

# Trabajo precario: experiencias de trabajadores mexicanos y ecuatorianos<sup>1</sup>

## Precarious work: experiences of Mexican and Ecuadorian workers

<https://doi.org/10.15332/22563067.10719>

Artículos

**Katia Puente-Palacios<sup>2</sup>**

Universidad de Brasilia

[kep.palacios@gmail.com](mailto:kep.palacios@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0001-5598-8069>

**Carla Itzuri Frausto**

Universidad de Brasilia

[ci.guerrerofrausto@ugto.mx](mailto:ci.guerrerofrausto@ugto.mx)

<https://orcid.org/0000-0003-3501-9062>

Recibido: 4 de junio de 2023

Revisado: 7 de octubre de 2023

Aceptado: 12 de febrero de 2024

Citar como:

Puente-Palacios, K., & Frausto, C. I. (2024). Trabajo precario: experiencias de trabajadores mexicanos y ecuatorianos. *Diversitas*, 20(2), 166-179.

<https://doi.org/10.15332/22563067.10780>



### Resumen

El trabajo precario constituye un conjunto de condiciones laborales nocivas a las que están sometidos los trabajadores, asociadas a experiencias negativas de vulnerabilidad, trato injusto y falta de derechos. También engloba aspectos como contratos temporales, bajos salarios y falta de poder de negociación. El objetivo de este estudio fue comparar las dimensiones subjetivas y objetivas del trabajo precario entre trabajadores mexicanos y ecuatorianos. Se recolectaron datos de 304 trabajadores mexicanos y 366 trabajadores ecuatorianos mediante un cuestionario en línea que contenía 15 ítems organizados en 3 factores ( $\alpha$  entre 0,83 y 0,90) para evaluación subjetiva, y 5 preguntas para la evaluación objetiva. Los resultados indicaron que existe una mayor percepción de insuficiencia salarial en el grupo de trabajadores ecuatorianos en comparación con el grupo mexicano. Sin embargo, el grupo mexicano presentó mayores experiencias de vulnerabilidad laboral, a pesar de recibir salarios más altos, y también menor poder de decisión sobre los aspectos laborales que les conciernen. Los resultados muestran la importancia de las experiencias subjetivas de los trabajadores, ya que una mayor vulnerabilidad (valoración subjetiva) se asoció con un mayor salario y reporte de que los montos recibidos les permiten cubrir gastos diarios e inesperados. Así, el trabajo precario no puede verse solo como un conjunto de condiciones concretas, sino también como una experiencia subjetiva del trabajador.

**Palabras clave:** trabajo precario, condiciones de trabajo, subjetividad y trabajo.

### Abstract

Precarious work refers to a set of harmful working conditions to which workers are exposed, linked to negative experiences of vulnerability, unfair treatment, and lack of rights. It also

<sup>1</sup> Artículo de investigación.

<sup>2</sup> Correspondencia: Correo electrónico: [kep.palacios@gmail.com](mailto:kep.palacios@gmail.com)

encompasses aspects such as temporary contracts, low wages, and lack of negotiating power. The aim of this study was to compare the subjective and objective dimensions of precarious work between Mexican and Ecuadorian workers. Data were collected from 304 Mexican workers and 366 Ecuadorian workers through an online questionnaire consisting of 15 items organized into 3 factors ( $\alpha$  between 0,83 and 0,90) for subjective evaluation, and 5 questions for objective evaluation. The results showed that the Ecuadorian group, more than the Mexican group, reported insufficient salaries to cover their expenses. The Mexican group, however, indicated experiencing greater labor vulnerability despite higher salaries. This group also reported having less decision-making power over labor aspects that affected them. The results highlight the importance of employees' subjective experiences, as greater vulnerability (subjective evaluation) was associated with a higher salary and the perception that the amounts received could cover daily and unexpected expenses. Precarious work, therefore, cannot only be seen as a set of concrete circumstances but is also a subjective experience for the employee.

**Keywords:** precarious work, working conditions, subjectivity and work

## Introducción

El trabajo precario puede ser caracterizado como una forma de contratación o un acuerdo laboral perjudicial para el trabajador, con beneficios y derechos legales limitados, inseguridad, falta de estabilidad, salarios inadecuados y condiciones que implican diversos riesgos. A pesar de que su manifestación ocurre con mayor frecuencia en grupos como mujeres o inmigrantes (Julià, Vanroelen, Bosmans, Van Aerden y Benach, 2017), actualmente está presente entre diversos profesionales, como profesores universitarios (Rose, 2020) o médicos (Oliveira, Xavier, Zeitoune, Passos, Oliveira y Ferreira, 2023). Por lo tanto, discutir el trabajo precario es de gran importancia, ya que es necesario identificar los mecanismos que permiten atenuar tanto su manifestación como sus consecuencias.

En relación con la diversidad de estudios realizados para comparar la manifestación del trabajo precario en diferentes regiones geográficas, Mai (2018) alerta sobre los obstáculos derivados de la multiplicidad de concepciones, nomenclaturas e indicadores que pueden ser adoptados. Esa falta de homogeneidad constituye un impedimento para los esfuerzos por articular descubrimientos originados en diversos grupos o regiones (Kreshpaj, Orellana, Burström, Davis, Hemmingsson, Johansson, Kjellberg, Jonsson, Wegman y Bodin, 2020). Por esa razón, comparar la incidencia del trabajo precario a partir del uso del mismo instrumento de medición, con evidencias de fiabilidad previamente establecidas, constituye una contribución relevante al campo del conocimiento. De esta forma, el objetivo de la presente investigación fue identificar diferencias significativas en la manifestación del trabajo precario, tanto en las dimensiones objetivas como subjetivas, entre muestras de trabajadores mexicanos y ecuatorianos.

