

---

This is the **published version** of the master thesis:

Astudillo Batarce, Felipe; Bolíbar, Mireia , dir. Precarización laboral en Chile y su relación con la salud mental : análisis de los trabajadores de acuerdo a su perfil socioeconómico y género. 2024. 41 pag. (Màster Universitari en Política Social, Treball i Benestar)

---

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/304267>

under the terms of the  license



### **Facultad de Ciencias Políticas y Sociología**

Máster Oficial Universitario Política Social, Trabajo y Bienestar  
2023-2024

## **Precarización laboral en Chile y su relación con la salud mental: Análisis de los trabajadores de acuerdo a su perfil socioeconómico y género**

**Autor:**

Felipe Astudillo Batarce

**Profesora Tutora:**

Mireia Bolíbar Planas

**Profesor Evaluador:**

Joan Miquel Verd Pericas

**Barcelona, julio 2024**

## Resumen

---

La precariedad laboral en Chile es uno de los riesgos sociales de mayor relevancia en la actualidad, especialmente por los significativos alcances que posee sobre las estructuras políticas y económicas del país. La informalidad, inestabilidad y la falta de seguridad laboral han propiciado una tendencia hacia la desregulación del mercado de trabajo, donde los hallazgos revelan que, si bien la precariedad tiene un impacto transversal a la mayoría de los perfiles laborales, suelen exacerbarse dentro de perfiles provenientes de sectores socioeconómicos más bajos y/o mujeres, generando escenarios de mayor vulnerabilidad no sólo en las condiciones materiales, sino también en materia de salud mental de los trabajadores que se ven expuestos a condiciones y dinámicas de trabajo que afectan su calidad de vida.

Esta investigación explora y analiza la relación entre precarización laboral y salud mental desde la perspectiva y narrativa de los trabajadores de Chile, con un enfoque en las diferencias de género y el perfil socioeconómico, con el objetivo de establecer que la precariedad laboral actúa como un factor determinante que perpetúa la desigualdad social y las diferencias de género, y que, además, deteriora la percepción de bienestar emocional de los trabajadores y su relación con el trabajo.

**Palabras claves:** Precariedad laboral, salud mental, desigualdad social, género.

## Abstract

---

Precarious employment in Chile is one of the most significant social risks today, particularly due to its substantial impacts on the country's political and economic structures. Informality, instability, and a lack of job security have fostered a trend toward the deregulation of the labour market, where findings reveal that, although precarity affects most job profiles, it tends to be exacerbated among workers from lower socioeconomic backgrounds and/or women. This creates scenarios of increased vulnerability not only in material conditions but also regarding the mental health of workers exposed to working conditions and dynamics that affect their quality of life.

This research explores and analyses the relationship between precarious employment and mental health from the perspective and narrative of Chilean workers, focusing on gender differences and socioeconomic profiles. It aims to establish that precarious employment is a determining factor that perpetuates social inequality and gender differences, and deteriorates workers' emotional well-being and their relationship with their work.

**Keywords:** Labor precariousness, mental health, social inequality, gender.

## Resum

---

Actualment, la precarietat laboral a Xile és un dels riscos socials de major rellevància, sobretot pel significatiu abast que té sobre les estructures polítiques i econòmiques del país. La informalitat, la inestabilitat i la manca de seguretat laboral han propiciat una tendència cap a la desregulació del mercat laboral, on les evidències revelen que, si bé la precarietat afecta transversalment la majoria dels perfils laborals, sol exacerbar-se en els treballadors provinents de perfils socioeconòmics més baixos i/o dones, generant escenaris de major vulnerabilitat no només en les condicions materials, sinó també en matèria de salut mental dels treballadors que es veuen exposats a condicions i dinàmiques laborals que afecten la seva qualitat de vida.

Amb un enfocament en les diferències de gènere i el perfil socioeconòmic, aquesta recerca explora i analitza la relació entre la precarietat laboral i la salut mental des de la perspectiva i la narrativa dels treballadors de Xile per establir que la precarietat laboral és un factor determinant en la perpetuació de la desigualtat social i les diferències de gènere i en el deteriorament de la percepció de benestar emocional dels treballadors i la seva relació amb la feina.

**Paraules clau:** Precarietat laboral, salut mental, desigualtat social, gènere.

# ÍNDICE

---

➤ INTRODUCCIÓN .....	1
➤ MARCO TEÓRICO .....	3
Conceptualización de precariedad laboral .....	3
Precariedad laboral y su relación con salud mental .....	5
Precarización laboral y desigualdad socioeconómica .....	6
Precariedad laboral y salud mental desde la perspectiva de género .....	9
➤ MODELO DE ANÁLISIS .....	13
Pregunta de investigación .....	14
Objetivos .....	14
i. Objetivo general: .....	14
ii. Objetivos específicos: .....	14
➤ DISEÑO METODOLÓGICO .....	15
Diseño metodológico cualitativo .....	15
Población y muestra .....	16
➤ ÁNALISIS Y RESULTADOS .....	17
Perfil de los trabajadores .....	17
Análisis de las dimensiones de precariedad laboral sobre la salud mental .....	18
i. Temporalidad .....	18
ii. Desempoderamiento .....	19
iii. Vulnerabilidad .....	22
iv. Insuficiencia salarial .....	24
v. Derechos .....	25
vi. Ejercicio del derecho .....	26
Análisis del perfil socioeconómico .....	27
Análisis del perfil de género .....	30
➤ CONCLUSIONES .....	32
➤ BIBLIOGRAFÍA .....	36

