

Percepción del riesgo al desempleo en México. Un estudio cuantitativo.

Mejía Reyes, Carlos.

Cita:

Mejía Reyes, Carlos. (2022). *Percepción del riesgo al desempleo en México. Un estudio cuantitativo*. *Revista de Ciencias Sociales*, 27 (1), 90-105.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/carlos.mejia.reyes/55>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/p6wX/vgW>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Revista de Ciencias Sociales


Percepción del riesgo al desempleo en México. Un estudio cuantitativo

Mejía Reyes, Carlos*

Resumen

El riesgo conforma un elemento tácito en la biografía de los agentes en sociedades contemporáneas, pero en el campo del trabajo esta situación es significativamente más perceptible. Para el caso mexicano esta situación es imperante porque más de la mitad de la actividad económica se ubica en la informalidad, el restante en empleos estables pero contenidos de precariedad y flexibilidad, más el desempleo abierto. Tal panorama influye en los estados subjetivos a través de preocupación por perder su fuente de ingreso en el futuro inmediato. El objetivo es examinar el riesgo laboral del periodo 1995 - 2018, además de determinar qué situación personal y laboral generan tal percepción. Lo anterior se analiza con la encuesta Latinobarómetro 2018 a partir de una variable que indaga el temor a ser despedido; esto con un procedimiento cuantitativo transversal y otro multifactorial ordinal. Los resultados indican predominancia de riesgo laboral en la mayoría de periodos analizados que repuntan en etapas de crisis o recesiones económicas y quienes perciben mayor riesgo laboral son sectores en desventajas como jóvenes en edades productivas de clases bajas con menor formación escolar, con responsabilidades familiares y cuyas condiciones laborales son asalariadas o en informalidad.

Palabras clave: Percepción de riesgo; desempleo; precariedad; mercado laboral; México.

* Doctor en Sociología. Profesor de la Universidad Pedagógica Nacional, sede Hidalgo-131, México. Representante regional América del Norte de la Red-ALEC, Université de Limoges, Francia. E-mail: carlosmejiares@upnhidalgo.edu.mx  ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2998-1749>

Perception of the risk of unemployment in Mexico. A quantitative study

Abstract

Risk is a tacit element in the biography of agents in contemporary societies, but in the field of work this situation is significantly more noticeable. For the Mexican case, this situation is prevalent because more than half of the economic activity is located in informality, the rest in stable jobs but contained in precariousness and flexibility, plus open unemployment. Such a scenario influences subjective states through concern about losing their source of income in the immediate future. The objective is to examine occupational risk in the period 1995 -2018, in addition to determining what personal and occupational situation generates such perception. The foregoing is analyzed with the 2018 Latinobarómetro survey based on a variable that investigates the fear of being fired; this with a quantitative transversal and an ordinal multifactorial procedure. The results indicate a predominance of occupational risk in most of the periods analyzed that rebound in stages of crisis or economic recessions and those who perceive greater occupational risk are disadvantaged sectors such as young people in productive ages of lower classes with less school education, with family responsibilities and whose working conditions are salaried or informal.

Keywords: Risk perception; unemployment; precariousness; working market; Mexico.

Introducción

A inicios de los años ochenta, durante un congreso europeo de sociología, Claus Offe inauguró el debate sobre el tema de “crisis de la sociedad del trabajo” en el que señaló la diversificación de las formas de empleo en contraste al típico fordista. También advirtió las consecuencias de estos cambios en la biografía por razones de reducción de jornadas de trabajo, retraso en la recepción del ingreso, interrupciones o salidas anticipadas del campo laboral y la incapacidad de atribuir a este grupo social responsabilidades de transformación colectiva en aras de la justicia por las propias circunstancias de dispersión ocupacional en la que se encuentra (Köhler y Martín, 2010).

Las explicaciones de tales problemáticas obedecen a las entonces circunstancias coyunturales de reestructuración productiva de posteris de la década de los años setenta del siglo anterior. Estas se expresan por la crisis del Estado de Bienestar evidenciada por las tasas altas de desempleo, el desarrollo de las

tecnologías de la información y comunicación, digitalización y robotización de procesos productivos que sustituyeron mano de obra, flexibilidad laboral de funciones, así como de condiciones salariales, la exacerbada búsqueda de ganancias del sector empresarial e industrial tras la crisis, transformaciones en la estructura familiar por la necesidad de contar con más miembros que provean materialmente al núcleo lo que a su vez modifica los esquemas culturales de organización interna de los grupos, y por último, el crecimiento urbano inusitado (Giddens 1999; Blanch, 2003).

Como respuesta hacia un nuevo esquema de organización estatal y productiva de las naciones se instauró al neoliberalismo como modelo e ideología dominante, cuyos epicentros fueron Inglaterra, Estados Unidos de América y China; aunque previamente se utilizó y forzó a Chile como experimento (Harvey, 2007). Posteriormente, en América Latina, países como Argentina, Brasil, Perú, Colombia y México lo asumieron. Sin embargo, es menester señalar que estas

nuevas direcciones se debieron a presiones o promociones emitidas por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) con la intención de incentivar la competencia empresarial externa e interna en cada país (Méda, 2019) y por tanto acelerar el libre mercado, la alta competencia, así como el tácito adelgazamiento del Estado; posicionando a la fuerza de trabajo como una mercancía que fluctúa según “la mano invisible” (Standing, 2013).

De manera que en México desde los años ochenta este modelo comienza a operar (Blancas, 2011), en la década siguiente fue ampliamente aplicado en el resto de América Latina (Quijano, 2008). Así, la desprotección estatal ante contrataciones, eliminación de ascensos en las funciones a criterio de la antigüedad, así como también de aumento de salarios, exención de prestaciones sociales (servicios de salud, vacaciones, préstamos para adquisición de viviendas, entre otros), incapacidad de organización gremial para la defensa de las condiciones mínimas de empleo, contrataciones temporales sin garantías, nula pensión para el retiro, se institucionaliza; en suma se legaliza la denominada precariedad laboral (Standing, 2013).

Su origen es la flexibilidad laboral (Standing, 2013), que se define como la estrategia aplicada por las empresas e industrias para obtener mayores dividendos mediante la disminución de gastos en el proceso productivo, específicamente en mano de obra. Consiste en la polivalencia de puestos de trabajo, funciones, horarios e incluso salarios en el proceso laboral (Alonso y Fernández, 2013). Otro tipo de flexibilidad es la organización empresarial en red cuya base es la división de funciones que subcontrata a trabajadores(as) para diferentes funciones de segundo nivel (Boltansky y Chiapello, 2002; Sennett, 2005).