## Las caras del trabajo precario

El trabajo precario se manifiesta a través de diversas características, configuraciones y atributos, lo que incrementa la complejidad de su estudio y constituye un desafío que debe superarse. Parte de esta complejidad surge del hecho de incluir dimensiones objetivas y subjetivas que no siempre están claramente definidas. Por esta

razón, es pertinente iniciar resaltando que este estudio comprende el trabajo precario como un fenómeno que abarca tanto dimensiones objetivas como subjetivas (Kiersztyn, 2018; Vives, Amable, Ferrer, Moncada, Llorens, Muntaner, Benavides y Benach, 2015).

En cuanto, a las dimensiones subjetivas, los autores destacan tres aspectos que enfatizan la experiencia vivida por el trabajador y se centran en las percepciones de quienes atraviesan esta situación laboral (Allan, Autin y Wilkins-Yel, 2021; Kreshpaj, Orellana, Burström, Davis, Hemmingsson, Johansson, Kjellberg, Jonsson, Wegman y Bodin, 2020). Estas dimensiones incluyen: a) sentimientos de vulnerabilidad del trabajador (por ejemplo, la percepción de que puede ser despedido en cualquier momento), b) evaluación de la remuneración recibida, percibida como insuficiente para cubrir los gastos (cotidianos e inesperados), y c) percepción del trabajador de que difícilmente puede disfrutar de sus derechos (como vacaciones, por ejemplo).

Complementando los aspectos subjetivos, están los atributos objetivos del trabajo precario, entre los cuales destaca reiteradamente la duración del contrato o la vinculación laboral con los clientes, conocido como temporalidad (Kreshpaj, Orellana, Burström, Davis, Hemmingsson, Johansson, Kjellberg, Jonsson, Wegman y Bodin, 2020). También se incluye el espacio de negociación del trabajador sobre su remuneración, jornada u horas de trabajo. En conjunto, esto refleja un poder reducido, denominado desempoderamiento (*disempowerment*) (Vives, Amable, Ferrer, Moncada, Llorens, Muntaner, Benavides y Benach, 2015; Vives-Vergara, González, Solar, Bernal, González y Benach, 2017). Finalmente, el tercer componente es el valor del salario, que también se aborda en la evaluación del trabajador, ya que incluye tanto el monto salarial como la percepción de suficiencia (Kiersztyn, 2018).

Además de estos elementos, la literatura del área menciona otros como la representación sindical, la protección social (derecho a la jubilación) o incluso la protección de la salud (seguro médico o similar). Estos aspectos se entienden como evidencias del desequilibrio en las relaciones laborales entre trabajadores y contratantes (Allan, Autin y Wilkins-Yel, 2021; Rodgers y Rodgers, 1989). Al discutir los numerosos aspectos que se pueden analizar al evaluar la calidad del trabajo, Julià, Vanroelen, Bosmans, Van Aerden y Benach (2017) advierten sobre el riesgo de tratarlos como componentes indistintos de una caja negra. La presencia de varios indicadores, a veces imprecisos, imposibilita la comparación de estudios dentro y entre campos, lo que dificulta el avance del conocimiento. Esta advertencia destaca la necesidad de definir un ámbito específico dentro del cual se circunscriba el concepto de trabajo precario.

Sobre el elusivo campo de estudio del trabajo precario, Kiersztyn (2018) señala la existencia de dos corrientes de investigación que muestran escasa interconexión o diálogo. Una de ellas se centra en el análisis de la situación del trabajador a nivel micro, mientras que la otra busca una evaluación global a nivel macro, generalmente basada en datos de fuentes secundarias. En lugar de defender la idoneidad de una u otra perspectiva, el autor califica ambas como simplistas, argumentando que la adecuada comprensión de un fenómeno tan complejo requiere integrar información proveniente de distintas bases. Además, destaca la importancia de considerar los atributos del contexto social en el que se lleva a cabo el trabajo. Por ejemplo, la percepción de vulnerabilidad laboral de un operador de la bolsa de valores será, sin duda, distinta a la de un conductor de aplicaciones. Por lo tanto, articular los elementos objetivos y subjetivos del trabajo precario es imprescindible para entender correctamente este fenómeno, especialmente cuando se busca comparar diferentes grupos, como ocurre en este estudio.

No solo los investigadores se interesan en el trabajo precario; también organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) llevan tiempo debatiendo y publicando documentos sobre las condiciones laborales, las desigualdades entre los trabajadores y la necesidad de proteger a los grupos vulnerables (OIT, 2012; OCDE, 2022). Estos documentos revelan que, aunque existen normas legales, acuerdos y convenios que han sido aceptados por diversos países, no logran prevenir ni revertir las condiciones que afectan a los trabajadores. Marin, de la OIT (2013), enfatiza que el trabajo precario es un “escándalo” que contradice abiertamente el concepto de trabajo decente. Por su parte, Demaret, también de la OIT (2013), describe cómo ciertas regulaciones legales aprobadas localmente pueden llegar a socavar las cláusulas de los acuerdos internacionales diseñados para proteger a los trabajadores.