# INTRODUCCIÓN

---

Diversos fenómenos de transformación política y social han construido las bases de la administración pública en Chile, desde la época colonial hasta la implementación de diferentes constituciones que han regido la estructura política y económica del país. Una de las más discutidas y controversiales corresponde al modelo neoliberal respaldado por la constitución de 1980, surgida en dictadura. Este escenario no sólo frenó los avances en la construcción de un Estado con un rol activo y regulador en cuanto a condiciones laborales, sino que contribuyó al desarrollo de serios problemas en materia de empleabilidad, afectando a un alto porcentaje de trabajadores chilenos que, hasta la actualidad, no logran desempeñar sus funciones bajo los estándares mínimos de calidad laboral, lo cual se refleja en una clara tendencia a la informalidad, inestabilidad y un aumento en las enfermedades de salud mental de origen laboral (Narbona, Páez, & Tonelli, 2011).

Esta realidad es lo suficientemente profunda como para definirla como un nuevo riesgo social, ya que para el 2011 sólo el 39% de los ocupados en alguna actividad laboral tenían un empleo protegido por algún sistema de seguridad social o amparo normativo, lo cual contrasta y se exacerba debido a una disminución al 28,4% que se obtuvo en el último registro en 2019, previo al estallido social (Narbona, Páez, & Tonelli, 2011). Este fenómeno refleja que pese a los esfuerzos y a las nuevas políticas públicas que se han implementado en el área, tanto de gobiernos de izquierda como de derecha, se sigue sin obtener los resultados esperados, evidenciando que el empleo parcial, informal y precario sigue siendo una lamentable realidad a la que miles de trabajadores chilenos están sometidos dentro del mercado laboral.

La estructura del empleo en Chile, que abarca tanto sectores formales como informales, propicia que temas como la precariedad se arraiguen a través de deficientes políticas y prácticas laborales que limitan el rol del Estado para proporcionar un apoyo adecuado a los trabajadores del país, lo cual corresponde a una preocupación general por sus alcances en la reproducción de patrones de desigualdad social, que afectan directa o indirectamente, en la calidad de vida de las personas (Ramió & Salvador, 2005). En ese sentido, es importante comprender que en Chile la precariedad laboral trasciende a las necesidades materiales del trabajo, puesto que su impacto se extiende de manera significativa sobre un nivel perceptivo y social en la sensación de incertidumbre y salud mental de la población (Sennet, 1998), donde la mayor repercusión que se puede generar corresponde precisamente a la gestación de un malestar a niveles de descontento masivo como se vio reflejado durante el estallido social ocurrido en 2019, exacerbando la desigualdad socioeconómica del país e impactando en la calidad de vida y salud de los trabajadores (Stecher, 2020).

Esta problemática se manifiesta con preocupantes datos como que el 22,1% de los trabajadores independientes no se encuentran afiliados a ninguna red de apoyo formal, el 21,4% trabaja bajo modalidad temporal, y que sólo el 63,7% de los chilenos trabajan bajo un amparo contractual formal y escrito (CASEN, 2017). Además, en Chile la tasa de ocupación de trabajos informales dependientes e independiente corresponde al 26,7% (INE, 2023), lo cual deja desprotegida a una gran parte de la población que labora bajo condiciones de precariedad en términos de seguridad laboral y bienestar, donde 2 de cada 3 trabajadores que presentaron una enfermedad con diagnóstico de salud mental, reconocieron que el origen provenía desde el espectro laboral, aumentando de un 52% el

año 2021, a un 67% para el 2022, expresándose en el número de casos anuales registrados que aumentaron de 5.325 a 8.700 en el mismo período (Ministerio de Salud, 2023).

En Chile, si hablamos de precariedad es importante comprender que el neoliberalismo impulsado en la dictadura cívico-militar, significó un punto de inflexión en los procesos de transformación estructural del espectro laboral, especialmente en políticas de empleo, derechos laborales, seguridad y protección social. Esto se debe principalmente al rol “mercantilizador” que el espectro político adoptó respecto a las instituciones públicas, las cuales perdieron su capacidad de generar protección y disminuyeron sus alcances para garantizar derechos sociales y colectivos a base de imposiciones, lo que encaminó la instauración de un Estado que promovía un mercado desregulado, lleno de incertidumbres y replicador de desigualdades provistas a través del reforzamiento del castigo, miedo y encarcelamiento en los espacios de participación política, social y cultural (Vejar, 2020).

En términos de manifestación social, estas restricciones en las que se vieron envueltos los trabajadores chilenos, acrecentaron un cambio en el ideario nacional que optó por “bajar la cabeza” y no exteriorizar indicios de condiciones inhumanas al momento de desarrollar sus empleos, principalmente por miedo a perder sus trabajos, incluso si estos se daban bajo condiciones laborales deficientes, lo que en consecuencia generó que hablar de salud mental o bienestar fuese mal visto, fomentando una percepción desinformada y prejuiciosa acerca del tema (Rehner & Señoret, 2021).

