

N.º  
46

Artículo 3

# Teoría y Praxis

Revista de Ciencias Sociales y Humanidades  
Editorial Universidad Don Bosco - El Salvador

Vol. 23, N.º 46 marzo-agosto 2025 pp. 69-91  
ISSN 1994-733X  
e-ISSN 2707-7411

## **Análisis psicométrico de la Escala de Incertidumbre Laboral en una muestra multiocupacional de trabajadores salvadoreños**

*Psychometric analysis of the Job Insecurity Scale in a multi-occupational sample of Salvadoran workers*

<https://doi.org/10.61604/typ.v23i46.458>  
<http://hdl.handle.net/11715/2795>

**Marlon Elías Lobos Rivera<sup>1</sup>**  
Universidad Tecnológica de El Salvador,  
El Salvador



**Correo electrónico:** marlon.lobos@utec.edu.sv  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7995-6122>

**Angélica Nohemy Flores Monterrosa<sup>2</sup>**  
Universidad Tecnológica de El Salvador,  
El Salvador



**Correo electrónico:** angelica.flores@utec.edu.sv  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1856-9089>

Recibido: 9 de enero de 2025

Aceptado: 22 de febrero de 2025

<sup>1</sup>Salvadoreño, docente investigador de la Escuela de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Tecnológica de El Salvador

<sup>2</sup>Salvadoreña, catedrática de la Escuela de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Tecnológica de El Salvador

Para citar este artículo : Lobos Rivera, M. E., & Flores Monterrosa, A. N. (2025). Análisis psicométrico de la Escala de Incertidumbre Laboral en una muestra multiocupacional de trabajadores salvadoreños. *Teoría y Praxis*, 23(46), 69-91. <https://doi.org/10.61604/typ.v23i46.458>



Los artículos de la Revista Teoría y Praxis de la Universidad Don Bosco, El Salvador, se publican bajo los términos de la Licencia Creative Commons: Reconocimiento, No Comercial, Compartir Igual 4.0

## **Análisis psicométrico de la Escala de Incertidumbre Laboral en una muestra multiocupacional de trabajadores salvadoreños**

### **Resumen**

Actualmente las personas que forman parte de la fuerza de trabajo experimentan incertidumbre sobre sus empleos por distintas situaciones sociales y tecnológicas, lo que puede generar otras afecciones en áreas como la salud, la economía, entre otras. Sin embargo, para realizar investigaciones enfocadas en esta problemática, se debe contar con los instrumentos idóneos para la ejecución de estos estudios científicos. Este estudio pretende evaluar si la Escala de Incertidumbre Laboral posee adecuadas propiedades psicométricas en una muestra multiocupacional de trabajadores salvadoreños. Se obtuvieron 170 cuestionarios mediante un muestreo no probabilístico de tipo bola de nieve. La media de edad de los participantes fue de 36 años con una desviación estándar de 11. Los participantes fueron mayormente mujeres (60%), de la zona urbana (84.1%), con estudios universitarios culminados (42.4%) y del sector laboral privado (51.8%). Los resultados demostraron que la escala posee adecuadas propiedades psicométricas de validez de constructo; no obstante, el ítem 4 no cuenta con una saturación factorial aceptable. También, el instrumento posee adecuados coeficientes de validez basada en la relación entre variables. Con respecto a la confiabilidad, la escala alcanzó niveles satisfactorios (>.80, excluyendo el ítem 4). Se concluyó que la Escala de Incertidumbre Laboral es un instrumento válido y confiable para ser utilizado en investigaciones salvadoreñas enfocadas en este fenómeno social.

**Palabras clave:** calidad de la vida laboral, desempleo, mercado de trabajo, seguridad en el trabajo, trabajador

### **Abstract**

Currently, people who are part of the workforce experience uncertainty about their jobs due to different social and technological situations, which can generate other conditions in areas such as health, economics, among others. However, to conduct research focused on this problem, it is necessary to have appropriate instruments for the execution of these scientific studies. This study aimed to evaluate whether the Job Insecurity Scale has adequate psychometric properties in a multi-occupational sample of Salvadoran workers. A total of 170 questionnaires were obtained through nonprobabilistic snowball sampling. The mean age of participants was 36 years, with a standard deviation of 11. The participants were mostly women (60%), from urban areas (84.1%), completed university studies (42.4%), and from the private labor sector (51.8%). The results showed that the scale has adequate psychometric properties for construct validity; however, item 4 does not have an acceptable factorial saturation. In addition, the instrument has adequate validity coefficients based on the relationships between the variables. With respect to reliability, the scale reached satisfactory levels (>.80, excluding Item 4). It was concluded that the Labor Uncertainty Scale is a valid and reliable instrument for use in Salvadoran research that focuses on this social phenomenon.

**Keywords:** Quality of working life, unemployment, labour market, occupational safety, workers

## Introducción

En términos generales, el trabajo constituye una fuente clave de beneficios tanto monetarios como no monetarios. En efecto, los trabajadores pueden contar con tiempo organizado, estatus social, un propósito significativo, colaboración organizacional, capacitaciones, atención médica, seguros, derechos legales, etc. (Breman & van der Linden, 2014), así como otros enfocados en la salud mental y autoestima permitiéndoles desarrollarse y contribuir con la organización (Parker, 2014). El trabajo también facilita la satisfacción de las necesidades relacionales. En cambio, perder el trabajo puede generar aislamiento y depresión, ya que, además, priva de la interacción personal, estimada como uno de los recursos psicológicos más valiosos (Blustein et al., 2019; Wanberg, 2012). En consecuencia, estudiar la incertidumbre laboral reviste de una enorme importancia.

Este fenómeno apareció por primera vez en un estudio desarrollado por Greenhalgh y Rosenblatt en 1984, y desde entonces ha cobrado importancia. En su primera aproximación teórica, los autores plantearon la incertidumbre laboral como la percepción de incapacidad para mantener un entorno laboral deseado. Por otra parte, De Witte (1999) lo expresó como la inquietud general o la amenaza sobre la continuidad de trabajo en el futuro.

Mientras que, Sverke y Hellgren (2002) definieron la incertidumbre laboral como la vivencia personal de posibilidades frente a un acontecimiento significativo e inevitable que se vincula con la pérdida del trabajo. De acuerdo con Sverke et al. (2006) la incertidumbre laboral es explicada en dos vías, como la experiencia subjetiva de cada trabajador y como un fenómeno multidimensional. Desde su conceptualización, puede analizarse con base en dos características básicas: 1) la que surge de la anticipación de la posibilidad de pérdida de empleo, la cual es involuntaria, incontrolable y no deseada, y 2) que implica un impacto negativo para el colaborador y para la organización donde trabaja (Vander Elst et al., 2014).

