

Capítulo 8

La precariedad laboral en la administración pública a partir de la aplicación de los modelos de gestión en el contexto mexicano

Martín Alonso Juárez Armenta¹

<https://doi.org/10.61728/AE23040083>

¹ Profesor de la Facultad de Estudios Internacionales y Políticas Públicas. Universidad Autónoma de Sinaloa. Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Líneas de investigación: Gobierno y políticas públicas, Relaciones ejecutivo-legislativo, estudios legislativos. Correo electrónico: martin.juarez@uas.edu.mx

Introducción

Max Weber afirma que los dirigentes políticos o los empresarios deben contar con la burocracia para mantener las riendas del gobierno (Weber, 1966). En este sentido, para que un gobierno sea eficiente no solamente es necesario que sus dirigentes cuenten con capacidad gerencial o directiva, sino que también es importante que cuenten con una administración pública capaz. Entiéndase a la administración pública como el brazo operativo del gobierno, es decir, quien ejecuta las políticas que han sido decididas.

En la búsqueda de hacer la labor administrativa más eficiente se han desarrollado diversas reformas a partir de propuestas o modelos. Como primera propuesta se encuentra el modelo burocrático weberiano, el cual se centra en los procesos; posteriormente aparece la nueva gestión pública, orientada al cumplimiento de los resultados.

La presente investigación expone el desarrollo que ha tenido la administración pública en México, en la cual se han aplicado modelos de gestión que van del burocrático weberiano al de la nueva gestión pública. El esquema metodológico de este trabajo abarca temporalmente el periodo 2016-2019. El análisis se centra en los cambios que surgieron en las condiciones laborales de trabajadores de la administración pública tras la implementación de políticas de corte neoliberal las cuáles han propiciado precariedad laboral.

El trabajo estará dividido en tres apartados: la burocracia, la nueva gestión pública y la precariedad laboral en la administración pública. En el primero se reconoce la importancia de la burocracia, sus características, las reformas para la reducción del tamaño del Estado y las reformas para la modernización de la administración pública. En el siguiente apartado se describe la nueva gestión pública, por qué surge, las características de esta y que dificultades presentó. Por último, la precariedad laboral en la administración pública, su definición y características, se presenta al programa Prospera y Bienestar como dos ejemplos de empleos precarios en la administración pública mexicana.

La Burocracia

La burocracia ha sido, es y será un tema medular en el estudio de la administración pública. La versión weberiana respecto a la forma de operar de la administración pública destaca la importancia de la burocracia como elemento fundamental en la estructura organizativa del Estado.

Entre las características de la burocracia podemos encontrar: orden jerárqui-

co, impersonalidad de las relaciones, meritocracia, dedicación laboral completa, división del trabajo, procedimientos estandarizados, formalidad de las comunicaciones, carácter legal de las normas y reglamentos. De estas características podemos destacar la dedicación laboral completa de los funcionarios a su empleo, lo que hace necesario que cuenten con un espacio físico, así como todos los insumos y equipo necesario para el desarrollo de sus actividades (Reyes, 2020).

El modelo burocrático constituye un pilar fundamental de la teoría tradicional de la organización moderna para impulsar los grandes procesos administrativos en los servicios públicos de los gobiernos nacionales o locales. Para poder llevar a cabo los procesos administrativos la burocracia cuenta con personal, conocidos como funcionarios, la situación personal de estos se expone a continuación:

- El funcionario burocrático es nombrado por una jerarquía superior.
- Lo normal es que la posición del funcionario sea vitalicia.
- El funcionario recibe un sueldo regularmente establecido y la seguridad de una pensión para la vejez. El sueldo no se calcula como un salario de acuerdo con el trabajo realizado, sino en términos de status, es decir, según el tipo de función y categoría del funcionario.
- El funcionario tiene la expectativa de realizar una carrera dentro del orden jerárquico del servicio público (Weber, 1966).

Max Weber establece que solo pueden prestar servicios aquellas personas que, según reglas generales, están calificadas para ello. En ese sentido, la profesionalización de los funcionarios es el factor que da viabilidad a las organizaciones burocráticas altamente productivas para los fines sustantivos de asociación sea el Estado, la empresa o la iglesia (Weber, 1966). No obstante, la realidad actual es otra y es posible observar cómo muchos funcionarios se encuentran en su puesto sin cumplir con el perfil para desempeñar el cargo y carecen de las capacidades técnicas mínimas. Lo cual no solamente es una falta a la norma, sino que también es una acción que hace ineficiente a la administración pública.

