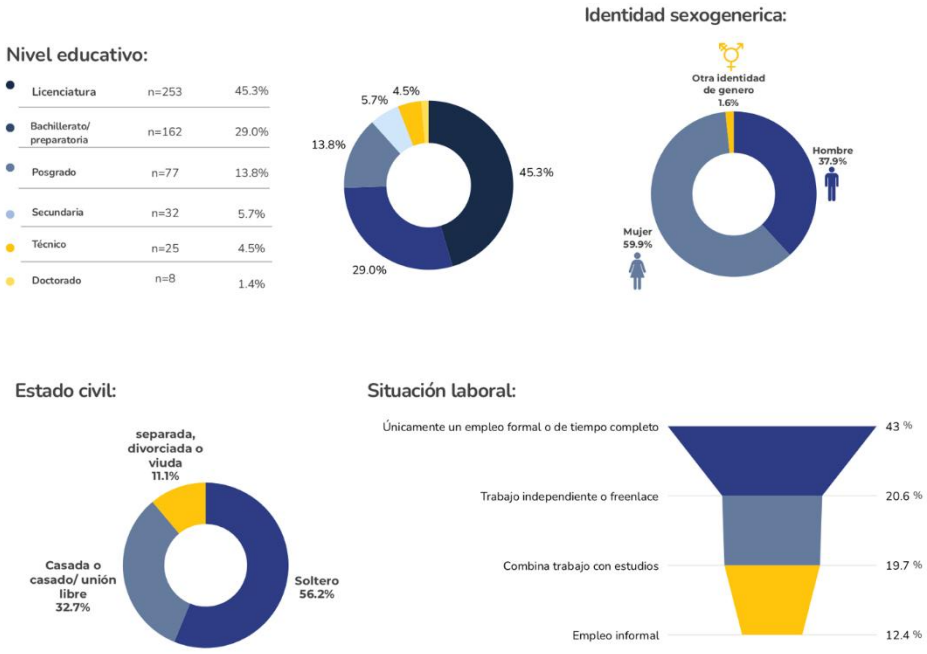


Figura 2. Configuración de la muestra para el estudio. Fuente, elaboración propia.

Instrumento

Con el objetivo de tener una herramienta de evaluación culturalmente sensible y con propiedades psicométricas adecuadas, se utilizó una escala construida *exprofeso*, integrada, en su versión original, por 40 reactivos con respuestas en formato tipo Likert de cinco opciones, que van desde 1 (*Totalmente en desacuerdo*) hasta 5 (*Totalmente de acuerdo*). Para esta primera versión se crearon los reactivos en función de 5 dimensiones derivadas de la revisión de otros estudios; las dimensiones fueron: (1) *Inestabilidad y temporalidad laboral* (e.g., "Mi empleo no tiene garantías de continuidad"); (2) *Falta de acceso a derechos laborales y seguridad social* (e.g., "Tengo acceso a seguridad social"); (3) *Bajos ingresos y compensación insuficiente* (e.g., "Mi pago es irregular o me retrasan los pagos"); (4) *Falta de control sobre condiciones laborales* (e.g., "Puedo negociar mis condiciones salariales o laborales"); y (5) *Sobrecarga y estrés laboral* (e.g., "Mi trabajo me ha provocado problemas de salud o agotamiento"). Algunos ítems estaban redactados en sentido inverso y requirieron inversión de puntaje previo al análisis, de modo que puntajes más altos indiquen mayor precariedad en todas las dimensiones. Adicionalmente, se recabaron ocho variables sociodemográficas y laborales: identidad sexual, edad, estado civil, escolaridad, tipo de actividad laboral, número de empleos, horas de trabajo por semana y número de personas dependientes económicamente.

Procedimiento

La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario en línea autoadministrado. Los participantes fueron contactados a través de redes sociales y redes de contacto de las y los investigadores, siguiendo un muestreo no probabilístico por conveniencia. Antes de responder, se les presentó una descripción del estudio y se garantizó la confidencialidad de sus respuestas, así como su participación voluntaria. No se ofreció ningún tipo de compensación económica. Previo al análisis estadístico, se identificaron y excluyeron los casos con datos implausibles en variables cuantitativas (e.g., jornadas laborales superiores a 84 horas semanales, tiempos de traslado superiores a 1800 minutos) y los casos con patrón de respuesta uniforme en los ítems Likert, al considerarse indicadores de respuesta descuidada o sesgada.

Resultados

Con el propósito de identificar las propiedades psicométricas de la escala de precariedad laboral, se realizó un procedimiento de validación culturalmente relevante, en el cual, en un principio, se identificaron valores totales y se crearon en función de estos, dos grupos de comparación, para conocer si cada uno de los reactivos tenía la capacidad de discriminar entre las personas que puntuaban en grupos altos y bajos.

Posteriormente, para conocer la estructura factorial e identificar las dimensiones subyacentes al constructo, se hizo un análisis factorial exploratorio, con rotación promax y método de factorización de eje principal; el resultado de la estructura se presenta a continuación en la Tabla 1.