La necesidad de proteger a los trabajadores frente al auge del trabajo precario se vuelve aún más urgente si consideramos que sus consecuencias no solo afectan al empleado, sino también a su familia y a la sociedad en general. Entre las repercusiones más comúnmente identificadas en la literatura se encuentran aquellas relacionadas con la salud física y mental, que a su vez impactan la calidad de vida tanto del individuo como de su núcleo familiar (Amable, Benach y González, 2001; Bartley, 1994; Bhattacharya, 2021; Llosa, Espina, Suárez y Tomás, 2018; Shanting, Tangli, Hao, Yunhong y Wenjing, 2021). Por lo tanto, cuando hablamos de trabajo precario, no solo preocupa su manifestación, sino también las secuelas que deja.

Estas reflexiones demuestran que el interés por el estudio del trabajo precario no se limita al ámbito académico, sino que atrae la atención de diversos actores, incluidos organismos internacionales. Mientras algunos se dedican a delimitar sus propiedades teóricas y dimensiones constitutivas, otros buscan identificar cómo se manifiesta en distintos escenarios. Considerando la importancia de comprender mejor el contexto en el que ocurre el trabajo precario, la siguiente sección presenta datos relacionados con los países donde se llevó a cabo el presente estudio: México y Ecuador.

## **Atributos contextuales del trabajo en México y Ecuador**

Aunque México y Ecuador son países con características significativamente diferentes, en ambos se observan condiciones laborales precarias que afectan a una gran parte de la población. El objetivo de esta descripción es contextualizar los escenarios en los que se desarrolló el estudio, sin pretender realizar comparaciones sobre la precariedad a nivel macro. Por ello, se recopilaron datos que permitan comprender el entorno en el que los trabajadores de cada país experimentan estas condiciones.

México es un país extenso, con una población que supera los 125 millones de habitantes y una superficie cercana a los 2 millones de kilómetros cuadrados. Por su parte, Ecuador, con un territorio considerablemente más pequeño, ocupa algo más de 250 mil kilómetros cuadrados y cuenta con una población de aproximadamente 17,5 millones de habitantes (Datosmacro, 2023).

En términos económicos, el salario mínimo en México ronda actualmente los 325 dólares, mientras que en Ecuador alcanza los 450 dólares (Trading Economics, 2024). Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023), la tasa

de crecimiento de los precios al consumidor entre 2022 y 2023 fue del 4,5 % en México y del 0,5 % en Ecuador (<https://statistics.cepal.org>). Además, datos recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revelan que la tasa de informalidad laboral en Ecuador supera el 60 %, mientras que en México se encuentra ligeramente por encima del 50 %. Este dato es relevante, ya que la recuperación de empleos tras la segunda mitad de 2020 en América Latina ha sido impulsada principalmente por el empleo informal. En esta región, aproximadamente uno de cada dos trabajadores opera en la informalidad, ya sea como autónomo, en pequeños negocios u otras modalidades similares (OIT, 2012).

En cuanto a la pobreza extrema, en 2022 el 12,1 % de la población en México enfrentó esta situación, mientras que el Índice de Desarrollo Humano (IDH) alcanzó 0,758 en 2021. En Ecuador, la pobreza extrema afectó al 8,3 % de la población, y el IDH fue de 0,740 en el mismo periodo (<https://statistics.cepal.org>).

Dado que este estudio se centra en el trabajo precario y considerando la fuerte relación entre el ámbito laboral y el educativo, es relevante analizar datos de este último campo. La tasa de desempleo en México es del 2,8 % de la población económicamente activa, mientras que en Ecuador alcanza el 3,4 %. En cuanto a la alfabetización, México presenta un mejor perfil: el 99 % de la población entre 15 y 24 años estaba alfabetizada en 2020, según datos de la CEPAL, frente al 95,1 % en Ecuador para el mismo rango etario. Sin embargo, en términos de analfabetismo en la población de 15 años o más, se observan disparidades significativas. En México, este porcentaje es del 5,3 %, mientras que en Ecuador asciende al 16,0 % (año 2020). Esto indica que una proporción considerable de la población ecuatoriana de mayor edad carece de las habilidades mínimas requeridas por el mercado laboral.

Respecto a la participación de las mujeres en el ámbito doméstico, en México, el 36,7 % de las mujeres de 15 años o más se dedica exclusivamente a tareas del hogar, mientras que en Ecuador esta cifra es del 27,8 %, según datos de 2020 (<https://estadísticas.cepal.org>).

En el nivel educativo, el 61,3 % de los mexicanos de entre 20 y 24 años han completado la educación secundaria, frente al 73,4 % de los ecuatorianos en el mismo rango de edad (2020). Esto, junto con los datos sobre analfabetismo, sugiere que las políticas educativas ecuatorianas priorizan a la población más joven.

En cuanto a la inversión en educación, México destinó el 16,20 % de su PIB a este sector en 2020, con un gasto per cápita de 346 euros, mientras que Ecuador destinó el 9,27 % de su PIB en 2022, con un gasto per cápita de 224 euros.

En el ámbito de la salud, las diferencias son menos marcadas. En 2021, México destinó el 11,03 % de su PIB al sector salud, mientras que Ecuador asignó un 14,73 % en el mismo periodo (Datosmacro, 2023).

Los perfiles de Ecuador y México, elaborados a partir de datos socioeconómicos y educativos obtenidos de fuentes secundarias, contextualizan los ámbitos en los que se desarrolló la investigación. Estos perfiles sirven como telón de fondo para este estudio, cuyo objetivo es identificar diferencias significativas en las manifestaciones del trabajo precario, entre trabajadores mexicanos y ecuatorianos.

Aunque las posibles diferencias encontradas no pueden atribuirse exclusivamente a los aspectos sociodemográficos descritos, los datos proporcionados ayudan a entender las características contextuales de cada país. De esta manera, el estudio busca profundizar en las particularidades del trabajo precario en nivel individual, analizando cómo se manifiesta en las dos poblaciones estudiadas.