## La incertidumbre laboral como un fenómeno multidimensional

En este sentido la incertidumbre laboral se ha convertido en un fenómeno de estudio dependiente del contexto (Pienaar et al., 2013), y una característica notable del mercado laboral actual, con una tendencia de crecimiento continuo en los últimos años (Llosa et al., 2018). Así, por ejemplo, los cambios económicos han generado transformaciones drásticas. Durante el siglo XXI la economía ha sufrido dos sucesos significativos a nivel global: el primero, la crisis financiera internacional de 2008 (Juárez et al., 2015) y el segundo, la pandemia de COVID-19 la cual dio lugar a la mayor crisis económica mundial en más de un

siglo. En el 2020, las actividades se redujeron en el 90 % de los países, lo que afectó el PIB (Producto Interno Bruto) mundial con un descenso aproximado del 3%, y revirtió avances en la reducción de la pobreza (Grupo Banco Mundial, 2022). Estos eventos han generado incertidumbre económica, lo que a su vez ha incrementado la incertidumbre laboral (Eliason & Storrie, 2009).

Lo anterior, genera una mayor vulnerabilidad ante las pérdidas de empleos y el deterioro de las condiciones laborales (Aristegui et al., 2017). En particular, las mujeres presentan una mayor tendencia a sufrir incertidumbre laboral debido a condiciones laborales precarias, por ejemplo, trabajos temporales y/o parciales, salarios reducidos (Menéndez Espina, 2018). En consecuencia, la falta de empleos formales en América Latina y el Caribe, ha incrementado los niveles de informalidad laboral, afectando a jóvenes y adultos con porcentajes del 60% y 47%, respectivamente. Esta situación expone a los trabajadores y sus familias a condiciones de vulnerabilidad, debido a la ausencia o insuficiencia de mecanismos de protección (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023). Cabe destacar que el trabajo temporal es un factor que genera incertidumbre laboral, ya que implica la probabilidad de que los trabajadores no sean contratados nuevamente para ejercer el mismo trabajo en el futuro (Pearce, 1998). Esta situación incluye, por ejemplo, desempleo, trabajos con contratos a corto plazo o una combinación de estos (Kreyenfeld et al., 2012).

De igual manera, los contratos laborales bajo la modalidad de subcontratación han sido señalados como factores que contribuyen con la precarización laboral, debido al deterioro de los salarios y las condiciones del trabajo. Esta situación genera una alta incertidumbre en los puestos de trabajo, ya que la subcontratación es considerada una nueva forma de explotación al no garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, beneficiando al empleador al reducir los costos laborales (De La Garza Toledo, 2007). La finalidad de la subcontratación es velar por el interés central de la empresa contratante de proveerle fuerza de trabajo física y/o intelectual, como si se tratase de brindar un servicio o un bien (Echeverría, 2009).

Dicha inestabilidad laboral se compone de dos elementos: por una parte, la cognitiva, que está enfocada en la percepción del aumento de la probabilidad de cambios negativos en el lugar de trabajo; y la otra, la parte afectiva, manifestada por estados de ansiedad por perder el trabajo (Huang et al., 2012), causando tensión psicológica (Staufenbiel & König, 2010). Por otra parte, la creciente automatización laboral ha incrementado la vulnerabilidad de los trabajadores informales, quienes corren el riesgo de quedar excluidos de la adquisición de habilidades derivadas de los programas de capacitación ofertados en espacios laborales formales. Esta circunstancia los deja en una situación de desprotección frente al desempleo provocados por los cambios tecnológicos (Organisation for Economic Co-operation and Development

[OECD], 2023). Asimismo, esta situación contribuye a la exclusión del empleo formal en la región (Espíndola & Suarez, 2023). Conviene recordar el paradigma de desajuste de habilidades y competencias. Este plantea la falta de habilidades necesarias para (re)incorporarse a un mercado laboral versátil y cada vez más digitalizado que podría afectar la estabilidad y calidad del empleo de diversas ocupaciones debido al riesgo latente de automatización total o parcial; en este escenario, los trabajadores que no cuentan con los recursos y tiempo suficiente para adecuarse a los cambios de sus empleos podrían enfrentarse a la pérdida de los mismos (Espíndola & Suarez, 2023).

En Latinoamérica la automatización en las empresas ha quedado en desventaja frente a países más desarrollados, en relación con la adquisición de nuevas tecnologías, con riesgo de generar un nuevo tipo de brecha digital internacional (Hewitt & Monge-González, 2018). En particular, se estima que 60% de trabajadores de América Central y República Dominicana tienen empleos en riesgo de ser automatizados debido a los escasos niveles de calidad de educación terciaria (Banco Mundial, 2024), condición que está directamente relacionada con el aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores ubicados en empleos precarios, lo que genera mayor inseguridad. Muchas personas acceden a trabajos inestables, caracterizados por contratos temporales o de corta duración, en los cuales el riesgo de perder el empleo es alto. En esta misma línea, el trabajo irregular también contribuye a la incertidumbre laboral, ya que la falta de certeza de continuar con el empleo afecta la estabilidad de los trabajadores. Como consecuencia, el deterioro laboral desarrolla frustración, especialmente en algunos jóvenes, debido a la discrepancia entre su formación académica y la ocupación que desempeñan, así como a los bajos niveles de ingreso y dependencia de sus padres. Además, aquellos trabajadores que no cuentan con ninguna seguridad laboral ni social experimentan sentimientos de incertidumbre (Guadarrama Olivera et al., 2012). Todo lo anterior, ha concitado el interés de la comunidad científica por realizar investigaciones que se concentran en indagar en la incertidumbre laboral (Browning & Hinesen, 2012; Deb et al., 2011; Marcus, 2012).

### **La incertidumbre laboral en El Salvador**

El Salvador cuenta con una población estimada de 6.3 millones. La economía está vinculada estrechamente con Estados Unidos a través del comercio y las remesas. En los últimos años el país ha experimentado un aumento en los niveles de pobreza, pasando del 26.7% en el 2019 al 30.3 % en el 2023, reportando que un 10% de la población salvadoreña vive en la pobreza extrema. A pesar de los esfuerzos por mejorar la situación, la evidencia muestra que persisten factores estructurales que dificultan el progreso como, por ejemplo, la deficiencia en los sistemas de calidad de los servicios públicos, la elevada carga de la deuda y mayor vulnerabilidad a los desastres naturales. Lo anterior debilita

la productividad, obstaculizando el desarrollo del capital humano y limitando la incorporación en el mercado laboral, en particular a las mujeres salvadoreñas (Grupo Banco Mundial, 2024).