En esta condición, el sector trabajador se comprende en vulnerabilidad concreta y la asume subjetivamente expresándola en estados de ánimo con respecto a la situación posible de pérdida del trabajo o de los valores asociados al estatus adquirido por el empleo (Gallie et

al., 2017). Para este trabajo solamente se considera el primer caso entendido con el concepto de riesgo laboral que se define como el miedo individual objetivo y subjetivo de los sujetos al perder el empleo siempre y cuando la posible pérdida sea por razones involuntarias (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; De Witte, 1999; Burchell, 2001; Sverke, Hellgreen y Näswall, 2002; Campos et al., 2021).

Si bien, el riesgo laboral es tácito al capitalismo (Marx, 1979; Engels, 2020) porque el sector trabajador prefiere cualquier condición laboral antes perder la posibilidad de un salario para la satisfacción de necesidades elementales (Mills, 1951); en esta etapa intensificada de alta competitividad atravesada por flexibilidad y precariedad laboral institucionalizada, el riesgo laboral es reforzado así como las lealtades con bases motivacionales de sentido instrumental (Schweickart, 2002; Boltansky y Chiapello, 2002; Sennett, 2005).

Los efectos de esta situación subjetiva se han documentado desde estudios clásicos de sociología en general y del trabajo en particular, evidenciando malestar en los trabajadores(as) (Sverke, Hellgren y Näswall, 2006); desempeño laboral ineficiente (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984); escaso compromiso organizacional (Furaker y Berlund, 2015); estados depresivos (Lazarfeld, Jahoda y Zeisel, 1996; Cantero-Téllez y Ramírez-Páez, 2009); morbilidad (Beale y Nethercott, 1985); estrés (Fagin, 1987; Sverke et al., 2006; Saldaña et al., 2020); miedo (Valdéz et al., 2010); hasta suicidio (Medina et al., 2017).

Para el caso de México, el riesgo laboral derivado de las condiciones de precariedad e informalidad laboral es un fenómeno endémico desde pocos años antes de la reestructuración neoliberal tras los primeros síntomas del agotamiento del modelo benefactor (Blancas, 2011) y actualmente coexiste con el sector formal, además de complementar el ingreso tributario del Estado (Galindo, 2012).

Incluso solo el 40% de la actividad laboral del país es formal (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2014) con tendencias hacia la precariedad, así como

flexibilidad progresiva (Mendoza-Cota, 2017). Aunado a un porcentaje de cuatro a cinco por ciento de desempleo en los últimos quince años (Trejo, Rivera y Ríos, 2017). De forma que el resto, 55% aproximadamente, es trabajo informal cuya característica es la nula protección en beneficios contractuales, de salario estable, prestaciones de salud y para el retiro (Cota y Navarro, 2016).

Ante este panorama se podría asegurar que la sensación de incertidumbre en general (Beck, 1996), y laboral en particular, es casi generalizada en el sector trabajador y asumida en la biografía laboral (Sennett, 2001; Alonso, 2017); no obstante, el riesgo laboral fluctúa a partir de condiciones ocupacionales como tipo de empleo o clase social (Beck, 1996; Gallie et al., 2017). Pero también puede explicarse empíricamente con relación a situaciones individuales (Kinnunen et al., 1999; Gimpelson y Oshchepkov, 2012).

Por ejemplo, se ha documentado que en los sectores de actividades consideradas de bajo nivel tienen mayor riesgo laboral (Gallie et al., 2017). Esto se debe a que el personal de cuadros administrativos o gerenciales poseen mayores posibilidades de decisión con respecto a la empresa o negocio y por tanto de su propia situación ocupacional; de forma que el grado de angustia sobre su futuro en el empleo es menor. Mientras que el personal operativo, asalariado, no cuentan con esas posibilidades de control y por tanto sostienen mayor percepción de riesgo (Bolstansky y Chiapello, 2002; Linhart, 2013). Lo cual se corresponde con evidencia que asevera en actividades operativas y de poca calificación donde se concentran altos niveles de desempleo y precariedad laboral en México (Márquez-Scotti, 2015).

En la misma tesitura se ha documentado que es en clase social baja donde predomina la precariedad laboral, subempleo e informalidad (Benach y Amable, 2004) y específicamente en México (Márquez-Scotti, 2015). Lo que permite conjeturar entonces que es en este sector poblacional donde el riesgo laboral es más notorio (Cheng y Chan, 2008); las razones obedecen a que regularmente este sector

poblacional posee baja formación académica y escasas destrezas ocupacionales que hacen depender del empleo vigente (Sverke y Hellgren, 2002).

Con respecto al nivel educacional de igual manera se ha demostrado que es entre agentes con menor formación escolar quienes experimentan mayor riesgo laboral (Hellgren y Sverke, 2003; Keim et al., 2014) y en México particularmente también (Torres-López, Acosta-Fernández y Aguilera-Velasco, 2017). Las razones de ello se replican como en la clase social: Entre menos educación, menos capacidades de competir en el mercado laboral y por ello perciben más inseguridad; a diferencia de los trabajadores(as) más instruidos(as) (Sverke y Hellgren, 2002; Näswall y De Witte, 2003).

En razón del sexo, se ha señalado la relación empírica de mayor sensación de riesgo laboral en varones que mujeres (Valdéz et al., 2010) a pesar que en estas últimas predominan altos índices de desempleo (García, 2012), mayores complicaciones de obtener empleo digno (Martínez-Licerio, Marroquín-Arreola y Ríos-Bolívar, 2019; Palacios y Mondragón, 2021) y en mayor precariedad que los varones (Hualde, Guadarrama y López, 2016).

Además, es en trabajadores(as) de edades mayores con quienes el riesgo laboral es más perceptible en comparación a los(as) más jóvenes (Mauno y Kuokolainen y Kinnunen, 2013). La razón de esto obedece a que regularmente las personas de mayor edad tienen más obligaciones familiares a diferencia de jóvenes y por ello son más sensibles a la inseguridad económica y por tanto al miedo al desempleo. También estos trabajadores adultos tienden en menor medida a mudar de empleo por lo que dependen casi por completo de su actual labor, lo que estimula el temor a perderlo (Cheng y Chan, 2008).