## Método

El estudio se realizó con participantes voluntarios reclutados a través de redes sociales y contactos institucionales. En México, la recolección de datos se llevó a cabo en abril de 2023, mientras que en Ecuador tuvo lugar entre junio y julio del mismo año.

Los participantes recibieron un enlace a un cuestionario electrónico, precedido por un Término de Consentimiento Libre (TCL). En este documento se explicaba el propósito de la investigación, se enfatizaba que la participación era voluntaria y anónima, y se garantizaba la ausencia de consecuencias negativas para quienes decidieran participar o no. Solo pudieron acceder al cuestionario quienes aceptaron las condiciones establecidas en el TCL.

De esta forma, se aseguraron el cumplimiento de los principios éticos que regulan las investigaciones con seres humanos.

## Muestra

El estudio se basó en datos recopilados de dos muestras independientes de trabajadores, una de México y otra de Ecuador. Dado el interés de esta investigación en identificar diferencias en las condiciones de trabajo precario entre ambos grupos, las características sociodemográficas y funcionales se resumen en la tabla 1.

**Tabla 1**

Características sociodemográficas y funcionales de las muestras

|                                   | País           |                 |
|-----------------------------------|----------------|-----------------|
|                                   | México (n=304) | Ecuador (n=366) |
| Sexo %: Femenino                  | 60,2           | 53,0            |
| Edad: Media (desviación estándar) | 30,71 (6,9)    | 33,8 (10,0)     |
| Escolaridad %:                    |                |                 |
| Universitario                     | 60,9           | 85,6            |
| Tipo de empresa %:                |                |                 |
| Privada                           | 58,9           | 66,7            |
| Pública                           | 22,7           | 22,2            |
| Tiempo de empleo %:               |                |                 |
| 6 meses a <3 años                 | 35,2           | 37,3            |
| 3 años a <5 años                  | 23,0           | 16,0            |
| 5 años a <10 años                 | 16,1           | 17,1            |

Fuente: elaboración propia.

Los datos revelan un ligero predominio de participantes del sexo femenino, particularmente en el grupo mexicano. En cuanto a la edad, ambas muestras se componen principalmente de personas jóvenes, con una media de alrededor de 30 años. La mayoría de los participantes había completado estudios universitarios, con una proporción



notablemente mayor en Ecuador. Asimismo, la mayoría trabajaba en empresas privadas y contaba con una antigüedad laboral entre 6 meses y 5 años.

## Instrumentos

La información sobre el trabajo precario se obtuvo mediante una escala adaptada del cuestionario de evaluación del trabajo precario desarrollado por Vives, Amable, Ferrer, Moncada, Llorens, Muntaner, Benavides y Benach (2015), denominada Escala de Empleo Precario (EPRES). Esta medida incluye 15 ítems diseñados para evaluar tres dimensiones subjetivas del trabajo precario: Vulnerabilidad, Suficiencia salarial y Ejercicio de derechos. Los índices de confiabilidad de esta escala, reportados en estudios previos, son satisfactorios, con valores del alfa de Cronbach que oscilan entre 0,83 y 0,90 (Puente-Palacios y Frausto, 2023). Las respuestas se recogen mediante una escala Likert de cinco puntos, que varía desde 0 (Nunca) hasta 4 (Siempre).

Adicionalmente, el cuestionario incluyó preguntas destinadas a medir componentes objetivos del trabajo precario: duración del contrato (temporalidad), valor del salario y desempoderamiento. Este último componente fue evaluado a través de tres preguntas que exploran la toma de decisiones en cuanto a cuestiones salariales, número de horas y horario de trabajo. Las respuestas se calificaron en una escala de intensidad, donde el valor más bajo (1) representa decisiones tomadas exclusivamente por la empresa o contratista, sin participación del trabajador, y el valor más alto (5) refleja decisiones basadas en lineamientos sindicales o de otros grupos que representen los intereses de los empleados. Los análisis realizados en este estudio justificaron la agrupación de estas tres preguntas en un único puntaje, con un alfa de Cronbach de 0,83. Finalmente, el cuestionario incluyó preguntas para caracterizar la muestra y recoger información adicional sobre las condiciones laborales de los participantes.

## Análisis de datos

El análisis de datos comenzó evaluando la adecuación de la medida al conjunto de datos mediante un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC). Posteriormente, se investigó la invariancia de la escala en las dos muestras para garantizar la legitimidad de las comparaciones. Finalmente, se realizaron comparaciones entre los trabajadores mexicanos y ecuatorianos utilizando la prueba *t* de Student. Todas las pruebas se llevaron a cabo empleando el software JASP (versión 0.18.1).

## Resultados

La adecuación de la escala de evaluación subjetiva del trabajo precario fue examinada mediante el ajuste del modelo propuesto (15 ítems organizados en tres factores) utilizando el AFC. Se empleó el estimador Cuadrado Mínimo Ponderado Diagonalmente (*Diagonally Weighted Least Squares*, DWLS), con opción Robusta para el error estándar, dada la naturaleza ordinal de los datos y su distribución no normal. Los índices de ajuste evaluados incluyeron Chi cuadrado ( $\chi^2$ ), el Comparative Fit Index (CFI),

el Tucker Lewis Index (TLI), el Root-Mean-Square Error of Aproximation (RMSEA) y el Standardized Root-Mean Square Residual (SRMR).