Este fenómeno no es reciente, ya que, según datos de Lara López (2011), ya en 2009 se registraba que solo el 34.7% de las mujeres en El Salvador ocupaban posiciones como asalariadas permanentes, mientras que el 38.9% de los hombres estaban en la misma condición. Esta brecha refleja las desigualdades estructurales que perduran en el país, restringiendo las oportunidades laborales de las mujeres y contribuyendo a su menor acceso a trabajos estables y remunerados de manera equitativa. Paralelamente, la percepción en torno a la gestión del gobierno en general y la calidad de las instituciones ha experimentado un deterioro desde 2016 para situarse en niveles inferiores al promedio regional (Grupo Banco Mundial, 2024).

Por lo que se refiere a los empleos en El Salvador durante el periodo de 2015-2019, se evidencia que la calidad de estos es deficiente y precaria en muchos casos. De hecho, existen diferencias en el acceso a un empleo, especialmente entre las mujeres, las personas que residen en áreas rurales, así como en los jóvenes y adultos mayores, quienes a menudo cuentan con menores niveles educativos. Por lo tanto, la precarización laboral afecta en mayor medida a estos grupos. Lo anterior demuestra que el mercado laboral salvadoreño mantiene brechas en cuanto al sexo, la edad, la jurisprudencia y el nivel educativo para acceder a un empleo de calidad. Esta situación se refleja particularmente en los sectores donde la mano de obra es menos calificada y hay un menor alcance de inspecciones, como en el sector agropecuario y el servicio doméstico remunerado, los cuales presentan una mayor precariedad en comparación con otros sectores (Erazo & Contreras, s/f).

En El Salvador, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social [ISSS] (s/f), es la entidad encargada de brindar seguridad social a los trabajadores y dependientes frente a enfermedades, accidentes laborales, entre otras acciones que involucran el bienestar del trabajador. No obstante, según datos del ISSS de enero de 2023, las empresas presentaron un total de 38,189 planillas, de las cuales 2,623 no pagaron a tiempo, afectando a 21,142 trabajadores a quienes se les dedujo el pago de su salario (ISSS, 2023). Por otro lado, de acuerdo con los resultados de la encuesta de hogares de propósitos múltiples del Banco Central de Reserva (2023) la tasa de desempleo en el país fue de 5.2%. Al analizar esta variable por sexo, se encuentra que el 5.0% de los hombres están desempleados (el 95% restante cuentan con un empleo), teniendo un porcentaje similar con las mujeres, quienes el 5.2% de ellas no cuentan con un empleo (el 94.8 restante se encuentran empleadas); no obstante, una gran mayoría de personas sobreviven de empleos formales y gracias las remesas. Geográficamente, en los 14 departamentos de El Salvador, la tasa de desempleo fue mayor en Usulután

(8.2%) y Morazán (7.1%), mientras que, en la capital, San Salvador, fue del 5.0%. En cuanto al tipo de contrato, del total de los ocupados asalariados (58.7%), el 43.2% son permanentes y el 15.5% temporales.

Finalmente, en relación con la cobertura de seguridad social, de cada 100 ocupados, 37 están afiliados o cubiertos por algún sistema de seguridad social, ya sea público o privado. En cuanto a la situación contractual, de cada 100 personas ocupadas como asalariadas permanentes y temporales, 49 contaría con un contrato de trabajo firmado. En este contexto, los despidos en el salvador han mostrado un aumento notable. En el 2020, diferentes fuentes informativas reportaban sobre la dificultad de mantener un empleo y/o sobre la existencia de despidos (Alfaro, 2020; Arévalo, 2020). Por otro lado, de 2023 a 2025, los periódicos nacionales informaban sobre despidos tanto en el sector público (Alas, 2025; García, 2024; Mondragón, 2025; Parada, 2024) como en el privado (Cantizzano, 2023; Villeda, 2023). Lo anterior, es posible que contribuya a generar mayor incertidumbre laboral a aquellas personas que aún mantienen sus empleos, perjudicando su clima laboral y salud mental por las preocupaciones que esto genera.

La incertidumbre laboral es un fenómeno que no se ha abordado en El Salvador, pese a diversos fenómenos que inciden en el contexto laboral, como las disrupciones tecnológicas (e.g., digitalización, robotización, automatización y uso de inteligencia artificial) y la inestabilidad geopolítica (e.g., deslocalización laboral, crisis económicas y cambios regulatorios). Sin embargo, para realizar estudios sobre la incertidumbre laboral en el país, se necesitan instrumentos con criterios científicos que avalen su uso para iniciar las exploraciones de este constructo. Por ello, este estudio pretende evaluar si la Escala de Incertidumbre Laboral posee adecuadas propiedades psicométricas en una muestra multiocupacional de trabajadores salvadoreños.

## **Método**

### **Tipo y diseño de investigación**

El estudio es de tipo instrumental, dado que su propósito es comprobar que un instrumento de medición presenta características psicométricas aceptables en un contexto determinado (Ato et al., 2013). Además, la investigación se realizó bajo un diseño transversal, el cual consiste en obtener información de uno o más grupos de personas en un momento temporal único (Hudson et al., 2005).

## Análisis psicométrico de la Escala de Incertidumbre Laboral en una muestra multicupacional de trabajadores salvadoreños

### Participantes

Se recolectaron 170 cuestionarios de trabajadores multicupacionales salvadoreños. La recolección se hizo por medio de un muestreo no probabilístico de tipo bola de nieve (Hernández González, 2021). La técnica de recolección de datos fue la encuesta digital (Arroyo Menéndez & Finkel, 2019). Los participantes se dividen en 102 mujeres (60%) y 68 hombres (40%). La media de edad fue de 36 años (Desviación Estándar = 11). La mayoría de los participantes proviene de la zona urbana (84.1%), cuenta con estudios universitarios culminados (42.4%) y trabajan en el sector privado (51.8%). Las características sociodemográficas mencionadas anteriormente y otras se pueden consultar en la tabla 1.