Con la vuelta a la democracia, y ya desde la década del '90, en Chile se comenzó a experimentar una disminución en los niveles de pobreza, sin embargo, la inestabilidad y las condiciones en las que se desarrollaban los empleos en los diferentes rubros persistieron, puesto que la base normativa del espectro laboral chileno seguía siendo dictaminada por concepciones neoliberales que promueven, hasta el día de hoy, una matriz productiva y extractivista que defiende el libre mercado y está excesivamente supeditada a las fluctuaciones de la economía internacional, que impactan en la estabilidad y calidad del empleo (Rehner & Señoret, 2021).

Este escenario puede derivar en fenómenos como la creación de la flexibilidad laboral, que en el caso de Chile, funciona como un eufemismo para hablar de la falta de seguridad contractual, acentuación de la informalidad y el exceso de temporalidad, donde todos estos procesos han replicado y promovido, a través de los años, que siga existiendo en la mayoría de los trabajos altos niveles de precariedad, exacerbando las diferencias entre las distintas realidades socioeconómicas, especialmente de los niveles más bajos, que al tener menor poder adquisitivo, y por vivir en un sistema donde se han mercantilizado los derechos sociales, se han visto mermados en su capacidad de representatividad, acceso, seguridad laboral y calidad de vida (Rehner & Señoret, 2021).

Tal y como se acaba de describir, los trabajadores en Chile están sujetos a múltiples variables que determinan las condiciones de sus empleos, por lo que, dada su relevancia a nivel político, social y económico, es importante generar un análisis que evalúe el impacto del espectro laboral sobre la calidad de vida de los trabajadores. De esta forma, esta investigación a través de un análisis de contenido cualitativo, centrado desde la narrativa de los trabajadores, pretende identificar cómo las dimensiones de precariedad laboral se relacionan con la percepción de bienestar de los trabajadores de distinto nivel socioeconómico y género, a modo de analizar los puntos comunes y divergentes de cada grupo de estudio. Para finalmente, identificar de qué manera influye la precariedad laboral sobre la salud mental de los trabajadores chilenos.

# MARCO TEÓRICO

---

## Conceptualización de precariedad laboral

Para comprender de mejor forma los alcances de esta investigación, entenderemos que el concepto de precariedad se desplaza fluidamente a través de la estructura general del empleo, manifestándose de manera multidimensional e incidiendo en variados ámbitos como las condiciones laborales, la percepción de incertidumbre y la insuficiencia en las estrategias colectivas para hacer frente a sus consecuencias (Blanco & Julián, 2019).

La precarización laboral en Chile es un concepto ambiguo por su constante evolución, con un origen diverso, y que, además, genera múltiples consecuencias que van más allá del espectro laboral, afectando directamente en el plano social. De este modo, podemos considerar que el trabajo posee un rol fundamental en la vida de cualquier trabajador, no solamente en lo que refiere a remuneración, sino por su importancia en temáticas como la integración y validación social (Dupré, 2019). Siguiendo esta línea, Robert Castel (1997) plantea que el trabajo es el fundamento principal de una ciudadanía, ya que tiene una dimensión económica y otra social, pues le otorga a un individuo un sentido de utilidad, valoración social y representatividad, entendiéndose el trabajo, aparte de su valor económico, como un valor psicológico, cultural y simbólico (Castel, 1997).

Cuando hablamos de precariedad laboral es importante comprender que aún no existe un consenso claro y transversal acerca de su definición, sin embargo, muchos autores han coincidido que corresponde a un constructo multidimensional que no sólo considera la inestabilidad del empleo y/o las características de los contratos de trabajo, sino que a pesar de que estos sí son parte de las condiciones que configuran un empleo precario, se considera al concepto como una dimensión mucho más compleja, tanto en sus alcances como en su carácter interdisciplinario de estudio (Amable, M; Benach, J; González, S, 2001).

Tanto la literatura en general, como en esta investigación, se destacan los aportes realizados por Marcelo Amable (2006), Joan Benach & Carles Muntaner (2010), y, Alejandra Vives, Amable y Monserrat Ferrer (2010), quienes comienzan sus trabajos desde un marco conceptual común en el que se desprenden los lineamientos, dimensiones y formas de tratar la temática desde una perspectiva general, donde precariedad laboral es concebida como la fragilización de la relación salarial introducida a partir de la flexibilización laboral, y evidenciando las asimetrías de poder que conforman el marco de las relaciones laborales (Cano, 2000). De acuerdo a esto, al concepto se le define como un fenómeno multidimensional que hace referencia a una situación general de indefensión que contempla una forma de relación entre el mundo laboral y social que es mucho más amplia que la simple relación contractual (Amable, M; Benach, J; González, S, 2001), donde dicha situación deja al trabajador o trabajadora en un escenario de desprotección a expensas de los movimientos del mercado laboral, puesto que las características de su empleo no le garantizan la suficiente protección de sus derechos como para exigir su cumplimiento; tampoco el nivel de empoderamiento colectivo ni el nivel de ingresos salariales son capaces de proveer a los trabajadores de las herramientas necesarias para que tengan la capacidad de negociar con sus empleadores sin un insoslayable equilibrio de poder (Ministerio de Salud, 2011).