El modelo weberiano se desgastó con el paso del tiempo y comenzaron a surgir dificultades. Se criticaba que el Estado había crecido a un nivel que se catalogaba de obeso, demasiada burocracia, derroche de recursos públicos, se criticaba sus dimensiones colosales, no solamente enorme sino ineficiente. Ejemplo de lo anterior fue el Estado mexicano que, en la década de los ochenta, como muchos estados latinoamericanos, fue sacudido por la demanda social de democratización. “Un gobierno interventor que llegó a imaginarse sin límites de poder y sin límites de recursos” (Aguilar, 2006:16). No obstante, la reducción del tamaño del Estado implica que sus recursos sean menores a los requeridos para atender con urgencia y eficacia diversos problemas sociales, lo que genera un Estado limitado.

Paralelamente a la situación expuesta, creció la imagen negativa de la burocracia, la connotación “burócrata” alcanzó un sentido peyorativo utilizándose para referirse a la lentitud y pérdida de tiempo en cualquier trámite de servicio público. Para realizar una acción, se requería la autorización de diferentes áreas. La administración era rígida, fría y el ciudadano podría ser en ocasiones maltratado al acudir a un servicio público. La actitud del usuario ante la realización de un trámite o servicio podía ser de incertidumbre, rechazo y temor (Diego, 2009). El funcionario solamente hacía lo que el procedimiento indicará, más allá de lo que su sentido común dictara, una especie de régimen militar. Dicha situación generó una gran inconformidad que llevó a la crisis del modelo weberiano ya que se exigían mayores resultados, esto se tradujo en reformas de la administración pública que buscaron la modernización de la burocracia, ejemplo de ello es la nueva gestión pública.

La nueva gestión pública

El término nueva gestión pública (*New Public Management*) fue acuñado por Christopher Hood (1989) casi al inicio de las reformas británicas, dicho concepto se generalizó para describir, valorar o criticar los cambios organizativos, directivos y operativos que a lo largo de los años ochenta sucedían en el sector público de muchos países y cuyo punto de partida y referente mundial fueron las reformas administrativas de la Gran Bretaña, impulsadas inicialmente por la primera ministra Margaret Thatcher y continuadas por el primer ministro John Major, que se extendieron a los países de la Commonwealth y posteriormente a los de otros países (Aguilar, 2006).

La nueva gestión pública pretende ser una propuesta estructural y directiva de gobierno y de la administración pública. Esta aparece como opción ante los efectos negativos de las viejas formas organizacionales, directivas y operativas. La nueva gestión pública incorpora elementos de la administración privada, por ejemplo, la orientación al cliente donde el ciudadano es tratado con amabilidad y con la mayor calidad posible en atención, con el menor número de trabas administrativas. Asimismo, se orienta a los resultados, no al proceso, se busca efficientar los recursos, hacer más con menos.

Los elementos distintivos de la nueva gestión pública al de la administración de tipo burocrático tradicional son:

- El énfasis en la observación de las tres “E” (economía, eficacia, eficiencia) en las operaciones administrativas, que conducen a reformas profundas del sistema presupuestal y de control interno de gestión, con el apoyo de la incor-

- poración de las nuevas tecnologías de información.
- El redimensionamiento de la estructura administrativa mediante la desaparición o compactación de los niveles jerárquicos y de las unidades de mando o de *staff* innecesarias, en busca de una administración ligera, especializada, enfocada en los fines sustantivos y metas precisas.
 - La reestructuración administrativa mediante la descentralización de las decisiones hacia los mandos subalternos, con la correspondiente facultad (empoderamiento) y la responsabilización por su actuación y resultados, en conexión.
 - La creación de agencias administrativas públicas descentralizadas, independientes y estructuras no de manera burocrática.
 - El uso de mecanismos e incentivos de mercado dentro de la administración pública, como la celebración de contratos mediante la competición interna, y fuera de la administración pública con el fin de favorecer tanto el desempeño eficiente de las unidades y personal.
 - La implantación de sistemas de medición y evaluación del desempeño: actividades, productos y resultados de la administración pública y crear estándares e indicadores de desempeño apropiados (Aguilar, 2006).