**Tabla 1.** Características sociodemográficas de los participantes ( $n = 170$ )

Características sociodemográficas	Frecuencia (%)
<b>Edad promedio</b>	
36 años (SD = 11)	
<b>Género</b>	
Femenino	102 (60.0)
Masculino	68 (40.0)
<b>Estado familiar</b>	
Soltera/o	88 (51.8)
Casada/o	54 (31.8)
Separada/o	6 (3.5)
Acompañada/o	22 (12.9)
<b>Residencia</b>	
Urbana	143 (84.1)
Rural	27 (15.9)
<b>Nivel Educativo</b>	
Bachillerato	38 (22.3)
Estudiante universitaria/o	49 (28.8)
Graduada/o universitaria/o	83 (48.9)
<b>Trabaja en el sistema</b>	
Público	82 (48.2)
Privado	88 (51.8)

Nota: SD = desviación estándar; codificación de género: 1 = femenino, 2 = masculino; residencia: 1 = urbano, 2 = rural; codificación de "trabaja en el sistema": 1 = público, 2 = privado.

## Instrumentos de medición

*Escala de Incertidumbre Laboral (JIS-8).* La JIS-8 es un instrumento originalmente ideado por De Witte (2000) y validado en el contexto sudafricano por Pienaar et al. (2013). Es un instrumento breve conformado por 8 ítems y dividido en dos dimensiones (*dimensión afectiva*, conformada por los ítems del 1 al 4, y *dimensión cognitiva*, estructurada por los ítems del 5 al 8) para medir la incertidumbre laboral. Para este estudio se tomaron los ítems procedentes de la validación española realizada por Llosa et al. (2017), cuyas evidencias de validez de constructo, de relación con otras variables y de consistencia interna por medio del alfa de Cronbach son aceptables en el contexto español. Además, la escala ha sido validada en el contexto brasileño (Llosa et al., 2023); no obstante, el ítem 4 presentó una carga factorial y comunalidad deficientes ( $< .40$ ).

*Escala de Rendimiento Laboral Individual.* El instrumento fue originalmente adaptado por Gabini y Salessi (2016) en Argentina para medir el rendimiento en el entorno laboral. La escala cuenta con 13 ítems divididos en tres dimensiones: *rendimiento en la tarea* (ítems del 1 al 5), *comportamientos contraproducentes* (ítems del 6 al 9) y *rendimiento en el contexto* (ítems del 10 al 13). Además, posee una escala de respuesta de cinco opciones, donde 1 = nunca a 5 = siempre. Este instrumento posee suficientes evidencias de validez y confiabilidad en el contexto argentino. En el contexto salvadoreño, el instrumento también presenta evidencias de validez basadas en el constructo por medio del Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio e índices de confiabilidad superiores a .75 mediante el alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) y Omega de McDonald ( $\omega$ ) (Lobos-Rivera et al., 2024). Para este estudio se replicaron los análisis de confiabilidad, obteniendo índices aceptables con ambos estadígrafos (rendimiento en la tarea:  $\alpha = .81$ ,  $\omega = .81$ ; comportamientos contraproducentes:  $\alpha = .80$ ,  $\omega = .80$ ; rendimiento en el contexto:  $\alpha = .86$ ,  $\omega = .86$ ).

## Procedimiento y aspectos éticos

La recolección de datos se realizó contactando a un grupo de aproximadamente 30 personas, quienes, a su vez, recibieron la indicación de contactar a cuatro o más personas que estuviesen empleados y dispuestos a llenar el formulario en línea. También debían cumplir con los siguientes criterios de inclusión: ser mayor de edad, salvadoreño de nacimiento, y contar con un empleo formal ya sea en el sector público o privado sin distinción de su formación académica y su cargo o rol en la empresa o institución. Antes de llenar el formulario en línea los participantes leyeron un consentimiento informado y respondieron afirmativamente participar de manera voluntaria, según los lineamientos deontológicos del Código de ética de la profesión en psicología (parte 3: Consideraciones éticas sobre las diversas áreas profesionales de la psicología, número 3: área de investigación. Junta de Vigilancia de la Profesión en Psicología, 2021).

## **Análisis psicométrico de la Escala de Incertidumbre Laboral en una muestra multicucupacional de trabajadores salvadoreños**

En total se obtuvo respuesta de 174 personas trabajadoras salvadoreñas. Sin embargo, cuatro de ellas negaron su participación en el estudio por medio del consentimiento, por lo que fueron excluidas de la base de datos, reduciendo la muestra a 170 participantes. Luego de excluir a las cuatro personas trabajadoras, se procedió a estructurar una base de datos en una hoja de cálculo para realizar los análisis psicométricos de la JIS-8.

### **Análisis de datos**

Para analizar los datos recolectados se utilizaron los programas SPSS versión 26 y el lenguaje de programación R (R Core Team, 2020). Con el primer programa se aplicó el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) para verificar la estructura empírica de la JIS-8 en el contexto salvadoreño. Con el segundo programa se utilizó la paquetería lavaan (Rosseel et al., 2023) para ejecutar el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) por medio del estimador DWLS (mínimos cuadrados ponderados diagonalmente, por sus siglas en inglés), el cual se usa cuando los datos son categóricos ordenados (Li, 2021; Shi & Maydeu-Olivares, 2020) y la muestra es pequeña (Savalei & Rhemtulla, 2013).

Los coeficientes obtenidos por medio del estimador anterior fueron: el chi cuadrado o  $\chi^2$ , cuyo valor debe ser no significativo ( $p > .050$ ); si el coeficiente anterior arroja un valor significativo ( $p < .050$ ; Morata-Ramírez et al., 2015) implica que el modelo teórico es inadecuado para explicar el espectro que se pretende medir (Batista-Foguet & Coenders Gallart, 2000; Cea D'Ancona, 2002). Adicionalmente, se utilizarán otros índices de ajuste como: el Índice de Ajuste Comparativo o CFI y el Índice de Tucker-Lewis o TLI, los cuales deben puntuar igual o superior a .90 para indicar un buen ajuste (Escobedo Portillo et al., 2016; Xia & Yang, 2019). También, se obtuvo el Residuo Estandarizado Cuadrático Medio o SRMR, y el Error Cuadrático Medio de Aproximación o RMSEA, ambos coeficientes deben puntuar valores inferiores a .05 para indicar un ajuste aceptable (Escobedo Portillo et al., 2016; Lai, 2020; Xia & Yang, 2019).