Por último, la conformación familiar es una variable asociada a la preocupación por el desempleo, puesto que en agentes adscritos a grupos familiares y en roles de proveeduría tienden a manifestar mayor riesgo laboral que aquellos(as) que no la han construido (Cheng y Chan, 2008; Román-

Reyes, Padrón-Innamorato y Ramírez-García, 2012). Aunque también se ha señalado que en personas con familia o cohabitantes la sensación de incertidumbre disminuye porque potencialmente cuentan con soportes económicos y emocionales en caso de desempleo (Hellgren y Sverke, 2003).

1. Metodología

La fuente de datos a utilizar para examinar el riesgo laboral en México es el Latinobarómetro de 2018, que contempla en sus múltiples temáticas una que atiende de forma específica el riesgo laboral. Se ubica en el tema “Problemas personales, sociales y del país”, subtema “Desempleo y búsqueda de empleo” y el ítem tiene por nombre “Grado de preocupación por quedarse sin trabajo dentro de los próximos doce meses”. Este contenido ha sido recurrentemente investigado por la encuesta desde 1995 hasta 2018 (exceptuando 1999) y aplicada para el caso mexicano en todos estos años.

El levantamiento de datos para esta encuesta se realizó mediante muestreo probabilístico modificado en tres etapas aleatorias y una por cuotas de mil doscientos casos, con margen de error probabilístico +/- 2.8, nivel de confianza de 95% y con 100% de representatividad nacional (32 entidades federativas). El universo se conforma por población de 18 años y más. La ponderación del diseño muestral se realizó conforme las variables sexo, edad y educación.

Así la muestra está distribuida en 48% hombres y 52% mujeres, en cuanto edades el 19% es de 18 a 25 años, 33% de 26 a 40 años, 32% de 41 a 60 años y el 16% de 61 años y más. El estado civil 63,2% es casado(a) o conviviente; 25,8% es soltero(a) y el 11% es separado(a), divorciado(a) o viudo(a). La escolaridad se distribuye con el 7% sin educación; 57% con educación básica; 19,9% educación media superior; 7% con estudios superiores incompletos; y 9,1% con estudios superiores completos.

La variable dependiente que responde a

las necesidades de este análisis es la signada en el Latinobarómetro con la clave S3 y versa de la siguiente manera: “¿Cuán preocupado diría usted que está por quedar sin trabajo o de estar desempleado durante los próximos doce meses? Las respuestas son 1) Muy preocupado, 2) Preocupado, 3) Poco preocupado, 4) No está preocupado y 5) No tiene trabajo; la cual fue respondida por el 98,3% de los(as) informantes.

Para este trabajo la variable fue reconfigurada en dos sentidos: Primero, se omitió la quinta categoría de respuesta porque no es útil para los objetivos planteados y en segundo lugar, se cambió el orden de respuestas de forma descendente a ascendente en la importancia por tratarse de una variable ordinal tipo *Likert*, tal y como en estudios previos se realiza con la finalidad de ofrecer correspondencia teórica y empírica con estudios predecesores (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984; Rugulies et al., 2008; Laine et al., 2009; Rugulies et al., 2010; Shoss, 2017).

Las variables independientes consideradas para el análisis y que ofrece la fuente de información son las de control (sexo, edad, escolaridad y clase social) porque en estudios previos han sido explicativas (Sverke et al., 2002; Sora, Caballer y Peiró, 2014). También se considera el tipo de trabajo que desempeña puesto que es la única que la base de datos ofrece en relación con espacios ocupacionales, es decir, en la particular y concreta situación laboral en que se desenvuelve, que resulta explicativa en este tipo de análisis empíricos (Sverke et al., 2002; Keim et al., 2014).

De manera que las variables predictoras se componen por sexo de dimensiones 1) Hombre y 2) Mujer. Educación signada en la base de datos como REEDUC1 cuyas categorías son 1) Básica y menos; 2) Secundaria, media técnica y menos; y 3) Superior o más. La edad cuya variable se nombra REEDAD conformada por 1) 16 a 25 años; 2) 26 a 40 años; 3) 41 a 60 años; y, 4) 61 años y más. El estatus marital, de nombre cifrada como S23 en el Latinobarómetro

conformada por 1) Casado/Conviviente; 2) Soltero(a); y, 3) Separado(a)/Divorciado(a)/Viudo(a).

Por último, el tipo de trabajo que desempeña signada S15 compuesta por 1) Autónomo profesional (doctor, abogado, contador, arquitecto); 2) Autónomo dueño de negocio; 3) Autónomo agricultor/pescador; 4) Autónomo trabajador por cuenta propia/Ambulante; 5) Asalariado profesional; 6) Asalariado alto ejecutivo (gerente, director); 7) Asalariado ejecutivo mando medio; y, 8) Asalariado: Empleado.

El procedimiento analítico inicial es de corte transversal de la variable dependiente, enfatizando la observación en la categoría “Muy preocupado” en el total de etapas en que se ha revisado (1995 a 2018, excepto 1999). El cual se define como una técnica cuantitativa descriptiva de la frecuencia y distribución de eventos en un momento preciso de una o varias variables, con la finalidad de examinar cambios o permanencias para dilucidar tendencia a partir de cotejos matemáticamente estructurados (Hernández y Velasco-Mondragón, 2000; Navarro, Sánchez y Martín, 2004). Esta examinación implícitamente es comparativa puesto que contrasta categorías semejantes en fenómenos sociales de la misma clase (Sartori, 1970) y con ello localiza semejanzas o diferencias de observaciones descriptivas para dar cuenta de particularidades que habiliten clasificar el fenómeno objeto de estudio (Ragin y Zaret, 1983).

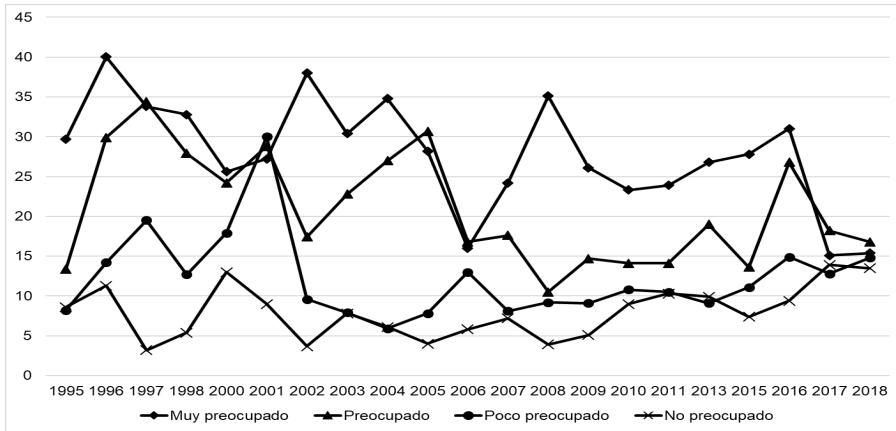
El análisis multifactorial es el segundo procedimiento técnico mediante un ajuste de regresión logística ordinal, el cual tiene por objetivo evidenciar matemáticamente la dependencia de la variable a explicar con un conjunto de otras indicado por coeficientes en función de la varianza total (López-Roldán y Fachelli, 2015). Al mismo tiempo explica el signo de la relación, así como estimación probabilística de los sucesos (Heredia, Rodríguez y Villalta, 2018). La validez del procedimiento se verifica mediante los coeficientes de ajuste -Chi cuadrado- el cual