Los resultados fueron los siguientes:

- $\chi^2=73,834$ ,  $gl=87$  ( $p<0,842$ )
- CFI=1,0
- TLI=1,0
- RMSEA=0,0 (intervalo de confianza: 0,0 a 0,013)
- SRMR=0,031

Dado que los valores esperados incluyen una prueba de  $\chi^2$  no significativa, índices de ajustes cercanos a 0,95 y valores inferiores a 0,06 para los residuos (Brown, 2015), los resultados confirman la adecuación de la medida. Además, los índices de confiabilidad de los factores extraídos y las cargas factoriales de los ítems fueron satisfactorios:

- Vulnerabilidad:  $\alpha=0,87$ ; cargas factoriales entre 0,56 e 0,89.
- Suficiencia salarial:  $\alpha=0,90$ ; cargas factoriales entre 0,77 y 0,89.
- Ejercicio de derechos:  $\alpha=0,90$ ; cargas factoriales entre 0,56 y 0,89.

Se evaluó la invariancia de la escala, fundamental para comparar grupos, en este caso, las nacionalidades de México y Ecuador. Este análisis siguió los modelos de invarianza configuracional, métrica, escalar y residual, utilizando los mismos índices de ajuste y residuo. Según los criterios establecidos (Damásio, 2013); Putnick y Bornstein, 2016), un delta entre modelos inferior a 0,01 en los índices de ajuste (CFI y TLI) y un RMSEA con límite superior del intervalo de confianza inferior a 0,07 aseguran la adecuación de los modelos.

Los resultados indicaron que la medida es invariante en todos los niveles analizados, ya que:

- La prueba de  $\chi^2$  fue no significativa en todos los modelos.
- Los deltas de los índices de ajustes estuvieron por debajo del valor crítico de 0,01.
- Los índices de residuo (RMSEA, SRMR) se comportaron conforme a lo esperado.

Estos hallazgos validan la comparabilidad de los datos entre las muestras de México y Ecuador, indicando que las preguntas de la escala fueron interpretadas de manera similar en ambos países. Esto refuerza la legitimidad de las comparaciones realizadas en el presente estudio.

Una vez confirmada la legitimidad de las comparaciones entre las muestras de México y Ecuador, se procedió a analizar los factores subjetivos y objetivos del trabajo precario. Los factores subjetivos incluyeron la Suficiencia salarial, la Vulnerabilidad y el Ejercicio de derechos. En cuanto a la Suficiencia salarial, que indaga si el salario recibido permite al trabajador cubrir sus gastos habituales e imprevistos y ahorrar dinero, se observaron diferencias significativas ( $p<0,01$ ). Los datos revelan que el grupo mexicano alcanzó un valor promedio de 2,36 ( $ds=0,99$ ) y el grupo ecuatoriano 2,11 ( $ds=1,03$ ). En



este caso, valores más bajos reflejan una menor percepción de capacidad para cubrir los gastos, lo que indica peores condiciones económicas para los participantes ecuatorianos.

Respecto al factor Vulnerabilidad, que evalúa cuán indefensa se siente la persona frente al riesgos de despido o al reclamar mejores condiciones laborales, aunque las diferencias no fueron estadísticamente significativas ( $p=0,08$ ), se identificó una tendencia, ya que el valor  $p$  se aproximó al umbral de significancia ( $0,05$ ). Los resultados mostraron que la muestra mexicana obtuvo un promedio de 1,43 ( $ds=0,97$ ) y la ecuatoriana 1,29 ( $ds=0,99$ ), lo que sugiere un menor sentimiento de vulnerabilidad entre los trabajadores ecuatorianos.

Por último, en cuanto al Ejercicio de derechos, que incluye aspectos como la posibilidad de tomar vacaciones, acudir al médico o disfrutar días festivos, no se encontraron diferencias significativas ( $p>0,1$ ). Los promedios fueron 2,65 ( $ds=1,08$ ) para México y 2,58 ( $ds=1,12$ ) para Ecuador, lo que indica experiencias similares entre ambos grupos en esta dimensión.

En relación con los factores objetivos, las comparaciones se centraron en la duración del contrato o relación laboral, el valor del salario y el desempoderamiento. La duración del contrato no mostró diferencias significativas ( $p=0,61$ ), lo que indica que tanto mexicanos como ecuatorianos poseen contratos de duración similar, predominantemente indeterminada. Sin embargo, en lo que respecta al valor del salario, sí se observaron diferencias significativas ( $p<0,001$ ) que evidencian una situación financiera más favorable para los trabajadores mexicanos. En este grupo, alrededor del 50 % de los participantes recibe entre 1 y 5 salarios mínimos, mientras que en Ecuador el 60 % recibe entre 1 y 3 salarios mínimos. Además, en México, el 30 % de los trabajadores percibe más de 8 salarios mínimos, mientras que en Ecuador solo el 3,9 % se encuentra en esta categoría.

Finalmente, los hallazgos de las comparaciones realizadas respecto al desempoderamiento mostraron diferencias no significativas ( $p=0,077$ ), aunque sugiere una tendencia que refleja una situación ligeramente más positiva para los trabajadores ecuatorianos (media aritmética=2,94;  $ds=0,98$ ), en comparación con los mexicanos (media aritmética=2,79;  $ds=0,95$ ). Para una mejor interpretación de los datos, se analizaron individualmente las respuestas de cada pregunta, observándose concentraciones similares en ambas muestras en el polo que representa decisiones unilaterales tomadas por el empleador o contratante (alrededor del 45 % o más). Sin embargo, en el grupo ecuatorianos se identificó una cantidad relevante de respuestas en la opción que representa decisiones empresariales tomadas tras consultar a los trabajadores, con valores entre el 26 % y el 34 % (dependiendo de la pregunta), mientras que en el grupo mexicano estos valores fluctuaron entre el 15 % y el 19 %. Aunque las diferencias globales en desempoderamiento no fueron significativas, se evidencia una tendencia hacia una diferenciación entre ambos grupos, mostrando cierta ventaja para los participantes ecuatorianos.