La validez basada en la relación con otras variables, o también llamada validez de criterio se obtuvo con el coeficiente de correlación de Spearman con el fin de identificar asociaciones significativas, sean estas positivas o negativas con otro constructo teórico; por ello, se contrastó el modelo bidimensional de la JIS-8 con las tres dimensiones de la Escala de Rendimiento Laboral. También, se contrastaron las dimensiones de la incertidumbre laboral con las características demográficas como el género, la edad, la residencia y si trabaja en el sector público o privado. Por último, se analizaron los coeficientes de confiabilidad por medio del alfa de Cronbach (Barbera et al., 2020; Forero, 2023) y el omega de McDonald (Hayes & Coutts, 2020; Roco-Videla et al., 2024), cuyos valores deben oscilar entre .70 a .90 para indicar una adecuada consistencia interna (Campo-Arias & Oviedo, 2008; Nunnally & Bernstein, 1995). Adicionalmente, se

reportarán los intervalos de confianza de cada coeficiente obtenido (Domínguez-Lara & Merino-Soto, 2015), así como sus índices de correlación si el elemento es suprimido.

## Resultados

### Validez basada en el constructo

El AFE fue realizado por el método de máxima verosimilitud y rotación varimax. Dicho análisis reveló que la JIS-8 tiene índices aceptables como el KMO (.79) y la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa ( $X^2 = 752.33$ ;  $p < .001$ ). La solución factorial indicó que el instrumento posee una estructura bidimensional. Las comunalidades ( $h^2$ ) fueron superiores a .50 a excepción del ítem 4, cuyo valor fue inferior a lo esperado. Asimismo, las saturaciones factoriales de los reactivos fueron superiores a .40, a excepción del ítem 4, cuyo valor fue menor. Para verificar la estructura factorial, sus comunalidades y cargas factoriales según la distribución de los ítems, ver tabla 2.

**Tabla 2.** *Análisis Factorial Exploratorio de la JIS-8*

Ítems	Dimensiones		$h^2$
	Cognitiva	Afectiva	
Estoy muy seguro de que seré capaz de mantener mi trabajo (JIS1).	.19	<b>.77</b>	.55
Estoy seguro de/en mi entorno de trabajo (JIS2).	.15	<b>.75</b>	.51
Creo que voy a poder seguir trabajando aquí (JIS3).	.23	<b>.86</b>	.64
Solo hay una pequeña posibilidad de que vaya a perder mi empleo (JIS4).	-.28	.26	.15
Me temo que podría ser despedido (JIS5).	<b>.84</b>	-.17	.72
Me preocupa la continuidad de mi carrera/trabajo (JIS6).	<b>.69</b>	-.12	.57
Me temo que podría perder mi trabajo (JIS7).	<b>.96</b>	-.18	.81
Siento incertidumbre sobre el futuro de mi trabajo (JIS8).	<b>.68</b>	-.29	.62

Nota: los ítems fueron extraídos del estudio de Llosa et al. (2017); además, se agregó en el ítem 6 “/trabajo” para evitar confusión entre una carrera laboral y una carrera universitaria.

### Análisis psicométrico de la Escala de Incertidumbre Laboral en una muestra multiocupacional de trabajadores salvadoreños

Luego de obtener los resultados del AFE se procedió a implementar el AFC. Debido a la carga factorial inferior del ítem 4, se replicó dos veces el ejercicio, el primero tomando en cuenta los ocho ítems, y en el segundo se excluyó el ítem 4. El modelo original obtuvo un valor de chi cuadrado significativo ( $p < .050$ ), los índices CIF y TLI obtuvieron valores aceptables, mientras que el SRMS y RMSEA sus valores fueron superiores a lo esperado, lo que implica que estos indicadores son inaceptables para este tipo de análisis. Sin embargo, en el modelo original donde se excluyó el ítem 4, se obtuvo un chi cuadrado no significativo ( $p > .050$ ), valores de CFI y TLI perfectos, un SRMR aceptable y un RMSEA perfecto. Para corroborar lo anterior, ver tabla 3.

**Tabla 3.** *Análisis Factorial Confirmatorio de la JIS-8 por medio del estimador DWLS: contraste de dos modelos empíricos.*

Modelos	X <sup>2</sup>	gl	P	CFI	TLI	SRMR	RMSEA [90% IC]
Modelo original	37.04	19	.008	0.98	0.96	0.09	0.08 [0.04, 0.11]
Modelo original excluyendo el ítem 4	8.21	13	.803	1.00	1.00	0.04	0.00 [0.00, 0.05]

### Validez basada en relación con otras variables

Para la validez basada en la relación entre variables se contrastaron, primero, las características de los sujetos como la edad, el género y la zona de residencia (urbana o rural) con las dimensiones de la incertidumbre laboral. Y, en segundo, las variables latentes de la incertidumbre laboral con las tres de la Escala de Rendimiento Laboral. El análisis comprobó que la edad, la residencia, y, si trabaja en el sector público o privado no están asociados con la incertidumbre laboral. Sin embargo, en función del género –ser mujer- hubo asociación baja con ambas dimensiones de la incertidumbre.

Al correlacionar las dos dimensiones de la Escala de Incertidumbre Laboral con las tres de la Escala de Rendimiento Laboral, se encontraron correlaciones negativas bajas entre el rendimiento en la tarea con las dimensiones afectiva y cognitiva. Con respecto a comportamientos contraproducentes, se encontraron correlaciones positivas moderadas con las dos dimensiones de incertidumbre laboral. Por último, referente al rendimiento en el contexto, se encontró una correlación negativa baja con la dimensión cognitiva de incertidumbre laboral; no obstante, no hubo correlación con la dimensión afectiva. Para verificar los coeficientes de correlación, ver tabla 4.

**Tabla 4.** *Análisis de correlación entre la Escala de Incertidumbre Laboral con la Escala de Rendimiento Laboral*

Características/ dimensiones	Cognitiva	Afectiva
Edad	-.075	-.034
Género	-.220**	-.168*
Residencia	-.038	-.082
Trabaja en el sector público o privado	-.117	-.126
Rendimiento en la tarea	-.293***	-.200***
Comportamientos contraproducentes	.421***	.327***
Rendimiento en el contexto	-.294***	-.122

Nota: \* =  $p < .05$ ; \*\* =  $p < .01$ ; \*\*\* =  $p < .001$

### **Análisis de confiabilidad**

La tabla 5 muestra los análisis de confiabilidad por medio de los coeficientes alfa de Cronbach y omega de McDonald aplicados a las dos dimensiones de la JIS-8. La dimensión cognitiva obtuvo índices inferiores a .80 debido al bajo coeficiente de correlación del ítem 4, asociado a su vez con una carga factorial deficiente en el AFE. Al excluir el ítem 4 de los análisis, el índice mejoró considerablemente, al aumentar a .86 en ambos coeficientes. La dimensión afectiva puntuó .89 en ambos coeficientes de confiabilidad.