Por otro lado, existen otras investigaciones como la de Victoria Porthé, Amable y Benach (2007), quienes representan a la precariedad desde una perspectiva a nivel micro, expresando los espacios intersubjetivos de las relaciones sociales que desarrollan los trabajadores durante los procesos laborales. De este modo, la precariedad laboral puede ser definida como una dimensión psicosocial de espacio intersubjetivo de la vida cotidiana del trabajo, donde las relaciones de poder propias del vínculo del empleo se hacen presentes configurando la experiencia cotidiana de los trabajadores (Porthé, Amable, & Benach, 2007). En ese sentido, el concepto es considerado como una determinante social de la salud que posee el potencial de generar efectos directos e indirectos sobre la salud mental debido a su capacidad de influenciar sustancialmente sobre las condiciones de vida y de trabajo de los individuos (Amable, M, 2006).

En consonancia con lo anterior, Rocío Guadarrama, Alfredo Hualde y Silvia López (2012), explican que el concepto de empleo precario corresponde a diversas formas de ocupaciones asalariadas caracterizadas por la baja calidad, la inestabilidad en el empleo y la escasa seguridad en los ingresos o remuneraciones. Sin embargo, en muchas ocasiones cuando se habla de empleo precario se tiende a relacionar con algo contrario a empleo formal, no obstante, el empleo precario es lícito y naturalizado por las bases estructurales del mercado laboral chileno, incluso en términos sociales, por lo que su modificación tiende a ser paulatina, lenta y en muchas ocasiones segregada (Guadarrama, Hualde, & López, 2012).

Para Amable, Benach y González (2001), la precariedad laboral se caracteriza por ser una relación del mundo laboral y social mucho más amplia que la simple relación contractual, puesto que es un constructo conceptual compuesto por varias dimensiones y características, el cual no debería por tanto limitarse solamente al colectivo de los trabajadores temporales, sino que probablemente se manifieste en distintos grados entre los empleados estables (Amable, M; Benach, J; González, S, 2001). De esta manera, se comienza a representar este concepto como un fenómeno multifactorial que abarca desde la inestabilidad e inseguridad del empleo hasta la incertidumbre en la continuidad del trabajo, debido a contratos de tiempo determinados, la falta de protección social y legal, vulnerabilidad social o económica, relaciones de poder, condiciones de trabajo precarias y bajos salarios (Dupré, 2019).

Es importante mencionar que, tanto en países desarrollados como en países que están en vías de desarrollo, como en el caso de Chile, se han comenzado a experimentar fuertes cambios en la estructura del mercado laboral, lo que ha llevado a la mayoría de los autores recientemente expuestos a abrir una discusión y flexibilizar acerca de las nuevas formas de empleo, producción, organización del trabajo y del impacto que estos poseen sobre la calidad de vida y salud de la población trabajadora, destacando en el escenario académico chileno, autores como Alejandra Vives y Héctor Jaramillo (2010), quienes plantean que en Chile la inestabilidad laboral, los bajos salarios, la falta de representación y la escasa participación colectiva de los trabajadores, son sólo algunos factores que generan efectos negativos en las condiciones de trabajo, la calidad de vida y salud de los trabajadores, y que, para profundizar en el concepto de precarización laboral, no sólo se debe interpretar la realidad laboral desde una perspectiva objetiva o cuantificable, sino que además, se debe incurrir en la profundización de la percepción y subjetividad de los propios trabajadores, especialmente, respecto a los efectos negativos en la calidad de vida que tienen los entornos laborales cuando se hace referencia a factores como la inestabilidad del empleo, las condiciones salariales y la falta de oportunidades (Vives & Jaramillo, 2010).

## Precariedad laboral y su relación con salud mental

Como se explicó anteriormente, el escenario del mercado laboral chileno está determinado por diversas reformas estructurales, establecidas desde el marco neoliberal nacido en dictadura hasta la actualidad, donde la precariedad es una variable constante y transversal en los entornos de trabajo, estableciéndose como uno de los focos más utilizados e investigados en los estudios referentes a salud mental, precisamente por el impacto, complejidad y reconocimiento de sus efectos sobre la salud.