La administración se percató de las consecuencias de lo que se produjo mientras estuvo vigente el modelo weberiano durante el Estado moderno, ahora en la nueva gestión pública, es posible encontrar la posmodernidad ya que la autonomía que se le otorga al funcionario, para la labor administrativa, pasa a ser su principal característica. Esto es algo que rompe con el paradigma burocrático al realizar profundas modificaciones a lo que, hasta ese momento, era lo formalmente aceptado. Dicha condición permitió que la discrecionalidad formará parte de la administración pública. Entiéndase discrecionalidad como la facultad que permite a la administración pública disponer de flexibilidad para la toma de decisiones. Esta facultad existe para que los funcionarios cuenten con capacidad para resolver situaciones que la ley o la norma no especifica en su actuar, debiendo procurar en todo momento el bien común. No obstante, en contextos como el mexicano brindar una mayor autonomía en sus decisiones, no exime el hecho de que esta sea utilizada para tomar decisiones de manera arbitraria.

Por tanto, los promotores de la nueva gestión pública encontraron un obstáculo en la conducta del personal público ya que asumió pautas distintas a las deseadas. Se esperaba que el personal actuara o reaccionara de igual forma que en la administración privada y mejoraría la labor administrativa. Los teóricos de la nueva gestión pública olvidaron tomar en cuenta que “los objetivos de ambas administraciones son diferentes, que un ministerio no se administra como un centro comercial” (Diego, 2009, p. 56).

Originalmente, los precursores de la nueva gestión pública sostenían que bastaba con emitir leyes, normas o códigos, obviando lo que el personal opinara, pensara, creyera o sintiera, se obtendría la conducta esperada (Diego, 2009). En este sentido, el capital humano constituye el recurso fundamental que le da el dinamismo, la intencionalidad y la congruencia a los objetivos del gobierno, por lo que se deben implementar esquemas de profesionalización que impacten la conducta de los individuos (Gómez y Arango, 2012). Asimismo, los trabajadores deben contar con buenas condiciones laborales, un aspecto que la nueva gestión pública ha descuidado, debido a la aplicación de las políticas económicas neoliberales para la reducción del gasto público a través de prácticas como reclutar al personal con base en “contratos basura” sin otorgar prestaciones, solo por periodos cortos y renovables, sin generar antigüedad.

La precariedad laboral en la administración pública

La base teórica del neoliberalismo tiene como característica la ruptura de la división social del trabajo y cambios en el derecho laboral, la regulación flexible del trabajo, los bajos salarios y un marcado distanciamiento del sistema de protección social para los trabajadores (Robles et al., 2020).

Castel (2002), sugiere que nos encontramos ante una situación marcada por individuos desempleados o empleados de manera precaria, con contratos temporales, por lo que la precarización de las condiciones de trabajo es una constante. Las nuevas políticas de desprotección laboral y los salarios precarios han empujado a millones de trabajadores a empleos deficientes, eventuales, con menos protección social y mal pagados (Robles et al., 2020). Este problema se ha extendido a las administraciones públicas de muchos países.

Dichas condiciones laborales contrastan con lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denomina trabajo decente, el cual se caracteriza por contar con contrato, protección social, prestaciones, salario digno y que no ponga en riesgo la integridad del trabajador. Por tanto, la precariedad laboral es lo opuesto al trabajo decente.

La precariedad laboral se define como la degradación de las relaciones y condiciones laborales que inciden negativamente en el trabajador (Rubio, 2017). Mientras que para Duana (2008, p. 8), la precarización de las relaciones se define como “la imposibilidad de acceder a los beneficios sociales que establece la normatividad vigente para las relaciones asalariadas (jubilación, aguinaldo, vacaciones, seguro de empleo)”. Para Tissera (2009), el trabajo precario es el que se desempeña para varios empleadores, que no es permanente, ni está protegido por

la legislación laboral o protección social. Entre sus características se observa: a) inseguridad respecto de la continuidad del vínculo laboral; b) insuficiencia de los ingresos salariales; c) degradación de la situación del trabajo y d) reducción de la protección social (Plá Julián, 2004).

En la administración pública mexicana es posible observar distintas características de la precariedad laboral, prueba de esto son dos programas del gobierno federal que tienen como objetivo la reducción de la pobreza a través de transferencias condicionadas: Próspera y Bienestar, el primero estuvo en operación durante la administración de Enrique Peña Nieto y el segundo vino a sustituir al primero. Las condiciones laborales siguen siendo precarias, por lo que el actual gobierno no se ha preocupado por asegurar la certidumbre laboral y seguridad social de sus trabajadores.