**Análisis psicométrico de la Escala de Incertidumbre Laboral en una muestra multiocupacional de trabajadores salvadoreños**

**Tabla 5. Estadísticos de confiabilidad de la JIS-8**

Dimensiones	Alfa de Cronbach modelo original [IC 95%]	Omega de McDonald modelo original [IC 95%]	Alfa de Cronbach excluyendo el ítem 4 [IC 95%]	Omega de McDonald excluyendo el ítem 4 [IC 95%]	Ítems	Correlación del ítem con el resto
Dimensión cognitiva	.71 [.64, .78]	.75 [.68, .81]	.86 [.81, .89]	.86 [.80, .90]	JIS1	.641
					JIS2	.603
					JIS3	.696
					JIS4	.167
Dimensión afectiva	.89 [.86, .91]	.89 [.84, .92]	-	-	ítems	
					JIS5	.731
					JIS6	.719
					JIS7	.854
					JIS8	.742

## Discusión

Este estudio tuvo como propósito evaluar las propiedades psicométricas de la JIS-8 en una muestra multiocupacional de trabajadores salvadoreños. La incertidumbre laboral, tanto en El Salvador como a nivel global, es un fenómeno que requiere atención para comprender cómo los trabajadores experimentan las disrupciones tecnológicas, la inestabilidad geopolítica o la precariedad laboral. Este análisis resulta crucial para generar herramientas que permitan abordar estas dinámicas en contextos laborales diversos.

Como primer punto, el AFE identificó que el ítem 4 presentó una saturación factorial deficiente, lo que teóricamente puede interferir en otros análisis como el AFC o la confiabilidad. Debido a esto, el AFC se realizó dos veces para evidenciar si la versión de 8 ítems de la JIS-8 varía o no en los estimadores de ajuste en contraste con la exclusión del ítem 4. El análisis anterior comprobó que la versión original de la JIS-8 en el contexto salvadoreño no presenta un buen ajuste teórico con respecto al chi cuadrado (Batista-Foguet & Coenders Gallart, 2000; Cea D'Ancona, 2002) y un alto valor en el SRMR y RMSEA (Lai, 2020; Xia & Yang, 2019). Sin embargo, al excluir el ítem 4 todos los valores mejoraron considerablemente, obteniendo índices de ajuste aceptables para un modelo de siete ítems de la JIS-8.

El hallazgo de este estudio difiere de los resultados en el contexto sudafricano (Pienaar et al., 2013) y español (Llosa et al., 2017), en los cuales el ítem 4 contó con una carga factorial aceptable. Por otro lado, los resultados obtenidos con la muestra salvadoreña coinciden con el obtenido en una muestra brasileña (Llosa et al., 2023), donde el ítem cuatro también presentó un comportamiento anómalo.

En segundo lugar, la validez basada en la relación entre variables identificó cinco asociaciones significativas tanto positivas como negativas entre la JIS-8 (excluyendo el ítem 4 de una dimensión) con las tres dimensiones de la Escala de Rendimiento Laboral Individual, mientras que hubo una asociación sin significancia estadística. Autores como Llosa et al. (2020) expresan que la incertidumbre laboral puede afectar el rendimiento de los trabajadores, lo que respalda la relevancia de explorar la asociación entre ambos constructos. Este tipo de validez permite comprender las dinámicas de ambas variables en el contexto laboral u organizacional. Asimismo, se identificaron asociaciones entre el género y las dos dimensiones de la incertidumbre laboral, evidenciando que el género -ser mujer- se relaciona de manera diferenciada en cada una de ellas, coincidiendo con antecedentes que evidencian las desigualdades en materia de empleabilidad, afectando mayormente al género femenino (Lara López, 2011; Menéndez Espina, 2018). Cabe señalar que no se encontró asociación entre la edad, la residencia y si trabaja en el sector público o privado con la incertidumbre laboral, lo que sugiere que estas características no son determinantes en la percepción de la inestabilidad del empleo en la muestra participante. Los hallazgos anteriores refuerzan la importancia de considerar el género como una característica clave en futuras investigaciones sobre la incertidumbre laboral, mientras que otras variables demográficas podrían no ejercer una asociación determinante con la incertidumbre laboral.

Como tercer y último punto, la JIS-8 presentó una adecuada consistencia interna; sin embargo, en este ejercicio presentó un índice de correlación bajo el ítem 4, siendo este inferior a .30. Si bien la confiabilidad del modelo original fue mayor a .70 en la dimensión cognitiva, esta mejoró considerablemente al excluir el ítem 4 y fue superior a .80. Incluso si la literatura sugiere que los coeficientes pueden rondar entre .70 a .90 para considerarse confiables (Campo-Arias & Oviedo, 2008; Nunnally & Bernstein, 1995), el hecho que el ítem 4 esté mostrando una medida inferior de la esperada puede perjudicar la calidad de la precisión de la variable latente. Además, autores más conservadores como Carmines y Zeller (1979) resaltan que el índice de confiabilidad no debería ser inferior a .80, con el fin de garantizar una medición más precisa de la escala o sub-escala de interés. Aun cuando la exclusión del reactivo implica una mejora a la dimensión cognitiva, es más sensato realizar más exploraciones con el modelo original de la JIS-8 y comprobar si esta anomalía es específica de esta muestra o se puede presentar en futuros estudios.

## Análisis psicométrico de la Escala de Incertidumbre Laboral en una muestra multiocupacional de trabajadores salvadoreños

A manera de cierre, se concluye que la JIS-8 es un instrumento válido y confiable para ser utilizado en futuras investigaciones que pretendan abordar el fenómeno de la incertidumbre laboral en el contexto salvadoreño. Cabe resaltar que este es un primer acercamiento a las propiedades psicométricas de la escala, por lo que es sugerible continuar explorando sus componentes métricos con una muestra de mayor amplitud, y así crear los datos normativos. Asimismo, validarla en contextos específicos o de acuerdo con el tipo de contratación, en muestras subcontratadas, y en contextos particulares como las instituciones de educación en todos sus niveles, servicios de salud, servicios financieros, industria, entre otros. Este estudio se realizó con una muestra pequeña y multiocupacional. Se vuelve necesario realizar ejercicios psicométricos similares con el fin de obtener mayor evidencia en favor del uso de la escala y corroborar si la JIS-8 presenta evidencias empíricas de validez y confiabilidad en su versión original o si el ítem 4 u otros presentan algún valor atípico durante la aplicación de estos ejercicios.