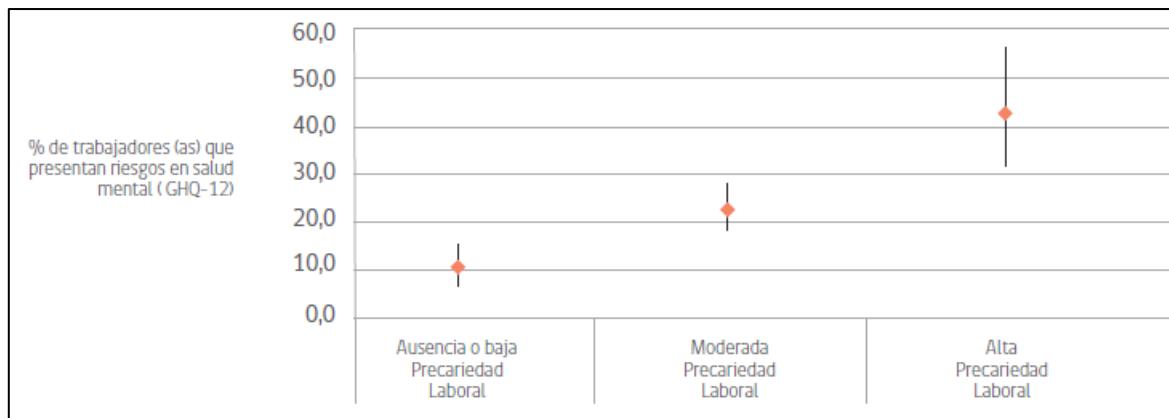
En términos globales, la relación entre salud mental y precariedad laboral cada vez está más demarcada. Por un lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define salud mental como “Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades para afrontar las tensiones normales de la vida, poder trabajar de forma productiva y fructífera, y ser capaz de hacer una contribución a su comunidad” (Organización Panamericana de Salud, 2013). Por otro lado, específicamente en Chile, el Departamento de Epidemiología del Ministerio de Salud, en su estudio “Precariedad Laboral y Salud de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile”, señala que la relación entre precariedad laboral y salud mental se dictamina por las condiciones sociales en que las personas viven y trabajan (Tarlov, 1996), lo que implica abordar integralmente la salud de la población trabajadora bajo lineamientos socioeconómicos, políticos y culturales, donde las condiciones de empleo y trabajo interactúan entre sí y constituyen importantes determinantes sociales de la salud y calidad de vida de los trabajadores (Benach, Muntaner, Solar, Santana, & Quinlan, 2010). De este modo, se considera a las condiciones de empleo como las características de la relación laboral, tales como: la estabilidad, el tipo de contratación, los salarios, los períodos de desempleo, entre otros; y a las condiciones de trabajo como el ambiente físico, químico, biológico y ergonómico que se desarrolla dentro de un entorno laboral, así como su organización y ambiente psicosocial (Ministerio de Salud, 2011). Continuando con este enfoque, Amable (2006) plantea que la precariedad laboral respecto a la salud mental de un trabajador, es una dimensión psicosocial intersubjetiva de la vida cotidiana entre un individuo y su trabajo, derivada de la gestión de la fuerza laboral propia de la relación salarial bajo condiciones de flexibilidad laboral, donde el trabajo correspondería a una asignación valórica en función de la posición socioeconómica de un individuo y el espacio en el que interactúa, determinando por consiguiente su salud (Burgard & Lin, 2013). De esta manera, el trabajo precario tiene el potencial de tener efectos negativos sobre la salud de un trabajador al estar constantemente sometido a un entorno con diversos factores ambientales y psicosociales, y dependiendo del empleo: falta de protección, control de su futuro, bajos salarios e inseguridad laboral (Amable, Benach, Vives, Tarafa, & Muntaner, 2014).

La precariedad es conocida como un fenómeno multidimensional, dinámico y complejo, relacionado con mecanismos de explotación, dominación y discriminación que pueden verse representadas de diferentes formas. Además, por un lado, es también un fenómeno relacional, porque requiere tener en cuenta las relaciones de poder entre individuos. Y, por otro lado, es multifactorial, porque sus características y efectos dependen de la interacción de diversos factores económicos, legislativos, políticos, laborales, culturales y ambientales (España: Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023). Es importante señalar que la precariedad laboral intensifica la imprevisibilidad y la falta de control asociada a la dependencia exclusiva del salario como ingreso, y que afectaría a la salud mental de cualquier individuo debido a que el trabajo en condiciones de precariedad elimina las posibilidades de planificar un futuro y de construir identidades colectivas e individuales

capaces de otorgar un sentido de vida (Amable, M, 2006). De este modo, los trabajadores con empleos precarios y/o pertenecientes a ocupaciones de carácter informal, estarían menos satisfechos con sus trabajos que los trabajadores con empleos de carácter formal y/o permanentes, constituyendo a la satisfacción laboral como un indicador relevante en la evaluación de calidad de vida de los trabajadores y un importante predictor de los problemas de salud tanto física como mental (Ministerio de Salud, 2011).

En términos concretos, el Instituto de Seguridad Laboral del Ministerio de Salud de Chile, a través de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS), realizada durante los años 2009 y 2010, estableció que la relación que existe entre precariedad laboral y su impacto sobre la percepción de salud mental de los trabajadores, indica que a mayores niveles de precariedad, mayores serán las posibilidades de padecer enfermedades o problemas de salud mental (*Ver gráfico 1*), detallando que la prevalencia de los trabajadores que perciben padecer una salud mental deficiente, a raíz de la alta precariedad en sus trabajos, alcanza un 42,4%, en contraste de un 10,7% de los trabajadores que se desarrollan en empleos con baja precariedad laboral (Rehner & Señoret, 2021).