Un empleo precario está ligado a la inestabilidad en la contratación, la inseguridad respecto de la continuidad del vínculo laboral es una constante, los contratos temporales es una realidad en la administración pública (Moreno, 2021). Esta situación ha generado el efecto del empleo temporal en la administración pública, agudizando aún más la precariedad laboral.

La degradación laboral de muchos empleados públicos va en aumento, a diferencia del modelo burocrático weberiano donde se procuraba que el personal permaneciera fijo, en la nueva gestión pública el personal lo hace mediante contrato temporal con el fin de impedir que trabajadores pudieran consolidar una plaza de personal fijo en la administración. La consecuencia más directa es la desprofesionalización del empleado público debido a la alta rotación del personal.

Precisamente, uno de los mayores inconvenientes de Próspera y Bienestar es que sus trabajadores no suelen permanecer mucho tiempo, lo cual afecta la calidad de respuesta de los empleados públicos. Un trabajador público con más antigüedad es alguien que domina las reglas de operación, conoce a detalle el perfil de la población objetivo y cuáles son las corresponsabilidades que deben cumplir los beneficiarios para permanecer en el programa. En este sentido, la permanencia en el puesto es un elemento clave.

En Bienestar cada uno de los 18,500 Servidores de la Nación trabajan en condiciones precarias y sin seguridad social, su contrato es de solo 30 días y con su sueldo deben pagar comidas y traslados. Sus herramientas de trabajo se limitan a un teléfono celular, que puede ser suyo o de la Secretaría de Bienestar, y en el cual instala una aplicación con todos los programas sociales para dar de alta en los padrones a los beneficiarios. En las giras del presidente en los estados, es común ver a los servidores realizando tareas de seguridad: orientando a la gente, vigilando pasillos o haciendo vallas para que llegue el Mandatario al presidium. Los servidores han sido cuestionados por falta de preparación, sin embargo, la

Secretaría de Bienestar asegura que constantemente son capacitados sobre las reglas de operación de los programas, así como las aplicaciones tecnológicas para registrar los datos (Raziel y Hernández, 2019). Para Aguilar (1993), los individuos encargados de llevar a cabo una política deben contar con competencia técnica para desempeñar sus tareas; de lo contrario, puede provocar que el desarrollo de la política se atrase o frene, teniendo como resultado el incumplimiento o fracaso de esta.

Con respecto a la característica: reducción de la protección social, la Organización Internacional del Trabajo define seguridad social como la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso; en particular, en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia (OIT, 2001). Ante un escenario de precariedad, la población ocupada sin prestaciones sociales va en aumento, por lo que la seguridad social es un elemento que se encuentra cada vez más ausente.

Se indagó con qué prestaciones sociales cuenta los empleados de Prospera y Bienestar, en ambos casos no cuentan con ninguna prestación social, tal situación es preocupante ya que como menciona Elmore (1993), a pesar de que los burócratas de nivel operativo ocupen la posición más crítica en el proceso de prestación de los servicios, sus condiciones de trabajo muy rara vez favorecen el desempeño adecuado de sus funciones. Con mucha frecuencia, estos burócratas carecen de los recursos organizacionales y personales suficientes para realizar apropiadamente sus tareas y sus remuneraciones directas e indirectas no son comparativamente altas. En consecuencia, al ser estos empleados públicos los que tienen contacto directo con la ciudadanía y ser los representantes del gobierno ante la sociedad, se debe procurar que los trabajadores públicos gocen de buenas prestaciones.

Otro aspecto a considerar es la satisfacción laboral. El comportamiento laboral está claramente determinado y condicionado por el nivel de satisfacción de los empleados en el trabajo. Los empleados insatisfechos trabajan menos, rinden menos y muestran una actitud menos positiva en la organización (Reyes, 2020). En un trabajo realizado por Moreno (2021), sobre la precariedad laboral de la administración pública en España encontró que el personal que contaba con un contrato temporal tiene una expectativa más optimista de la burocracia porque no tienen una visión de largo plazo con la organización ni al pasado ni al futuro, se sienten agradecidos por contar con un trabajo; en cambio, los que cuenta con estabilidad laboral se encuentran insatisfechas porque sienten que no han alcanzado sus metas en cuanto ascensos, remuneración, etc. Sin embargo, el resultado en general es de insatisfacción laboral frente a las características de la burocracia.