Tabla 1. *Cargas de los factores.*

	Acceso a prestaciones laborales dignas	Sobrecarga y estrés laboral	Inestabilidad del ingreso económico	Incertidumbre de continuidad
Tengo acceso a crédito de vivienda o financiamiento por parte de mi empleo.	0.89			
Mi empleador me proporciona seguro de salud.	0.85			
Tengo acceso a seguridad social (IMSS, ISSSTE, etc.).	0.85			
Mi contrato incluye prestaciones adicionales.	0.80			
Tengo derecho a una pensión o jubilación.	0.79			

Mi trabajo me da licencia por maternidad/paternidad.	0.77				
Si enfermo o me lesiono, tengo apoyo económico de mi trabajo.	0.77				
Cuento con prestaciones laborales como aguinaldo o vacaciones pagadas.	0.73				
Recibo pago por días festivos o feriados trabajados.	0.59				
Siento que mi empleo me exige más de lo que puedo manejar.		0.84			
Mi trabajo me ha provocado problemas de salud o agotamiento.		0.84			
No tengo suficiente tiempo libre por la carga de trabajo.		0.82			
Trabajo más horas de las que considero saludables.		0.82			
Mi empleo interfiere con mi vida personal y familiar.		0.79			
Mi empleo me genera preocupación constante sobre mi estabilidad.		0.61			
Mi salario depende de la cantidad de trabajo que realice cada día.			0.08		
Mis ingresos varían mes con mes.			0.86		
Mi trabajo depende de la cantidad de clientes o encargos que obtenga.			0.57		
Mis ingresos dependen de factores externos que no controlo.			0.49		
Mi pago es irregular o me retrasan los pagos.			0.49		
Debo aceptar cualquier condición para no perder mi empleo.				0.81	
Puedo perder mi empleo en cualquier momento sin justificación.				0.79	
No sé con certeza cuánto tiempo más podré mantener este empleo.				0.69	
Me han cambiado las condiciones laborales sin previo aviso.				0.60	
Me han renovado mi contrato varias veces sin ofrecerme estabilidad.				0.58	
No tengo acceso a una indemnización en caso de despido.				0.48	

A continuación, en la Tabla 2, se describen los indicadores de confiabilidad y el porcentaje de varianza explicado por factor, así como del total de la escala. Además, se presentan las medias de cada factor junto a su desviación estándar.

Tabla 2. *Indicadores de confiabilidad de la escala total y por factor.*

	Acceso a prestaciones laborales dignas	Sobrecarga y estrés laboral	Inestabilidad del ingreso económico	Incertidumbre de continuidad
Alfa	0.89	0.88	0.78	0.75
Omega	0.89	0.88	0.79	0.75
Porcentaje de varianza explicado	22.26	15.65	11.79	11.45
Media	2.47	2.44	2.03	2.03
DE	1.21	0.98	0.98	0.86

Nota. El porcentaje de varianza explicada la escala completa es de 61.16%.

Como se observa en las Tablas 1 y 2, el análisis factorial exploratorio arrojó una estructura de cuatro factores que en conjunto explican el 61.16% de la varianza total del instrumento, proporción adecuada para escalas en ciencias sociales y del comportamiento.

El primer factor, denominado *Acceso a prestaciones laborales dignas*, agrupó nueve reactivos que reúnen indicadores relacionados con el acceso a beneficios formales derivados de la relación laboral, tales como el crédito de vivienda o financiamiento, el seguro de salud, la seguridad social (IMSS, ISSSTE), las prestaciones contractuales adicionales, el derecho a pensión o jubilación, la licencia por maternidad/paternidad, entre otros. En conjunto, estos reactivos reflejan el grado en que el empleo garantiza protección social y económica formal frente a contingencias de salud, vejez y descanso.

El segundo factor, *Sobrecarga y estrés laboral*, quedó integrado por seis reactivos que refieren a la percepción de exigencias laborales que sobrepasan la capacidad de respuesta de la persona, el desarrollo de problemas de salud o agotamiento derivados del trabajo, la interferencia del empleo con la vida personal y familiar, la preocupación constante por la estabilidad laboral, entre otros. Este factor representa la dimensión de desgaste físico y psicológico asociado a la intensidad y exigencia del trabajo.

El tercer factor, *Inestabilidad del ingreso económico*, se conformó por cinco reactivos que aluden a la variabilidad mensual de los ingresos, la irregularidad o el retraso en los pagos. Este factor da cuenta de la falta de previsibilidad y regularidad en la remuneración económica, un componente central de la precariedad laboral desde la perspectiva de la seguridad de ingresos.

Finalmente, el cuarto factor, *Incertidumbre de continuidad*, agrupó seis reactivos, los cuales refieren a la percepción de tener que aceptar cualquier condición laboral para conservar el empleo, los cambios en las condiciones laborales sin previo aviso, la renovación reiterada del contrato sin ofrecer estabilidad, entre otros. Este factor refleja la dimensión temporal de la precariedad, vinculada a la fragilidad del vínculo contractual y la ausencia de garantías frente a la terminación de la relación laboral.