**Gráfico 1: Prevalencia de trabajadores con mala percepción de salud mental según nivel de precariedad laboral (Ministerio de Salud, 2011).**



**Fuente:** Datos obtenidos del Análisis Epidemiológico Avanzado de la Encuesta ENETS (Ministerio de Salud, 2011).

## Precarización laboral y desigualdad socioeconómica

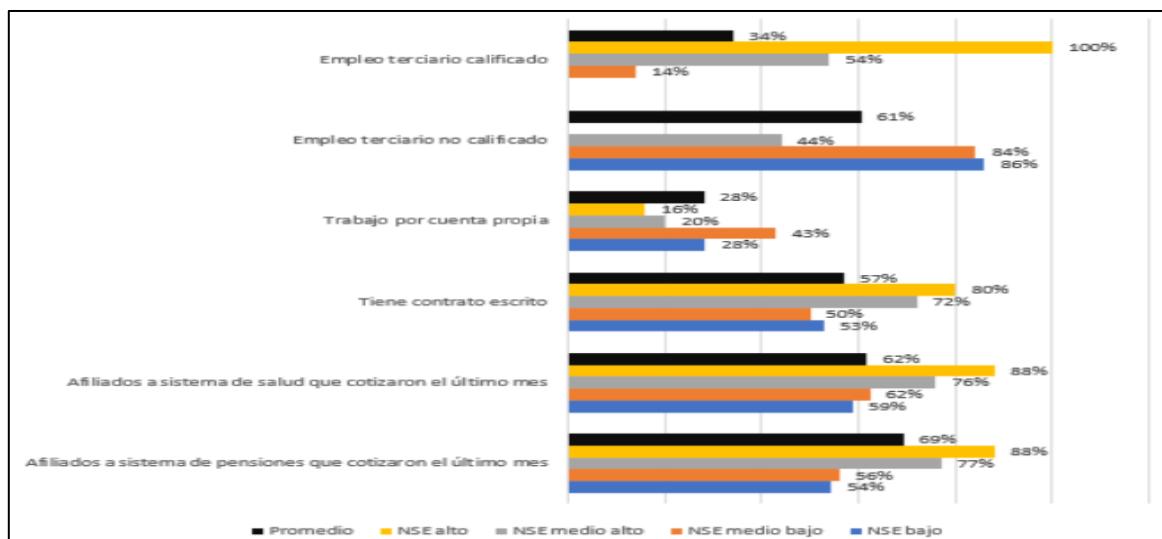
La mayoría de los trabajadores chilenos están sujetos a múltiples variables y dimensiones que determinan las condiciones de sus trabajos, y que, dependiendo de su nivel socioeconómico, puede llegar a repercutir de distinta forma sobre su percepción de bienestar y los niveles de salud mental que desarrollan en el trabajo. Es importante comprender que el perfil socioeconómico de un trabajador, junto al sexo y la edad, son los indicadores más relevantes en la mayoría de las investigaciones, especialmente en estudios demográficos.

De acuerdo al National Center for Educational Stadistics, un perfil socioeconómico es una medida de la posición relativa económica y social de una persona (Vera-Romero & Vera-Romero, 2013). De acuerdo a Romero y David (2018), en su trabajo “Programa de viviendas para el sector socioeconómico C”, un perfil socioeconómico corresponde a un atributo del

hogar que caracteriza su inserción social y económica basado en el nivel de educación, nivel de ocupación y el patrimonio (Romero & David, 2018). A su vez, Vera-Romero (2013) definió el perfil socioeconómico como una medida total que combina la parte económica y sociológica de la preparación laboral de una persona y de la posición económica y social individual, o familiar, que posee en relación a otras personas.

Siguiendo la misma línea, el año 2021, el Centro de Investigación Periodística de Chile (CIPER), en su informe llamado “Precariedad laboral y malestar subjetivo: análisis de una encuesta realizada a jefes de hogar en Santiago y Concepción”, indica que la desigualdad social es una importante determinante si hablamos de precariedad laboral en la que se desarrollan los trabajadores, donde además, se señala a través de la “Encuesta de Percepción de Desarrollo Urbano Sustentable (EPDUS)”, realizada el año 2019, que se han identificado grandes diferencias en la situación de precariedad respecto al nivel socioeconómico de los trabajadores (*Ver gráfico 2*), infiriendo que en términos más generales se pueden observar problemas estructurales, donde un 61% de los trabajadores chilenos poseía un empleo terciario no calificado, un 28% se encuentra en auto empleo, un 57% tiene contrato escrito y sólo el 62% se encuentra afiliado a algún sistema de salud donde cotiza periódicamente, y además, solamente un 69% está afiliado a un sistema de pensiones. Sin embargo, en cada uno de estos indicadores se observa un mejor escenario para los trabajadores pertenecientes a niveles socioeconómicos más altos (Rehner & Señoret, 2021).