## Referencias

- Arévalo., K. (13 de julio de 2020). "Si hay trabajo nuevamente, lo llamamos": El Salvador pierde miles de empleos formales por la pandemia. *Voz de América*. <https://acortar.link/VYg4oA>
- Aristegui, I., Beloki, U., Díez, A., & Silvestre, M. (2017). Vulnerabilidad social percibida en contexto de crisis económica. *Revista Española De Sociología*, 26(3-SUP). <https://doi.org/10.22325/fes/res.2017.33>
- Arroyo Menéndez, M., & Finkel, L. (2019). Encuestas por Internet y nuevos procedimientos muestrales. *Panorama social*, 30, 41-53. [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PS/030art04.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/030art04.pdf)
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Banco Central de Reserva. (2023). *Encuesta de hogares de propósitos múltiples*. <https://acortar.link/fxYPjp>
- Banco Mundial (2024). *El futuro del trabajo en América Central y la República Americana*. <https://acortar.link/gLLqXQ>

- Barbera, J., Naibert, N., Komperda, R., & Pentecost, T. C. (2020). Clarity on Cronbach's alpha use. *Journal of Chemical Education*, 98(2), 257-258. <https://pubs.acs.org/doi/full/10.1021/acs.jchemed.0c00183>
- Batista-Foguet, J., & Coenders Gallart, G. (2000). *Modelos de ecuaciones estructurales*. La Muralla.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3–28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>
- Breman, J., & van der Linden, M. (2014). Informalizing the economy: The return of the social question at a global level. *Development and Change*, 45(5), 920–940. <https://doi.org/10.1111/dech.12115>
- Browning, M., & Heinesen, E. (2012). Effect of job loss due to plant closure on mortality and hospitalization. *Journal of Health Economics*, 31(4), 599–616. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2012.03.001>
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Cantizzano, I. (17 de noviembre de 2023). Hanes Brands cierra una de sus plantas en El Salvador y despide a 700 empleados. *La prensa gráfica*. <https://acortar.link/vgTRVu>
- Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1979). *Reliability and Validity Assessment*. SAGE Publications.
- Cea D'Ancona, M. A. (2002). *Análisis multivariable. Teoría y práctica en la investigación social*. Síntesis.
- De La Garza Toledo, E. (2007). *Los Estudios Laborales en América Latina*, Ponencia presentada en el Seminario "El Trabajo y la Vida al Comienzo del Siglo XXI. Universidad Complutense de Madrid. <https://acortar.link/inxcdv>
- 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>

- De Witte, H. (2000). Arbeitsethos en jobonzekerheid: meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte, & T. Tailieu (Eds.), *Van groep naar gemeenschap. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou* (pp. 325–350). Garant. <https://biblio.ugent.be/publication/132844>
- Deb, P., Gallo, W. T., Ayyagari, P., Fletcher, J. M., & Sindelar, J. L. (2011). The effect of job loss on overweight and drinking. *Journal of Health Economics*, 30(2), 317–327. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2010.12.009>
- Domínguez-Lara, S. A., & Merino-Soto, C. (2015). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach? *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 1326-1328.
- Echeverría, M. (2009). Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo. *Temas Laborales*, (7). <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-60338.html>
- Eliason, M., & Storrie, D. (2009). Does job loss shorten life? *The Journal of Human Resources*, 44(2), 277–302. <https://doi.org/10.1353/jhr.2009.0020>
- Erazo, M. J. & Contreras., D. (s/f). *Índice de calidad del empleo para El Salvador. Ministerio de trabajo y prevención social*. <https://acortar.link/exZatY>
- Escobedo Portillo, M. T., Hernández Gómez, J. A., Estebané Ortega, V., & Martínez Moreno, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 16-22. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- Espíndola, E. y Suárez, J. I. (2023). *Automatización del trabajo y desafíos para la inclusión laboral en América Latina: estimaciones de riesgo mediante aprendizaje automático ajustadas a la región*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. <https://acortar.link/XOm3jc>
- Forero, C. G. (2023). Cronbach's Alpha. In: Maggino, F. (eds) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-17299-1\\_622](https://doi.org/10.1007/978-3-031-17299-1_622)
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>

- García, J. (30 de diciembre de 2024). Hasta 8,000 servidores públicos fueron despedidos en 2024. *El Salvador.com*. <https://acortar.link/JbSOBn>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://acortar.link/LwRoq0>
- Grupo Banco Mundial. (2022). *Informe sobre el desarrollo mundial 2022*. <https://acortar.link/5m5lJb>
- Grupo Banco Mundial. (octubre de 2024). *El Salvador: panorama general*. <https://acortar.link/F2jhxM>
- Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A., & López Estrada., S. (2012). Inseguridad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2), 213-243. <https://acortar.link/T8K395>
- Hayes, A. F., & Coutts, J. J. (2020). Use omega rather than Cronbach's alpha for estimating reliability. *But... Communication Methods and Measures*, 14(1), 1–24. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>
- Hernández González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1442. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi37-03-e1442.pdf>
- Hewitt, J. & Monge-González., R. (2018). *La automatización en el sector de los servicios offshore: impactos sobre la competitividad y la generación de empleo*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/95a91098-1854-46ae-a6a7-f6b41630f7f5/content>
- Huang, G.-H., Niu, X., Lee, C., & Ashford, S. J. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: *Antecedents and outcomes*. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 752–769. <https://doi.org/10.1002/job.1815>
- Hudson, J. I., Pope Jr, H. G., & Glynn, R. J. (2005). The cross-sectional cohort study: an underutilized design. *Epidemiology*, 16(3), 355-359. <http://www.jstor.org/stable/20486059>
- Instituto Salvadoreño del Seguro Social [ISSS]. (s/f). *Reseña histórica del Instituto Salvadoreño del Seguro Social*. <https://acortar.link/afDbKD>