En el mismo sentido, Juárez (2018), en un trabajo sobre los servidores públicos del programa Prospera encontró que los trabajadores no se sienten satisfe-

chos respecto a sus condiciones laborales ya que no cuentan con un buen sueldo, no tienen acceso a seguridad social y otras prestaciones sociales, afectando el desempeño adecuado de sus funciones. En las entrevistas hubo personas que demuestran una clara inconformidad respecto al equipo que se les proporciona y el espacio físico de las oficinas, expresan que no se cuentan con condiciones idóneas para un buen desempeño y se carece de equipo para trabajar. Con base en lo anterior, Álvarez y Brassiolo (2016), mencionan que toda política pública se implementa a través de una burocracia. En consecuencia, cuando esta presenta capacidades técnicas limitadas o falta de incentivos apropiados pueden llevar a que fracasen iniciativas que en otro contexto serían exitosas. Considerando esto, “los fracasos en la implementación son resultado de la incapacidad de quienes elaboraran las políticas para conocer la condiciones reales bajo las cuales se ofrecen los servicios sociales” (Elmore, 1993, p. 212).

La Comisión Europea realizó un estudio titulado Calidad de la Administración Pública, una caja de herramientas para gestores, en donde se destaca que las condiciones de empleo tienen incidencia en el contexto del comportamiento de los trabajadores públicos. El estudio sostiene que las recompensas escasas por el desempeño (bajos salarios), los contratos inestables, la politización y falta de profesionalidad contribuyen todas a un ambiente que puede favorecer la búsqueda de fines egoístas (Comisión Europea, 2016). Del mismo modo, Moreno (2021) sugiere mejorar las condiciones físicas como: climatización, iluminación, ventilación, el mobiliario y equipos tecnológicos; así como hacer un esfuerzo por mejorar las condiciones psicológicas del trabajo público.

Como ya se comentó, la nueva gestión pública está enfocada en la orientación al cliente donde el ciudadano es tratado con amabilidad y con la mayor calidad posible en atención. Sin embargo, difícilmente esto se logrará si el servidor público se encuentra insatisfecho con sus condiciones laborales. Asimismo, la nueva gestión pública se orienta a los resultados, una administración ligera, especializada, enfocada en los fines sustantivos y metas precisas. No obstante, para cumplir con esto se debe contar con personal especializado, capacitado y dotado con todos los aditamentos necesarios para cumplir adecuadamente con la responsabilidad encomendada.

Conclusiones

A través del análisis del proceso de desarrollo de la administración pública es posible entender que el Estado ha pasado por procesos que reinventan su rol en la sociedad, pasando de un Estado colosal a un Estado mínimo, a la par de realizar

una serie de reformas que buscaron eficientar su tarea administrativa. La nueva gestión pública ha dado resultados favorables en países desarrollados, tales como Inglaterra, Nueva Zelanda y Estados Unidos. No obstante, en otras naciones, como las latinas, no se ha dado el mismo resultado. En consecuencia, el contexto es un elemento imprescindible para considerar cuando se trata de poner en práctica algún modelo implementado en otra región, puesto que las condiciones culturales, políticas, económicas y sociales suelen ser muy contrastantes entre un país a otro.

A partir de los programas que se usaron como referencia para demostrar la precariedad laboral en la administración pública en México fue posible exponer que los trabajadores públicos carecen de prestaciones sociales: un buen ingreso, estabilidad laboral, seguridad social; carecen de infraestructura: equipo de computo y oficinas en buenas condiciones, entre otros aspectos. Se cumple el argumento de Aguilar (1993), de que los empleados públicos suelen no gozar de reconocimiento en su organización, sus remuneraciones directas e indirectas no son altas, sus recursos materiales, organizativos y personales son comparativamente muy limitados respecto a la magnitud e intensidad de la tarea social que se les asigna.

Por tanto, asegurar un espacio de trabajo que cuente con todos los requerimientos necesarios, aunados a un buen ambiente laboral y buenas prestaciones son clave para procurar la satisfacción laboral de los servidores públicos y el cumplimiento de los objetivos del programa a ejecutar. Se procede a realizar algunas recomendaciones:

- Dotar al personal de todos los aditamentos necesarios para el desarrollo de sus actividades: computadoras y oficinas en buenas condiciones.
- Procurar que los trabajadores cuenten con buenas prestaciones sociales y un buen sueldo, ya que es un factor que ha generado inconformidad en estos.
- Brindar certidumbre laboral. La administración pública hace uso mayoritariamente de la contratación temporal, afectando con esto a los trabajadores públicos. La permanencia en el puesto es clave para mejorar la calidad de la burocracia.