**Gráfico 2: Porcentaje de trabajadores en empleos precarios según nivel socioeconómico (Rehner & Señoret, 2021).**



**Fuente:** Datos obtenidos de EPDUS 2019 de CIPER Académico (Rehner & Señoret, 2021).

En términos generales, la mayoría de las investigaciones indican que el deterioro en los empleos ocasionados por la precarización laboral es distinto de acuerdo a cada grupo de la sociedad, especialmente según el perfil socioeconómico en el que se desenvuelve cada trabajador (Rehner & Señoret, 2021). Johannes Rehner y Andrés Señoret (2021), sugieren que, a mayor nivel adquisitivo de un trabajador, menor es la insatisfacción laboral que experimenta y mejor es su percepción de salud mental y bienestar sobre el empleo que desarrolla, estableciendo que la exposición a mayores niveles de precariedad laboral

promueve un aumento en los riesgos de padecer una enfermedad de salud mental, donde se establece que un trabajo estable, protegido y bien (o justamente) remunerado, contribuye a la percepción de bienestar de los trabajadores, tanto a nivel material como subjetivo, por lo que plantean que la necesidad de considerar un trabajo digno como un derecho esencial se presenta como un requisito ineludible en el desarrollo de la sociedad chilena (Rehner & Señoret, 2021).

De acuerdo a María Inés Ramírez, Señoret & Rehner (2022), para examinar la relación entre la estructura laboral, condiciones de empleo y percepción subjetiva de los trabajadores es necesario realizar un análisis descriptivo de las diferentes variables laborales en las que se desarrollan, identificando espacio físico, nivel socioeconómico y de género, con el fin de observar cómo se distribuyen las condiciones laborales y las percepciones de los trabajadores conforme a la realidad a la que pertenecen (Ramírez, Señoret, & Rehner, 2022). De este modo, los autores en su investigación “Impacto de la precariedad laboral en la percepción subjetiva del empleo”, determinaron que existen diferencias estructurales en la composición de los empleos, y que éstas se relacionan directamente con el nivel socioeconómico del trabajador, donde los trabajadores de nivel socioeconómico más alto suelen tener trabajos de servicios altamente calificados y de carácter formal, mientras que los trabajadores de niveles socioeconómicos más bajos suelen pertenecer principalmente al sector terciario no calificado e informal, teniendo niveles menores de protección laboral, menor cantidad de trabajadores bajo contrato y menor número de afiliados bajo un sistema de seguridad social (Ramírez, Señoret, & Rehner, 2022).

Los mismos autores señalan que las diferencias socioeconómicas en la estructura laboral y condiciones de empleo se correlacionan con la percepción subjetiva del trabajo, donde los trabajadores de un nivel socioeconómico más alto tienen percepciones más positivas sobre la satisfacción económica, perspectivas de futuro y percepción laboral en general, concediéndoles una sensación de felicidad otorgada por la seguridad laboral, estabilidad a cambios y confianza en el modelo. Mientras que, los trabajadores de niveles socioeconómicos bajos tienen una percepción más negativa de la sensación de estabilidad y subsistencia, identificando que la falta de protección institucional del mercado laboral chileno genera un impacto en el presente y restringe severamente las perspectivas y expectativas de avanzar en términos socioeconómicos a través del esfuerzo personal, donde la satisfacción material se ve influida negativamente por la falta de contrato, y exacerbada por la falta de protección de salud física y mental (Ramírez, Señoret, & Rehner, 2022).

Finalmente, comprender la desigualdad socioeconómica desde la perspectiva de la precarización laboral y sus alcances sobre la salud mental, es entender que la práctica de la medicina, tanto física como mental, siempre ha estado relacionada con las condiciones sociales y económicas en que cada individuo se desenvuelve de acuerdo al grupo específico en el que pertenece, manifestando un patrón común en términos de cualificación de empleo y salud mental, las cuales difieren en mayor medida cuando se habla de género y clase socioeconómica, donde los factores psicosociales suelen ser las variables que mejor explican los efectos de la salud mental de trabajadores y trabajadoras (Cortés, Artazcoz, Rodríguez-Sanz, & Borrell, 2004) .

## Precariedad laboral y salud mental desde la perspectiva de género

Al hablar de los efectos negativos que posee la precarización laboral sobre la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, cabe señalar que las condiciones que configuran el empleo precario no se distribuyen ni distinguen homogénea y fluidamente a través de la estructura social de forma unidireccional, puesto que las relaciones de los individuos con el mercado laboral están mediadas por múltiples características tales como el género, la clase social, la etnia, la edad y la educación, por lo que ciertas personas, con determinadas y específicas características, son más propensas que otras a trabajar o no en condiciones de precariedad laboral (Ministerio de Salud, 2011). Particularmente cuando nos referimos al concepto de género, la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su artículo “Género y Salud”, publicado el 2018, lo define como el conjunto de roles, características, y asignaciones definidas por construcciones sociales que conforman los comportamientos, actividades, expectativas y oportunidades que se consideran apropiados en un determinado contexto sociocultural para todas las personas, dándole un especial hincapié a las relaciones humanas que se generan entre las personas y a la distribución de poder entre ellas (OMS, 2018).