A continuación, se realizaron comparaciones entre indicadores distales de precariedad laboral, los cuales constituyen evidencias adicionales de condiciones inadecuadas de trabajo. Se preguntó a los trabajadores si contaban con seguro de salud/accidentes laborales, afiliación a un sistema de pensiones estatal y un plan de jubilación complementario. Los datos revelaron que, en cuanto a la afiliación al sistema

estatal de pensiones, el 69 % de los trabajadores mexicanos respondió afirmativamente, frente al 81 % de los ecuatorianos. Respecto al plan complementario de jubilación, solo el 27 % de los mexicanos lo tenía, en comparación con el 53 % de los ecuatorianos. En cuanto al seguro de salud o accidentes, ambos grupos presentaron porcentajes similares (59 % en México y 60 % en Ecuador).

El conjunto de comparaciones relativas a los factores subjetivos, objetivos y distales del trabajo precario se resume en la siguiente tabla:

**Tabla 2**  
Factores subjetivos, objetivos y distales del trabajo precario en México y Ecuador

| Variable                           | México                      | Ecuador             |
|------------------------------------|-----------------------------|---------------------|
| Factores subjetivos                |                             |                     |
| Vulnerabilidad                     | 1,43 (ds=0,97) <sup>†</sup> | 1,29 (ds=0,99)      |
| Salario suficiente                 | 2,36 (ds=0,99)*             | 2,11 (ds=1,03)      |
| Ejercicio de derechos              | 2,65 (ds=1,08)              | 2,58 (ds=1,12)      |
| Factores objetivos                 |                             |                     |
| Tiempo de trabajo (contrato)       | 70,1 % (indefinido)         | 79,8 % (indefinido) |
| Salario                            | 3,37 (ds=1,32)**            | 2,26 (ds=0,87)      |
| Desempoderamiento                  | 2,79 (ds=0,95) <sup>†</sup> | 2,94 (ds=0,98)      |
| Indicadores distales               |                             |                     |
| Afiliación a la previdencia social | 69 % (Sí)                   | 81 % (Sí)           |
| Plan complementario de jubilación  | 27,3 (Sí)                   | 52,2 (Sí)           |
| Seguro de salud/accidentes         | 58,9 (Sí)                   | 60,2 (Sí)           |

\*p<0,05; \*\*p<0,001; †≤0,08

Fuente: elaboración propia.

En términos generales, los datos muestran que los participantes mexicanos perciben una mayor suficiencia salarial y reportan ingresos más altos. Sin embargo, también manifiestan mayor vulnerabilidad (significancia marginal) y menor capacidad de negociación con el contratante respecto a aspectos laborales clave como el salario, el horario y la duración de la jornada. Asimismo, la mayoría de los mexicanos carece de un plan complementario de jubilación. Por otro lado, los resultados indican que tanto los participantes ecuatorianos como los mexicanos consideran que pueden ejercer sus derechos laborales, como tomar vacaciones, solicitar licencias por enfermedad y disponer de días libres para resolver problemas personales. De igual manera, no se observaron diferencias en la duración del contrato, ya que la mayoría en ambas muestras tenía un vínculo por tiempo indefinido. Las implicaciones de estos hallazgos se desarrollan en la siguiente sección.

## Discusión

El trabajo precario constituye una forma de explotación laboral que, lamentablemente, ha avanzado a un ritmo acelerado en el escenario mundial. Su fortalecimiento en las últimas décadas ha sido una consecuencia directa de la adopción de las llamadas formas flexibles de contratación que, al maximizar las ganancias económicas de los empresarios, exacerbaban la precariedad de las condiciones laborales y, por tanto, potencian sus impactos nocivos. Datos presentados en una reunión promovida por la OIT, en el marco de las celebraciones del “Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo” en 2023, exponen la preocupante realidad de las Américas, donde cada año ocurren aproximadamente 100 mil muertes derivadas de accidentes o enfermedades

relacionadas con el trabajo (OPS, 2023). Estas cifras subrayan la gravedad del problema y evidencian la importancia de avanzar en los estudios en este campo.

El trabajo precario puede describirse como un fenómeno complejo y multidimensional, compuesto por elementos objetivos y subjetivos. Entre los subjetivos se incluyen la vulnerabilidad de los trabajadores, los salarios insuficientes y los obstáculos para disfrutar de sus derechos (Kreshpaj, Orellana, Burström, Davis, Hemmingsson, Johansson, Kjellberg, Jonsson, Wegman y Bodin, 2020). Los elementos objetivos, por su parte, abarcan aspectos diversos; sin embargo, para esta investigación se decidió tomar enfocar en un grupo de características reiteradamente asumidas como evidencias de precariedad (Rodgers y Rodgers, 1989; Vives-Vergara, González, Solar, Bernales, González y Benach, 2017). Estas incluyen la temporalidad del contrato o relación laboral, el valor del salario y el desempoderamiento que refleja el poder de negociación del trabajador. Aunque otros factores pueden aparecer en estudios sobre condiciones laborales precarias, estos no son tan recurrentes o no constituyen indicadores directos.