infiere la predicción de frecuencias en la distancia de acontecimientos frente al cálculo real; cuyo valor de confirmación es .000 (Hosmer y Lemeshow, 2000).

Es menester señalar que el valor de pseudo R^2 describe la variabilidad total del modelo a partir de la magnitud de correlación entre las variables independientes con la dependiente y su validez se verifica con coeficientes cercanos a la unidad. Sin embargo, por tratarse de variables cualitativas ordinales tipo *Likert*, el coeficiente suele ser excepcionalmente inferior (Gujarati y Porter, 2010); tal y como se verifica en antecedentes empíricos sobre la misma temática y técnica (Kinnunen et al., 1999; Mauno et al., 2013; Gallie et al., 2017). Con los valores extraídos “error típico” y coeficiente se interpretarán la ocurrencia del fenómeno analizado de la categoría de la variable dependiente (Ortega y Cayuela, 2002); sin embargo, se prioriza el cálculo con *Odds ratio* (OR) para interpretar en probabilidades de ocurrencia del suceso (Cerdeira, Vera y Rada, 2013).

2. Resultados

La trayectoria transversal de percepción de riesgo laboral en México de 1995 a 2018 muestra periodos fluctuantes (ver Gráfico 1). En el primer proceso refiere en 29,7% de informantes con muy alta preocupación, el año siguiente aumenta hasta 40%; inmediatamente disminuye de forma progresiva hasta 2001 con 27,2%. Para 2002 hay aumento a 38% y nuevamente decrece hasta niveles de 16% en 2006, para recuperarse de inmediato hasta 24,2% en 2007. En 2008, retorna una alta proporción de 35% hasta disminuir en 2015 a 27,8%. El antepenúltimo ciclo de la encuesta reportó incremento a 31% para que en el penúltimo informe 2017 se registraran los porcentajes más bajos, 15,1%, tendiendo hacia la baja; y en 2018 se mantiene relativamente estable con 15,4% de encuestados(as) que lo refirieron.



Fuente: Elaboración propia, 2021 con base en Latinobarómetro 1995- 2018.

Gráfico I: Preocupación por quedar sin empleo. México 1995-2018

A pesar de lo cíclico del comportamiento transversal de la categoría “Muy importante” es visible la progresiva depreciación porcentual histórica de entrevistados(as) que lo consideran.

Con la finalidad de dilucidar la probabilidad de ocurrencia del fenómeno (riesgo laboral) de la categoría eje de variable dependiente con las categorías de las independientes, se aplica la técnica de

multivariada de regresión ordinal, así como medir probabilidades estadísticas de las tendencias con el valor B, y posteriormente a partir de OR; la viabilidad del proceso se verifica puesto que el ajuste es favorable conforme la hipótesis nula al 0.000, bondad del ajuste de *Pearson* de 0.001y *Deviance* 0.000. Por último, el valor del Pseudo R² es 0.026 (ver Tabla I).

Tabla 1
Probabilidades de percepción de riesgo laboral. México 2018

Variable	Categorías	Estimación	OR
Sexo	Hombre	-.140	0.86***
	Mujer	0*	0.86***
	Casado/conviviente	-.060	0.94*
Estado Civil	Soltero(a)	-.133	0.88*
	Separado/divorciado/viudo	0*	0.88*
	16 a 25 años	.271	1.31***
Edad	26 a 40 años	.298	1.35***
	41 a 60	.168	1.18**
	61 y más	0*	1.18**
Escolaridad	Básica y menos	.264	1.30***
	Secundaria, media técnica y menos	.183	1.20***
	Superior o más	0*	1.20***
Clase social	Baja	.401	1.49***
	Media	-.016	0.98*
	Alta	0*	0.98*

Cont... Tabla 1

	Profesional (Doctor, abogado, contador, arquitecto)	-.256	0.77**
	Dueño de negocio	-.057	0.94*
	Agricultor/pesecador	-.061	0.94*
	Trabajador por cuenta propia/ambulante	.115	1.12**
	Profesional	-.350	0.70***
Tipo de empleo	Alto ejecutivo (gerente, director)	-.074	0.93*
	Ejecutivo mando medio	.131	1.14*
	Empleado/otro	0 ^a	1.14*

Notas: 0^a: Este parámetro está establecido en cero porque es redundante. Sig. 0.000; Pearson 0.001; Pseudo R² 0.026. *** P ≤ 0.005; ** P ≤ 0.010; * P ≤ 0.050.

Fuente: Elaboración propia, 2021 con base en Latinobarómetro 2018.

Los resultados del cálculo multivariante señalan a la categoría sexo con 86% de probabilidad en señalar demasiada preocupación de ser despedido(a) en los próximos doce meses, sin referir diferencias entre hombres y mujeres. En cuanto al estado civil, resultaron categorías nulamente asociadas o influyentes en el riesgo laboral ($P \leq 0.050$). Sin embargo, existe más probabilidad de percibir riesgo laboral en agentes en situación conyugal que en aquellos(as) que no se adscriben a núcleos familiares vigentes.

Con respecto a la edad, las categorías con mayor asociación ($P \leq 0.005$) son las de 16 a 25 y 26 a 40 años, mientras que las categorías restantes tienen una influencia media ($P \leq 0.010$), sin que deje de ser significativa conforme los parámetros de variables cualitativas. De manera que en las edades entre 18 y 25 años, así como en las de 26 a 40 tienen 1,3 veces más posibilidad de sentir alto riesgo laboral a diferencia de las edades mayores de 41 a 61 y más, puesto que solo tienen probabilidad de 1,1. No obstante, es en la edad de 26 a 40 la que predomina en riesgo laboral. De manera que es en sectores jóvenes de edades productivas donde se percibe más temor al despido.