En conjunto, la estructura factorial obtenida es consistente con la literatura sobre precariedad laboral, que la conceptualiza como un fenómeno multidimensional que integra condiciones objetivas de empleo (prestaciones, ingresos, estabilidad contractual) y componentes subjetivos de malestar (sobrecarga y estrés). Los cuatro factores mostraron índices de confiabilidad de adecuados a buenos (α = .75 a .89), así como el total de la escala (α = .89 y ω = .89) lo que respalda la consistencia interna del instrumento tanto a nivel global como por dimensión.

Discusión y conclusión

La presente investigación tuvo como objetivo desarrollar y validar una escala para evaluar la precariedad laboral en población trabajadora mexicana. Los resultados obtenidos muestran que el instrumento cuenta con propiedades psicométricas adecuadas, evidenciadas por una estructura factorial clara de cuatro dimensiones, niveles satisfactorios de consistencia interna y un porcentaje de varianza explicada que respalda la validez del constructo. Estos hallazgos permiten concluir que la escala constituye una herramienta validada y confiable para la evaluación de la precariedad laboral.

Los resultados obtenidos reflejan que la precariedad laboral es un fenómeno multidimensional, integrado por aspectos relacionados con el acceso a prestaciones laborales dignas, la sobrecarga y el estrés laboral, la inestabilidad del ingreso económico y la incertidumbre respecto a la continuidad del empleo. En conjunto, estas dimensiones permiten una evaluación más amplia de las condiciones laborales que pueden afectar el bienestar de personas trabajadoras.

La validación de este instrumento representa una contribución para el estudio de la precariedad laboral en el contexto de Guanajuato y México, ya que es culturalmente importante y podrá emplearse tanto en investigaciones futuras como en el diseño de intervención y políticas orientadas a diseñar mejores condiciones de trabajo.

Limitaciones y alcances

Entre las principales limitaciones del estudio se encuentra el uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia, lo que limita la posibilidad de generalizar los resultados a toda la población trabajadora, debido a que no todas las personas tuvieron la misma probabilidad de participar. Del mismo modo, la aplicación del instrumento mediante un cuestionario en línea pudo restringir la participación de personas con acceso limitado a internet o menor conocimiento de herramientas digitales.

Futuras investigaciones

Se recomienda que futuras investigaciones repliquen la validación de la escala en muestras probabilísticas y en distintos estados del país, con el fin de fortalecer la evidencia sobre su estabilidad. Asimismo, sería pertinente investigar la relación de la precariedad laboral con variables como la satisfacción y el estrés laboral.

Finalmente, este instrumento representa un punto de partida para visibilizar la precariedad laboral como un fenómeno complejo, favoreciendo el desarrollo de investigaciones que contribuyan a comprender sus efectos y a generar un cambio en las condiciones laborales en México.

Bibliografía/Referencias

Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización: ¿Es posible la organización?. *Polis* (Santiago), 8(24), 17-37. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682009000300002

Covarrubias Feregrino, Arlette. (2022). Precariedad laboral en México: una comparación entre jóvenes y adultos. *Papeles de Población,* 28(11), 49–75.

Cuevas, H. (2015). Precariedad, Precariado y Precarización: Un comentario crítico desde América Latina a The Precariat. The New Dangerous Class de Guy Standing. *Polis* (Santiago), 14(40), 313–329. https://doi.org/10.4067/S0718-65682015000100015

de Oliveira, O. (2006). Papeles de población. *Papeles de Población*, 12(49), 37–73. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252006000300003&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Gaxiola, S. y Martínez, A. (2023). Precariedad laboral y perfil de salud de los trabajadores en México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 13(1), 1-8. https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2023.9954

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2026, 24 de febrero). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)* (Boletín de Indicador 97/26). https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2026/enoe/enoe2026_02.pdf

Julián Vejar, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones para un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 27–46. https://doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66382

México ¿Cómo vamos?. (s/f). Semáforo Estatal Informalidad 1T-2026. https://mexicocomovamos.mx/semaforos-estatales/indicador/informalidad/ (Consultado el 9 de julio de 2026)

Mora, M. (2012). La medición de la precariedad laboral: Problemas metodológicos y alternativas de solución. 9, 89–124.

Rodgers, G. and R. J. (1989). Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Oai2:Lire.Php:Mfn=000776. https://www.researchgate.net/publication/43604402_Precarious_Jobs_in_Labour_Market_Regulation_The_Growth_of_Atypical_Employment_in_Western_Europe

Rönnblad, 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

Standing, G. (2011). The Precariat. In The Precariat (pp. 1–25). *Bloomsbury Publishing Plc.* https://doi.org/10.5040/9781849664554.ch-001

Vejar, D. J. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y Sociedad,* (23), 147–168. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712014000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=

Vieco, G. y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe,* 31(2), 354-385. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2014000200009&lng=en&tlng=es.