Es necesario que el gobierno sea congruente con sus exigencias al sector privado solicitando trabajos dignos, cuando la realidad es que buena parte de la oferta laboral de la administración pública no cumple con las condiciones, prestaciones y seguridad de un buen empleo. Por tanto, se debe sancionar este tipo de prácticas, proteger a los empleados públicos que sean víctimas de estos abusos y propiciar espacios donde puedan desarrollarse profesionalmente con el fin de hacer más eficiente a la administración pública.

Bibliografía

- Aguilar Villanueva, Luis F. (1993). *La implementación de las políticas públicas*. México, Porrúa.
- Aguilar Villanueva, Luis F. (2006). *Gobernanza y gestión pública*, Fondo de Cultura Económica. México, pp.500
- Álvarez, P., y Brassiolo, F. (2015). La burocracia en América Latina: competencia, motivaciones e incentivos. Reporte Economía y Desarrollo, CAF, pp.51-101
- Castel, R. (2002). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós
- Comisión Europea. (2016). *Calidad de la Administración Pública Una caja de herramientas para gestores*, Ministerios de Hacienda y Función Pública, Gobierno de España.
- Diego Bautista, O. (2009). Ética pública y buen gobierno. Fundamentos, estado de la cuestión y valores para el servicio público, Instituto de Administración Pública del Estado de México (IAPEM), Toluca, México, 2009, pp.166
- Duana, D. (2008). Flexibilización laboral. El caso de México. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana* (92).
- Elmore, R. (1993). Modelos organizacionales para el análisis de la implementación de programas sociales. En L. F. Aguilar Villanueva (Ed.), *La implementación de las políticas públicas* (pp.185-249).
- Gómez Díaz de León, C., & Arango Morales, X. (2012). Administración Pública y Gobernanza: El Papel de la Gestión de la Ética en las Organizaciones Públicas, *International Journal of Good Conscience*. 7(3) 109-122.
- Guerrero, O. (1992) *El Estado en la era de la modernización*, Plaza y Valdez editores, México pp.162
- Guerrero, O. (2010) *La administración pública a través de las ciencias sociales*, Fondo de Cultura Económica, México, pp.386
- Hood, C. (1989). Public Administration and Public Policy: Intellectual Challenges for the 1990s, *Australian Journal of Public Administration*, 48 (4), 346 – 358 <https://doi.org/10.1111/j.1467-8500.1989.tb02235.x>
- Juárez Armenta, M. A. (2018). *La ética de los servidores públicos en la implementación del programa Prospera en Culiacán. Periodo 2015-2017* (Tesis maestría, Universidad Autónoma de Sinaloa).
- Moreno Anselmo, I. (2021). *La precariedad laboral en la administración pública el personal laboral “indefinido no fijo”*. Universidad Internacional de Andalucía, trabajo fin de máster curso 2020-2021 https://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/6589/1250_Moreno.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Normas Internacionales de Trabajo sobre la Seguridad Social. Disponible en:

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/social-security/lang-es/index.htm>.

- Plá Julián, I. (2004). *Informalidad del empleo y precariedad laboral de las trabajadoras del hogar*. Valencia: Ministerio del Igualdad, Universidad de Valencia
- Raziel, Z., Hernández, E. (2019, 29 de julio). Crean ejercito social con empleo precario. *Reforma*. <https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?rval=1&urlredirect=https://www.reforma.com/crean-ejercito-social-con-empleo-precario/ar1733314?referer=-7d616165662f3a3a6262623b727a7a7279703b767a783a-->
- Reyes Mejía, V. (2020). *Vigencia de la Teoría Burocrática de Max Weber y su relación con la satisfacción laboral en una institución pública* {Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7786/1/T3189-MDTH-Reyes-Vigencia.pdf>
- Robles, R., Toledo, A., Gallardo, R. (2020). La precariedad laboral en México. *Revista de investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica*, 48 (28), 313-333
- Rubio Campos, J. (2017), Sindicalización y precariedad laboral en México, *Región y sociedad*, 29 (68). <https://doi.org/10.22198/rys.2017.68.a247>
- Tissera, S. (2009). *Precariedad laboral y desocupación: hacia condiciones de desprotección en el gran Buenos Aires*. Materiales de trabajo. Estudios metodológicos. Serie 2
- Weber, M. (1966) *Economía y sociedad*, Fondo de Cultura Económica, México