En cuanto a la escolaridad, que conforma un factor altamente asociado en el total de sus categorías ($P \leq 0.005$), la tendencia afirma que entre menor escolaridad más tendencia a percibir riesgo laboral; puesto que informantes con educación básica o menos tienen 1,3 veces

más posibilidad de referir riesgo laboral frente al 1,2 de los niveles superiores de formación académica. En la misma directriz la clase social subjetiva, puesto que existe 1,4 veces más posibilidad en clases bajas que lo referían frente a las clases ascendentes; incluso es en la clase social inferior la que se conforma como un factor asociada a diferencia de las restantes.

Por último, el tipo de empleo refleja que las categorías profesionales (abogado, doctor, contador y arquitecto), profesional y trabajador por cuenta propia/ambulante, son factores asociados alta y moderadamente al riesgo laboral respectivamente ($P \leq 0.010$ y $P \leq 0.005$); mientras que el resto escasamente están asociadas a la variable dependiente. La tendencia indica que es en actividades asalariadas y en cuenta propia (informal) que superan en posibilidad de experimentar riesgo laboral en comparación a actividades profesionales; puesto que tienen 1,1 veces más posibilidad de percibirlo frente al 77% y 70% de los otros. Incluso los(as) dueños(as) de negocio y altos ejecutivos(as) lo perciben más que profesionistas. Así la tendencia indica que entre más operativa la actividad laboral, asalariada y sin prestaciones es mayor la percepción de riesgo laboral.

3. Discusión

Conforme el estudio transversal, el alto riesgo laboral ha predominado en más

de la mitad de las encuestas levantadas en el país (16 de 21), frente a percepciones moderada o nulas de riesgo. De manera que se puede aseverar que el riesgo laboral es endémico entre informantes de México, al grado de considerarse en estudios empíricos comparativos por tal característica (Debus et al., 2012); e incluso es coincidente con estudios empíricos comparativos de inicios de siglo que señalan en cuatro de cada diez trabajadores(as) considera seguro su empleo (Burchell, 2001); y sostenido en otros ejercicios similares que suscriben en encuestados(as) mexicanos como los que comparativamente exhiben más temor en comparación de informantes de otros treinta países (Green, 2008).

De igual forma la distribución transversal del alto riesgo laboral fluctúa coincidentemente con acontecimientos económicos coyunturales como las recesiones y crisis económicas locales e internacionales; las cuales pueden tener efectos considerables en la sensación de riesgo laboral (Debus et al., 2012). La primera en México es 1994 que se extendió durante 1995 (Loría y Díaz, 2013), y sus efectos se notaron hasta 1996 (Camberos y Bracamontes, 2015). En esta etapa, particularmente en 1995 el 29,7% de informantes refirió alto riesgo laboral y el año siguiente fue el 40%, siendo las proporciones más altas. En las siguientes etapas de levantamiento disminuye progresivamente hasta el año 2000 con 25,6%.

La siguiente etapa es a inicios del milenio, aunque se consideró como recesión. La diferencia reside en la breve duración de la actividad económica a diferencia de la crisis (menos de un año). De forma que en 2001 (Calva, 2001) y 2003 se comprendieron dos recesiones cuyos efectos negativos tuvieron recuperaciones que se alargaron por casi cuatro años (Mejía, Díaz y Vergara, 2017). Así en el año 2001 la percepción de alto riesgo laboral fue señalado por el 27,2%, aumentando ligeramente. Pero al siguiente año se elevó la proporción a 38%; en 2003 disminuyó a 30,4%; y en 2004 repuntó a 34,8%. En los siguientes años se contrajo hasta 16% en 2006.

En 2008 se registra otra crisis cuyos

efectos en México fueron más severos que en otros países de la región (Lomelí y Murayama, 2009; Ronconi et al., 2010) y en ese año el porcentaje de encuestados(as) que refirió alto riesgo laboral se acrecentó hasta 35,1% y 26,1% el siguiente. A partir de 2010 decreció a 23,3% pero fue en aumento hasta 31% en 2016. El 2017, se ha categorizado como un año de desaceleración económica (lo que supone es menos grave que una recesión o crisis) y se ha extendido hasta el primer trimestre de 2018 (Notimex, 2019); no obstante, la influencia de esta coyuntura en la apreciación de riesgo laboral no se comporta como en las etapas previas puesto que los porcentajes de 2017 y 2018 de informantes que perciben riesgo laboral se ubica en los quince puntos porcentuales y tal vez se deba a que el fenómeno económico es menos gravoso que los anteriores.

De forma que por la congruencia entre altos porcentajes de encuestados con percepción de riesgo laboral en etapas recesivas o de crisis económica, el estudio encuentra una relación que deberá sustentarse empíricamente con otros procedimientos técnicos.

Al respecto del factor sexo no hay evidencia de diferencias entre hombres y mujeres en la percepción de riesgo laboral, lo que es coincidente con otros estudios empíricos antecedentes (Erlinghagen, 2007; Gallie et al., 2017). La razón obedece a que la variable tendría que estar involucrada con terceros factores como tipo de empleo o edad para definir distancias puntuales en función de la particular situación (Rosenblatt, Talmud y Ruvio, 1999). Sin embargo, se distancia de otros ejercicios que señalan la preponderancia de varones en percibir riesgo (Rosenblatt et al., 1999; Valdéz et al., 2010) y por la inferida responsabilidad típica de la masculinidad para proveer materialmente el núcleo familiar. Por otra parte, y en discrepancia de otros análisis, esta variable predictorica mantiene alto nivel de influencia con la dependiente (Keim et al., 2014).

En cuanto al estado civil su influencia es exigua en contraste con antecedentes empíricos sobre el tema. Sin embargo, por los

valores extraídos en el análisis multivariado y su predicción coincide con otros resultados (De Cuyper et al., 2008), que afirman es en agentes adscritos a núcleos familiares donde predomina la sensación de inseguridad a ser desempleado por razones inherentes a la responsabilidad de manutención familiar (Román-Reyes et al., 2012).

Con la edad, variable de alta influencia, los resultados indican a trabajadores jóvenes, particularmente en etapas productivas (26 a 40 años), quienes refieren más sensación de riesgo laboral que en edades mayores; lo cual disiente con algunos otros resultados que refieren a personas activas de mayor edad con más tendencia al temor (Näswall y De Witte, 2003; Mauno et al., 2013). Las razones se deben a que ese rango de edad es que concentra desempleo y precariedad laboral (Botello, 2013; García, 2016; Pérez y Ceballos, 2019); aunado a que en edades de entre 20 a 25 años es cuando jóvenes urbanos típicamente concretan su emancipación del núcleo familiar primario (Vázquez y Ortiz-Avila, 2018) lo que multiplica la incertidumbre laboral.