Con base en las dimensiones subjetivas y objetivas mencionadas, se realizó una comparación entre las muestras de trabajadores mexicanos y ecuatorianos, con el objetivo de identificar posibles diferencias y similitudes. Los hallazgos revelan que los trabajadores mexicanos participantes en el estudio reportan mayores ingresos financieros y afirman que sus salarios les permiten cubrir necesidades rutinarias e inesperadas. Sin embargo, aunque con significancia marginal, se identificó en este grupo una tendencia a experimentar mayor vulnerabilidad ( $p=0,08$ ) y desempoderamiento ( $p=0,07$ ), señalando un escaso margen de negociación en temas centrales de su trabajo.

Como se argumentó en el inicio de este artículo, la manifestación del trabajo precario puede entenderse mejor considerando aspectos contextuales. En México, el salario mínimo equivale a 325 dólares y, entre 2022 y 2023, el incremento en los precios de los productos fueron del 4,5 %, lo que sugiere un entorno económico relativamente estable. Por otro lado, aproximadamente la mitad de los participantes mexicanos perciben entre 1 y 5 salarios mínimos, mientras que casi el 30 % recibe más de ocho salarios mínimos. Este grupo, con mejor situación financiera que la población mexicana general (donde el 12,1 % vive en pobreza extrema), presenta, no obstante, un significativo desempoderamiento: alrededor del 42 % afirma que las decisiones sobre su salario son tomadas unilateralmente por la empresa y apenas poco más del 16 % reporta una negociación con los trabajadores.

Esos datos permiten dibujar una imagen más clara de los hallazgos al destacar elementos que podrían explicar las cifras obtenidas. Es importante recordar que el trabajo precario tiene un componente subjetivo central, que sirve como base para interpretar las experiencias de vulnerabilidad y falta de poder. Aunque los ingresos de los participantes mexicanos son superiores a los de gran parte de la población, es probable que utilicen otros elementos para juzgar sus propias condiciones laborales. Dado que el grupo está compuesto mayoritariamente por personas con estudios universitarios completos, sus condiciones materiales parecen razonables. Sin embargo, reportan sentirse en desventaja (vulnerables y con escasa capacidad de negociación), lo que sugiere la existencia de manifestaciones explícitas o implícitas de irrespeto al individuo, resultando en sentimientos de vulnerabilidad y percepción limitada de diálogo, con la consecuente restricción del poder de negociación. Estos son atributos resaltados repetidamente (Allan,

Autin y Wilkins-Yel, 2021; Kreshpaj, Orellana, Burström, Davis, Hemmingsson, Johansson, Kjellberg, Jonsson, Wegman y Bodin, 2020) como características del trabajo precario en que el trabajador es tratado como una persona sin derechos, que se ve obligada a aceptar condiciones laborales de clara desventaja, dado el poder económico del contratista.

En relación con el papel que desempeña el componente subjetivo en la estructuración de las experiencias laborales, los datos sugieren una parcial desvinculación con los aspectos objetivos. Eso resalta la importancia de prestar atención a la forma como los trabajadores sienten e interpretan las condiciones de trabajo, pues su vivencia no se sustenta, apenas, en elementos concretos y objetivos.

Por otro lado, en el caso de los participantes ecuatorianos, la articulación de datos objetivos y subjetivos, junto con las condiciones contextuales, muestra que, aunque el salario mínimo en Ecuador está entre los más altos de América Latina (450 dólares), el 60 % del grupo reporta recibir entre 1 y 3 salarios mínimos, y casi el 12 % declara ganar menos de 1 salario mínimo. Esto es preocupante considerando que el 85 % de los participantes posee estudios universitarios completos. Sin embargo, este grupo reporta menores niveles de vulnerabilidad, posiblemente debido a una percepción de mayor poder de negociación: más del 26% señala participación en acuerdos con la empresa. Además, presentan mayor afiliación a sistemas de pensiones, seguros de jubilación y seguros de enfermedades o accidentes laborales, lo que podría generar una sensación de mayor seguridad.

En conjunto, los datos demuestran especificidades en la experiencia del trabajo precario en cada grupo (mexicanos y ecuatorianos), las cuales parecen ser interpretadas independientemente de las condiciones objetivas. Estas experiencias subjetivas se basan en valoraciones y expectativas individuales. Aunque aspectos como el salario y el nivel educativo pueden contribuir a construir experiencias laborales más positivas, la forma en que los trabajadores comprenden y sienten sus condiciones laborales es más compleja. Dado que el trabajo es un aspecto estructurante de la vida, es razonable afirmar que las condiciones laborales influyen en cómo las personas se perciben a sí mismas. Por ellos, trabajar en condiciones objetivas adecuadas es necesario, pero no suficiente; también es imprescindible promover ambientes laborales que fomentan experiencias positivas.

En conclusión, este estudio ofrece varios aportes significativos. Primero, evidencia la idoneidad del instrumento utilizado para diagnosticar factores objetivos y subjetivos del trabajo precario. El cuestionario, al revelar invariancia en la evaluación de los factores subjetivos, demuestra su idoneidad para uso en los diferentes contextos de los que se levantaron los datos para la comparación entre grupos.

Segundo, resalta la relevancia de las experiencias de vulnerabilidad de los trabajadores y el papel central de gerentes y supervisores, quienes pueden exacerbar sentimientos de injusticia al dar señales de inestabilidad laboral o tratar a los empleados de manera irrespetuosa, promoviendo sentimientos de desprotección y desamparo. Tercero, demuestra que el trabajo precario se manifiesta de distintas maneras y afecta a diversos grupos de trabajadores, incluidos aquellos con estudios universitarios, empleos estables y salarios constantes.