- Instituto Salvadoreño del Seguro Social [ISSS]. (2023). *Informe de coyuntura del ISSS*. <https://acortar.link/04nbC5>
- Juárez, G. de la L., Daza, A. S., & González, J. Z. (2015). La crisis financiera internacional de 2008 y algunos de sus efectos económicos sobre México. *Contaduría y administración*, 60, 128–146. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2015.09.011>
- Junta de Vigilancia de la Profesión en Psicología. (2021). *Código de ética de la profesión en psicología*. CSSP. <https://cssp.gob.sv/wp-content/uploads/2017/05/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-ACTUALIZA-DO.pdf>
- Kreyenfeld, M., Andersson, G., & Pailhé, A. (2012). Economic uncertainty and family dynamics in Europe: Introduction. *Demographic Research*, 27, 835–852. <https://doi.org/10.4054/demres.2012.27.28>
- Lai, K. (2020). Fit Difference Between Nonnested Models Given Categorical Data: Measures and Estimation. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 28(1), 99–120. <https://doi.org/10.1080/10705511.2020.1763802>
- Lara Lopez, E. (2011). Estado de las desigualdades de género en el mercado de trabajo de El Salvador. *Teoría y praxis*, 20(10), 3–21. <https://doi.org/10.5377/typ.v0i20.3144>
- Li, C. H. (2021). Statistical estimation of structural equation models with a mixture of continuous and categorical observed variables. *Behavior Research Methods*, 53(5), 2191–2213. <https://link.springer.com/article/10.3758/s13428-021-01547-z>
- Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S., Heleno, C. T., & de Olivera Borges, L. (2023). Cross-cultural adaptation of the Job Insecurity Scale (JIS) in Brazil and cross-national analysis of Job Insecurity effects in Brazil and Spain. *BMC psychology*, 11(1), 117. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01156-9>
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E. y Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología*. 34(1). <http://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.34.2.281651>
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Lasheras-Díez, H., & Sáiz-Villar, R. (2021). Incertidumbre laboral en la era global: evidencias empíricas para un abordaje crítico e interventivo (sobre el futuro del trabajo). OIT (Ed.), *Sobre el Futuro del Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Economía Social y OIT.

- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Rodríguez-Suárez, J., Agulló-Tomás, E., & Boada-Grau, J. (2017). Validación española de la escala de incertidumbre laboral JIS-8: viabilidad del modelo afectivo y cognitivo. *Psicothema*, 29(4), 577–583. <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/16861>
- Lobos-Rivera, M. E., Cerén-Hernández, O. V., Ventura-Romero, J. M., Chacón-Andrade, E. R., Gómez-Gómez, N., & Díaz-Morales, S. L. (2024). Escala de Rendimiento Laboral Individual: análisis psicométrico en una muestra salvadoreña. *Veritas & Research*, 6(2), 110-118. <http://revistas.pucesa.edu.ec/ojs/index.php?journal=VR&page=article&op=view&path%5B%5D=188>
- Marcus, J. (2012). The effect of unemployment on the mental health of spouses – evidence from plant closures in Germany. *Journal of Health Economics*, 32(3), 546-558. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2013.02.004>
- Menéndez Espina, S. (2018). *incertidumbre laboral y perspectiva de género: antecedentes, implicaciones e intervención*. [Tesis doctoral]. Universidad de Oviedo. <https://acortar.link/Ub4B0z>
- Mondragón., L. (6 de enero de 2025). 2025 inicia con despidos en el Ministerio de Educación. *La prensa gráfica*. <https://acortar.link/7VH7yQ>
- Morata-Ramírez, M., Holgado-Tello, F. P., Barbero-García, I., & Mendez, G. (2015). Análisis factorial confirmatorio: recomendaciones sobre mínimos cuadrados no ponderados en función del error Tipo I de Ji-Cuadrado y RMSEA. *Acción psicológica*, 12(1), 79-90. <https://scielo.isciii.es/pdf/acp/v12n1/articulo8.pdf>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. J. (1995). *Teoría psicométrica*. McGraw-Hill.
- Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]. (2023). *Informality and Globalisation: In Search of a New Social Contract*. <https://acortar.link/6932XR>.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2011). *Perspectiva laboral El Salvador*. <https://acortar.link/Rr9EFk>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). *Panorama Laboral 2022. América Latina y el Caribe*. <https://acortar.link/rAZPGL>
- Parada, A. (24 de diciembre de 2024). Sindicato denuncia ola de despidos en ISDEMU. *El Salvador.com*. <https://acortar.link/9Rnqgd>

- Parker, S. K. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 661–691. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115208>
- Pearce, J. L. (1998). Job insecurity is important but not for the reasons you might think: The example of contingent workers” in Cooper, C. L., & Rousseau, D. M. (Eds.), *Trends in organizational behavior* (Vol.5). Wiley.
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., & Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1-22. <https://www.ajol.info/index.php/sabr/article/view/110912>
- R Core Team. (2020). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>
- Roco-Videla, Á., Aguilera-Eguía, R., & Olguin-Barraza, M. (2024). Ventajas del uso del coeficiente de omega de McDonald frente al alfa de Cronbach. *Nutrición Hospitalaria*, 41(1), 262-263. <https://scielo.isciii.es/pdf/nh/v41n1/0212-1611-nh-41-1-262.pdf>
- Rossee, Y., Jorgensen, T. D., Rockwood, N., Oberski, D., Byrnes, J., Vanbrabant, L., Savalei, V., Merkle, E., Hallquist, M., Rhemtulla, M., Katsikatsou, M., Barendse, M., Scharf, F., & Du, H. (2023). Lavaan: *Latent Variable Analysis*. [R Package]. <https://cran.r-project.org/web/packages/lavaan/lavaan.pdf>
- Savalei, V., & Rhemtulla, M. (2013). The performance of robust test statistics with categorical data. *The British journal of mathematical and statistical psychology*, 66(2), 201–223. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.2012.02049.x>
- Shi, D., & Maydeu-Olivares, A. (2020). The Effect of Estimation Methods on SEM Fit Indices. *Educational and Psychological Measurement*, 80(3), 421-445. <https://doi.org/10.1177/0013164419885164>
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101–117. <https://doi.org/10.1348/096317908x401912>
- 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. (2006). Job insecurity: *A literature review*. Arbetslivs Institutet. <https://acortar.link/UcknuL>
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380. <https://acortar.link/rT8oQR>
- Villeda, J. (13 de junio de 2023). Empleados de maquilas denuncian despidos y exigen pago de indemnización por cierre de fábricas. *Diario el mundo*. <https://acortar.link/z7lshM>
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 369–396. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100500>
- Xia, Y., & Yang, Y. (2019). RMSEA, CFI, and TLI in structural equation modeling with ordered categorical data: The story they tell depends on the estimation methods. *Behavior research methods*, 51, 409-428. <https://doi.org/10.3758/s13428-018-1055-2>