La influencia del nivel educativo en el riesgo laboral es significativa, tal y como se corrobora en otros estudios precedentes (Kinnunen et al., 1999; Hellgren y Sverke, 2003; Moore, Grunberg y Greenberg, 2004; Keim et al., 2014), cuya tendencia general señala que entre menos educación más se percibe riesgo; puesto que entre menos formación académica se adquieren menores capacidades y oportunidades para competir en el mercado laboral lo que causalmente genera más inseguridad (Sverke y Hellgren, 2002; Näswall y De Witte, 2003).

Con la misma tendencia de correlación la clase social indica que la autoadscripción en estratos menores se relaciona con alto riesgo laboral, compatible con otros ejercicios en Europa (Burchell, 2001; Gallie et al., 2017). Lo anterior se puede explicar por las condiciones laborales concretas del país puesto que la flexibilidad, precariedad y subempleo es axiomática en las capas poblacionales necesitadas (Benach y Amable, 2004; Márquez-Scotti, 2015).

El tipo de empleo y la relación con el riesgo laboral es irrefutable teóricamente (Bolstansky y Chiapello, 2002; Sennett, 2005; Castel, 2010; Standing, 2013; Linhart, 2013), así como empíricamente, puesto que la incertidumbre o temor al desempleo es tácito al proceso pragmático de trabajar (Greenhalgh y Rosenblat, 1984; Ashford, Lee y Bobko, 1989). En cuanto a la propensión del riesgo con el tipo de ocupación, se reafirma la tendencia que señala a las actividades profesionales o más calificadas con menores sensaciones de temor a diferencia de aquellas consideradas operativas, manuales o poco calificadas (Adams, Cantah y Wafe, 2014; Gallie et al., 2017); acentuándose para este caso en informantes asalariados(as), y posteriormente, el ambulante o por cuenta propia. La explicación ya referida obedece a que los empleos administrativos/gerenciales cuentan con mayores rangos de decisión con respecto a su situación ocupacional comparativamente a las y los empleados (Bolstansky y Chiapello, 2002; Sennett, 2005; Linhart, 2013) aunado a que en este tipo de posiciones en el proceso productivo es donde se encuentran mayores indicadores de precariedad laboral en México (Márquez-Scotti, 2015).

En suma, el riesgo laboral en México tiene las características típicas que las teorías sobre el tema señalan de forma directa, en específico en dos elementos: De forma generalizada el riesgo laboral está presente en la mayoría de los y las trabajadoras de cualquier actividad productiva contemporánea (Sennett, 2005; Bolstansky y Chiapello, 2002). Sin embargo, en segundo lugar, es más perceptible en agentes cuyas condiciones laborales son atípicas o informales, pero aún más entre agentes pocos calificados(as) y en situación de asalariados(as) (Linhart, 2013; Standing, 2013).

Así, estos resultados soportan la idea que los riesgos, así como su percepción inherente a la sociedad en el capitalismo contemporáneo, y en específico del campo laboral, se producen y distribuyen de forma que refuerzan la lógica de distribución estructural de clase; es decir, de forma más abrasiva contra los sectores en

desventaja (Beck, 2017).

Conclusiones

El riesgo laboral en México es una sensación dominante entre entrevistados(as) desde 1995 a 2018 según lo compilado por el Latinobarómetro; puesto que en la mayoría de las encuestas anuales destaca la “Muy alta preocupación”. Sin embargo, las fluctuaciones porcentuales de informantes con esta intranquilidad se elevan en etapas de crisis o recesiones económicas que impactaron al país, exceptuando la última de 2018 que se considera desaceleración, fenómeno conceptualmente descrito como menos grave.

En el último periodo, 2018, el riesgo laboral es percibido entre hombres y mujeres sin diferencias importantes en su gravedad. Pero no así entre agentes adscritos a un núcleo familiar frente a quienes no han formado o lo han disuelto. La edad de las(os) encuestados que señalan más riesgo laboral es entre jóvenes coincidente con el periodo típico de emancipación familiar. Se detectó una correlación significativa que entre menos formación escolar más percepción de riesgo laboral y en el mismo sentido o dirección con respecto a la clase social: Entre más baja la clase social más preocupación existe por el desempleo. Por último, es en actividades poco calificadas, de posiciones laborales asalariadas y en informalidad donde predomina el riesgo laboral en contraste con actividades de alta calificación o gerenciales.

En suma, las implicaciones empíricas del ejercicio contribuyen a reforzar las tesis teóricas que señalan al riesgo en general, y el laboral en específico, como endémico en las sociedades contemporáneas con impactos diferenciados en función de las desigualdades estructurales en el contexto del capitalismo contemporáneo; siendo estos efectos más considerables en sectores poblacionales con desventaja ocupacional para el caso mexicano.

Referencias bibliográficas

- Adams, A., Cantah, W. G., y Wafe, E. A. (2014). Income insecurity, job insecurity and the drift toward self-employment in SSA. *MPRA paper 59615*. <https://mpr.ub.uni-meuchen.de/59615/>
- Alonso, L. E. (2017). La crisis de la ciudadanía social y el malestar de la democracia en Europa. *Mélanges de la Casa de Velázquez*, (47-2), 29-46. <https://doi.org/10.4000/mcv.7693>
- Alonso, L. E., y Fernández, C. J. (2013). *Los discursos del presente: Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*. Siglo XXI.
- Ashford, S. J., Lee, C., y Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based substantive test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829. <https://doi.org/10.2307/256569>
- Beale, N., y Nethercott, S. (1985). Job-loss and family morbidity: A study of a factory closure. *Journal of the Royal College of General Practitioners*, 35(280), 510-514.
- Beck, U. (1996). Teoría de la modernización reflexiva. En J. Berriain (Comp.), *Las consecuencias perversas de la modernidad* (pp. 223-265). Anthropos.
- Beck, U. (2017). *La metamorfosis del mundo*. Barcelona: Paidós.
- Benach, J., y Amable, M. (2004). Las clases sociales y la pobreza. *Gaceta Sanitaria*, 18(4), 16-23.
- Blancas, E. N. (2011). Los avatares de la precarización laboral en México, 1950 – 2010. En L. Franco y C. Mejía (Coords.), *Cambios sociales y precariedad en el empleo* (pp. 107-140). Lito-grapo y Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

- Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En J. M. Blanch, M. J. Espuny, C. Gara y A. Artilles (Coords.), *Teoría de las relaciones laborales* (pp. 19-148). Editorial UOC.
- Bolstansky, L., y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Ediciones Akal.
- Botello, J. (2013). Desempleo juvenil en México 2000-2010. *Análisis Económico*, 28(67), 43-58.
- Burchell, B. (2001). The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification. In B. Burchell, D. Ladipo y F. Wilkinson (Eds.), *Job insecurity and work intensification* (pp. 61-76). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203996881>
- Calva, J. L. (2001). La economía mexicana en recesión. *Problemas del Desarrollo*, 32(126), 237-252. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/pde/article/view/7397>
- Camberos, M., y Bracamontes, J. (2015). Las crisis económicas y sus efectos en el mercado de trabajo, en la desigualdad y en la pobreza en México. *Contaduría y Administración*, 60(2), 219-249. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2015.05.003>
- Campos, Y., Bernal, V., Vilaret, A., y Russo, M. (2021). Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(E-4), 560-570.
- Cantero-Téllez, E. A., y Ramírez-Páez, J. A. (2009). Factores psicosociales y depresión laboral: Una revisión. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 47(6), 627-636.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica.
- Cerda, J., Vera, C. y Rada, G. (2013). Odds ratio: Aspectos teóricos y prácticos. *Revista Médica de Chile*, 141(10), 1329-1335. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872013001000014>
- Cheng, G. H-L., y Chan, D. K-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Cota, R., y Navarro, A. (2016). Análisis del concepto de empleo informal en México. *Análisis Económico*, 31(78), 125-144.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., y Alarco, B. (2008). Employability and employees well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology an International Review*, 57(3), 488-509. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x>
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- Debus, M. E., Probst, T. M., Köing, C. J., y Kleinmann, M. (2012). Catch me if I fall! Enacted uncertainty avoidance and the social safety net as country-level moderator in the job insecurity-job attitudes link. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 690-698. <https://doi.org/10.1037/a0027832>
- Engels, F. (2020). *La situación de la clase obrera en Inglaterra*. Ediciones Akal, S. A.
- Erlinghagen, M. (2007). *Self-perceived job insecurity and social context: Are there different European cultures of anxiety?* German Institute for

- Economic Research.
- Fagin, L. (1987). Stress y desempleo. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 7(21), 265-276. <http://www.revistaaen.es/index.php/aen/article/view/14933>
- Furaker, B., y Berlund, T. (2015). Job insecurity and organizational commitment. *International Journal of Organization*, (13), 163-186. <https://doi.org/10.17345/rio13.163-186>
- Galindo, A. (2012). Elementos para contextualizar la estructura de oportunidades en el marco de la flexibilidad y precariedad del trabajo. En S. Mendoza y A. Galindo (Coords.), *Trabajo y modernidad en Pachuca, en el Estado de Hidalgo, México* (pp. 57-80). Plaza y Valdés editores y Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., e Inanc, H. (2017). The hidden faces of job insecurity. *Work, Employment and Society*, 31(1), 36-53. <https://doi.org/10.1177/0950017015624399>
- García, B. (2012). La precarización laboral y el desempleo en México (2000-2009). En E. De la Garza y C. Salas (Coords.), *La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en crisis* (pp. 91-118). Plaza y Valdés editores.
- García, B. (2016). Precariedad laboral y desempleo en México. En L. M. Valdés (Coord.), *Hacia una nueva ley general de población* (pp. 167-177). UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Giddens, A. (1999). *Sociología*. Alianza Editorial, S. A.
- Gimpelson, V., y Oshchepkov, A. (2012). Does more unemployment cause more fear of unemployment? *IZA Journal of Labor & Development*, 1, 6. <https://doi.org/10.1186/2193-9020-1-6>
- Green, F. (2008). Subjective employment insecurity around the world. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2(3), 343-363. <http://doi.org/10.1093/cjres/rsp003>
- Greenhalgh, L., y Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity. Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438-448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Gujarati, D. N., y Porter, D. C. (2010). *Econometría*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Akal.
- Hellgren, J., y Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organization Behavior*, 24(2), 215-236. <https://doi.org/10.1002/job.184>
- Heredia, J. J., Rodríguez, A. G., y Vilalta, J. A. (2018). Predicción del rendimiento en una asignatura empleando la regresión logística ordinal. *Estudios Pedagógicos*, 40(1), 145-162. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052014000100009>
- Hernández, B., y Velazco-Mondragón, H. (2000). Encuestas transversales. *Salud Pública de México*, 42(5), 447-455. <http://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/6263>
- Hosmer, D. W., y Lemeshow, S. (2000). *Applied Logistic Regression*. John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/0471722146>
- Hualde, A., Guadarrama, R., y López, S. (2016). Precariedad laboral y trayectorias flexibles en México. Un estudio comparativo en tres ocupaciones. *Papers*, 101(2), 195-221. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers.2188>

- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., y Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269-290. <https://doi.org/10.1037/a0036743>
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., y Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among finish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243-260. <http://dx.doi.org/10.1080/135943299398348>
- Köhler, H-D., y Martín, A. (2010). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Delta Publicaciones.
- Laine, M., Van der Heijden, B. I. J. M., Wickström, G., Hasselhorn, H-M., y Tackenberg, P. (2009). Job insecurity and intent to leave the nursing profession in Europe. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 420-438. <http://dx.doi.org/10.1080/09585190802673486>
- Lazarfeld, P., Jahonda, M., y Zeisel, H. (1996). *Los parados de Marienthal: Sociografía de una sociedad golpeada por el desempleo*. La piqueta.
- Linhart, D. (2013). *¿Trabajar sin los otros?* Universitat de Valencia.
- Lomeli, L., y Murayama, C. (2009). México frente a la crisis: Hacia un nuevo curso de desarrollo. *Economía UNAM*, 6(18), 7-60.
- López-Roldán, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona
- Loría, E., y Díaz, A. (2013). Dos crisis de la economía: 1995 y 2009. Un análisis dinámico de estado estacionario. *Ciencia ergo-sum*, 20(1), 29-34.
- Márquez-Scotti, C. (2015). Determinantes del desempleo en urbes mexicanas. Continuidades y rupturas en el periodo de crisis. *Papeles de Población*, 21(83), 101-134.
- Martínez-Licerio, K. A., Marroquín-Arreola, J., y Ríos-Bolívar, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis Económico*, 34(86), 113-131.
- Marx, K. (1979). *El capital. Libro primero. El proceso de producción del capital. Tomo I, Vol. 3*. Siglo XXI editores.
- Mauno, S., Ruokolainen, M., y Kinnunen, U. (2013). Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor-well-being relationship in three finnish occupational samples. *Aging & Mental Health*, 17(4), 411-422. <http://dx.doi.org/10.1080/13607863.2012.747077>
- Méda, D. (2019). Tres escenarios para el futuro del trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 138(4), 675-702. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12139>
- Medina, A. R., Herazo, M. I., Barrios, A. M., Rodelo, Y. V., y Salinas, L. F. (2017). Factores psicosociales asociados a la conducta suicida en adolescentes. *Avances en Psicología: Revista de la Facultad de Psicología y Humanidades*, 25(1), 49-57.
- Mejía, P., Díaz, M. A., y Vergara, R. (2017). Recesiones de México en los albores del siglo XXI. *Problemas del Desarrollo*, 48(189), 57-84. <https://doi.org/10.1016/j.rpd.2017.04.004>
- Mendoza-Cota, E. (2017). Labor flexibility and regional unemployment in Mexico: a panel cointegration analysis. *Economía, Sociedad y Territorio*, 17(53), 35-62. <https://doi.org/10.22136/est000689>
- Mills, C. W. (1951). *White collar: The American middle class*. Oxford

- University Press.
- Moore, S., Grunberg, L., y Greenberg, E. (2004). Repeated downsizing contact: The effects of similar and dissimilar layoff experiences on work and well-being outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(3), 247-257. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.3.247>
- Näswall, K., De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189-215. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002003>
- Navarro, A., Sánchez, I., y Martín, M. (2004). *Análisis estadístico de encuestas de salud: Curso General 3*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Notimex (19 de mayo de 2019). Ven analistas desaceleración en México, pero sin riesgo de recesión. *La Jornada*. <https://www.jornada.com.mx/ultimas/economia/2019/05/19/economia-mexicana-muestra-desaceleracion-pero-sin-riesgo-de-recesion-9279.html>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2014). *El empleo informal en México: Situación actual, políticas y desafíos*. Oficina Regional para América y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_245619.pdf
- Ortega, M., y Cayuela, A. (2002). Regresión logística no condicionada y tamaño de muestra: Una revisión bibliográfica. *Revista Española de Salud Pública*, 76(2), 85-93.
- Palacios, Y., y Mondragón, S. (2021). Precariedad laboral en población afrodescendiente e indígena agravada por el conflicto armado en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Vè)*, XXVII(2), 338-351. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35918>
- Pérez, J. A., y Ceballos, G. I. (2019). Dimensionando la precariedad laboral en México de 2005 a 2015, a través del modelo logístico ordinal generalizado. *Noésis. Revista de Ciencias Sociales*, 28(55), 109-135. <https://doi.org/10.20983/noesis.2019.1.6>
- Quijano, A. (2008). El trabajo a final del Siglo XX. *Ecuador Debate*, (74), 187-204.
- Ragin, C., y Zaret, D. (1983). Theory and Method in comparative research: Two strategies. *Social Forces*, 61(3), 731-754. <https://doi.org/10.1093/sf/61.3.731>
- Román-Reyes, P., Padrón-Innamorato, M., y Ramírez-García, T. (2012). Trabajo y familia ¿Cómo se articula esa frágil relación? *Convergencia*, 19(60), 229-253.
- Ronconi, L., Marongiu, F., Dborkin, D., y Flic, G. (2010). *América Latina frente a la crisis internacional: Características institucionales y respuestas de política*. CeALCI-Fundación Carolina.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., y Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 197-217. <https://doi.org/10.1080/135943299398320>
- Rugulies, R., Aust, B., Burr, H., y Bültmann, U. (2008). Job insecurity, chances on the labour market and decline in self-rated health in a representative sample of the Danish workforce. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 62(3), 245-250. <http://dx.doi.org/10.1136/jech.2006.059113>
- Rugulies, R., Thelien, K., Nygaard, E., y Didierichsen, F. (2010). Job insecurity and the use of antidepressant medication among Danish employees with and without a history of prolonged

- unemployment: a 3.5-year follow-up study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 64(1), 75-81.
- Saldaña, C., Polo-Vargas J. D., Gutiérrez-Carvajal, O. I., y Madrigal, B. E. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(1), 25-37. <https://doi.org/10.31876/revs.v26i1.31308>
- Sartori, G. (1970). Concept misformation in comparative politics. *The American Political Science Review*, 64(4), 1033-1053. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/1958356>
- Schweickart, D. (2002). *After capitalism*. Rowman & Littlefield Group Incorporated.
- Sennett, R. (2001). La calle y la oficina: Dos fuentes de identidad. En A. Giddens y W. Hutton (Eds.), *En el límite: La vida en el capitalismo global* (pp. 247-268). Tusquets.
- Sennett, R. (2005). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Sora, B., Caballer, A., y Peiró, J. M. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 15-21. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2317.pdf>
- Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Pasado & Presente.
- Sverke, M., y Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Sverke, M., Hellgren, J., y Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Sverke, M., Hellgren, J., y Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. SALTSA Report. No.1:2006. National Institute for Working Life. Recuperado de http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2006/wlr2006_01.pdf
- Torres-López, T. M., Acosta-Fernández, M., y Aguilera-Velasco, M. D. L. Á. (2017). Preparación para el trabajo: representaciones sociales del empleo y desempleo de jóvenes mexicanos sin trayectoria laboral. *Revista Educación y Desarrollo Social*, 11(1), 85-101. <https://doi.org/10.18359/reds.1867>
- Trejo, J. C., Rivera, E. C., y Ríos, H. (2017). Análisis de la histéresis del desempleo en México ante shocks macroeconómicos. *Contaduría y Administración*, 62(4), 1228-1248. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2017.06.005>
- Valdéz, J. L., López, I., Torres, O., Piña, M., González, N. I., y Maya, M. U. (2010). Los tipos de miedo prevalentes por generación y por sexo. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 13(4), 163-182. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/issue/view/22588>
- Vázquez, G., y Ortiz-Ávila, E. (2018). La emancipación de los jóvenes indígenas urbanos en México. *Revista Latinoamericana de Población*, 12(22), 85-105. <https://doi.org/10.31406/n22a6>