A pesar de sus aportes, el estudio tiene limitaciones: su diseño transversal solo refleja un momento en el tiempo, lo que impide evaluar la estabilidad temporal de las experiencias; la especificidad de la muestra, que no representa la realidad general de México o Ecuador; y el uso de un cuestionario en línea, que excluye a trabajadores sin habilidades de lectoescritura, probablemente los más afectados por la precariedad laboral. Aun así, la investigación constituye un aporte valioso en un campo que exige estudios más sistemáticos para construir conocimientos consistentes sobre las condiciones laborales actuales. Esas han empeorado en las últimas décadas conforme avanzan las formas flexibles contrato, arrastrando con ellas un número grande de personas privadas de las condiciones mínimas que el trabajo debería proporcionar. Este estudio también señala oportunidades de mejora al identificar áreas donde implementar prácticas que atenúen las experiencias negativas en el trabajo podría impactar positivamente en el bienestar de los trabajadores.

## Referencias

- Allan, B., Autin, K. y Wilkins-Yel, K. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 10349. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103491>.
- Amable, M., Benach, J. y González, S. (2001). La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 4(4), 169-184. [https://archivosdeprevencion.eu/view\\_document.php?tpd=2&i=1281](https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1281).
- Bartley, M. (1994). Unemployment and ill health: Understanding the relationship. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 48(4), 333-337. <http://doi:10.1136/jech.48.4.333>.
- Bhattacharya, A. (2021). Precarious work, job stress, and health-related quality of life. *American Journal of Industrial Medicine*, 64(4), 310-319. <https://doi.org/10.1002/ajim.23223>.
- Brown, T. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2.a ed.). Guilford Press.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). Recupeado de: <https://statistics.cepal.org>.
- Damáso, B. F. (2013). Contribuições da análise fatorial confirmatória multigrupo (AFCMG) na avaliação de invariância de instrumentos psicométricos. *Psico-USF*, 18(2), 211-220. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712013000200005>.
- Datosmacro. (2023). Recuperado de: <https://datosmacro.expansion.com/paises>.
- Demaret, L. (2013). ILO standards and precarious work: Strengths, weaknesses and potential. *OIT-International Journal of Labour Research. Meeting the Challenge of Precarious Work: A Workers' Agenda*, 5(1). Ginebra: OIT.
- Julià, M., Vanroelen, C., Bosmans, K., Van Aerden, K. y Benach, J. (2017). Precarious employment and quality of employment in relation to health and well-being in Europe. *International Journal of Health Services*, 47(3), 389-409. <https://doi.org/10.1177/0020731417707491>.
- Kiersztyn, A. (2018). Non-standard employment and subjective insecurity: How can we capture job precarity using survey data? *Precarious Work Research in the Sociology of Work*, 31, 91-122. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031003>.
- Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., Kjellberg, K., Jonsson, J., Wegman, D. H. y Bodin, T. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 235-247. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3875>.
- Llosa, J., Espina, S., Suárez, J. y Tomás, E. (2018). Job insecurity: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *European Journal of Public Health*, 31(6), 1223-1230. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckab119>.
- Mai, Q. (2018). Precarious work in Europe: Assessing cross-national differences and institutional determinants of work precarity in 32 European countries. *Research in the Sociology of Work*, 31, 273-306. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031009>.
- Marin, E. (2013). Precarious work: An international problem. *International Journal of Labour Research*, 5(1). Geneva: ILO.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente* (1.a ed.). [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179789.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf).



- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2022). *Panorama Laboral 2022 América Latina y el Caribe*. [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_867497/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_867497/lang-es/index.htm).
- Oliveira, E. B., Xavier, T., Zeitoune, R. C. G., Passos, J. P., Oliveira, B.R. y Ferreira, A. R. A. (2023). Precarious work at a surgical center: Implications for the organization and for the health of the nursing workers. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 76(2). <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1441247>
- OPS. (2023). *Más de 100 000 personas mueren cada año en las Américas por accidentes o enfermedades relacionados con el Trabajo*. <https://www.paho.org/es/noticias/22-5-2023-mas-100000-personas-mueren-cada-ano-americas-por-accidentes-enfermedades>.
- Puente-Palacios, K. y Frausto, C. (2023). Trabalho precário: Dos atributos teóricos à proposta de um instrumento de medida. [Manuscrito submetido para publicação].
- Putnick, D. L. y Bornstein, M. H. (2016). Measurement invariance conventions and reporting: The state of the art and future directions for psychological research. *Developmental Review*, 41, 71-90. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2016.06.004>.
- Rodgers, G. y Rodgers, J. (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (1.a ed.). *International Institute for Labour Studies*. <https://digitallibrary.un.org/record/49699>.
- Rose, D. (2020). A snapshot of precarious academic work in Canada. *Journal of Marxism and Interdisciplinary Inquiry*, 11(1), 7-17.
- Shanting, Z., Tangli, D., Hao, C., Yunhong, W. y Wenjing, C. (2021). Precarious job makes me withdraw? The role of job insecurity and negative affect. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph182412999>.
- Trading Economics. (2024). Country list: Minimum wages in America. Recuperado el 16 de septiembre de 2024 de: <https://pt.tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=america>.
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. y Benach, J. (2015). The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67, 548-555. <https://doi.org/10.1136/oem.2009.048967>.
- Vives-Vergara, A., González, F., Solar, O., Bernales, P., González, M. y Benach, J. (2017). Precarious employment in Chile: Psychometric properties of the Chilean version of Employment Precariousness Scale in private sector workers. *Cadernos de Saúde Pública*, 33(3), 2-13. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00156215>.