Julissa Mantilla (1996), en su investigación “La Conceptualización del Género y su Importancia a Nivel Internacional”, en primera instancia plantea que género corresponde al conjunto de características comunes que se identifican entre sí y que son atribuidas socialmente al sexo entre hombres y mujeres bajo la asignación de un valor social diferente entre sí. Sin embargo, la autora establece que dichas diferencias sociales no están determinadas por un correlato biológico como se suele pensar, sino que son social y culturalmente construidas, evolutivas y modificables en el transcurso del tiempo (Mantilla, 1996). Asimismo, Silvia Federici (2004), en su libro “El Calibán y la bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria”, considera que el género no debe definirse en términos culturales, sino como una especificación de la relación de clase, o como una función-trabajo, dado que la sociedad capitalista, de por sí inequitativa, ha construido la femineidad bajo una oculta producción de la fuerza de trabajo condicionada por el destino biológico, estableciendo que, “la historia de las mujeres es la historia de clases” (Federici, 2004).

Ximena Díaz y Rosalba Todaro (2004) plantean que en Chile las mujeres son quienes más se emplean en trabajos que permiten mayor flexibilidad en el uso del tiempo y que les posibilitan conciliar la vida familiar y laboral, pero que, al mismo tiempo, dichos empleos suelen ser más precarios en términos de salarios, estabilidad, seguridad social y extensión y distribución de la jornada laboral (Díaz & Todaro, 2004). De este modo, las mujeres trabajadoras tienden a concentrarse en empleos temporales, a domicilio y con remuneraciones variables, sosteniendo que las nuevas características del empleo, parcialmente, se encuentran con un modelo familiar en el que las mujeres siguen siendo las principales responsables tanto del trabajo doméstico como del cuidado de los hijos o ancianos, al tiempo que la sociedad no provee de mecanismos alternativos para suplir estas demandas, y en consecuencia, replican el valor social y cultural que se les fue determinado por conceptos de roles y asignación de género, promoviendo escenarios más vulnerables, desiguales y bajo una tensión permanente derivada de la dificultad de conciliar su desarrollo laboral en empleos formales e informales (Rosales, 2019).

De acuerdo a Marisol Ruiz, Mireia Bolíbar y Núria Sánchez-Mira (2023), en su artículo “Informal Employment Under the Skin”, se hace referencia a cómo la desregularización, flexibilización y desestabilización de los mercados laborales complejizan los escenarios en que los trabajadores informales y la población femenina, o ambas, se desenvuelven. Lo

cual podría llegar a reflejar los límites y características de las posiciones que los trabajadores y/o trabajadoras ocupan dentro de un segmento de la sociedad, muchas veces postergado dentro del mercado laboral (Ruiz, Bolíbar, & Sánchez-Mira, 2023). Además, las autoras se suman a las investigaciones anteriormente mencionadas en relación a que la segregación de género conduce a escenarios laborales y empleos caracterizados por tener condiciones de trabajo particularmente deficientes en sectores dominados por mujeres, lo que suma mayores cargas de trabajo y una división desigual tanto dentro del mercado laboral como en la vida familiar, obstaculizando los alcances para conseguir empleos formales y dificultando compatibilizar sus vidas personales con su desarrollo laboral (Ruiz, Bolíbar, & Sánchez-Mira, 2023). Dichos escenarios de desigualdad, al tratarse de una situación normalizada y validada socialmente, generan fuertes repercusiones sobre la salud física y mental de las trabajadoras mujeres, quienes deben lidiar con la resistencia social que existe sobre la visión y división sexual del trabajo, lo que genera como resultado mayores cargas para las mujeres debido a que se les asigna una mayor cantidad de roles otorgados por la sociedad, asumiendo labores domésticas, de cuidados, y en paralelo, compromisos laborales, incrementando las repercusiones negativas sobre su salud psicológica debido a los niveles de estrés que conlleva la prolongación de su jornada laboral y una notoria disminución en su calidad de vida (Ruiz, Bolíbar, & Sánchez-Mira, 2023).

La percepción subjetiva del empleo muestra importantes diferencias en términos de género, señalando que existe una larga tradición sobre la insatisfacción laboral, precariedad y brechas de género (Clark, 1997), donde las mujeres revelan una peor percepción en dimensiones como satisfacción económica, subsistencia ante emergencias, perspectivas de mejoras futuras e índice general de percepción laboral (Ramírez, Señoret, & Rehner, 2022). Además, los costos del cuidado, histórico y socialmente asignado a las mujeres, aumenta la probabilidad de que pierdan sus trabajos, formando un sesgo acerca de que las mujeres son menos productivas que los hombres, justificando erróneamente su rol reproductivo dentro del hogar y desvalorizando su capital productivo y económico debido a su doble presencia en las horas invertidas en el trabajo y el hogar (Gamero, 2022).

En su investigación “Impacto de precariedad laboral en la percepción subjetiva del empleo”, Ramírez, Señoret & Rehner (2022), plantean que, en general, las mujeres tienen menos perspectivas de ascenso y una mayor tendencia a realizar trabajos informales y flexibles por compatibilizar la vida del hogar con el trabajo, lo cual también se observa en Chile, donde el incremento del empleo femenino se produce en su mayoría en empleos poco protegidos, feminizados y/o donde persisten grandes diferencias de género en remuneración y calidad de trabajo, limitando las oportunidades dentro de una estructura laboral poco equitativa que repercute en la satisfacción laboral de las mujeres y afecta en su salud mental (Ramírez, Señoret, & Rehner, 2022).

Al profundizar en la relación entre precariedad laboral y salud mental desde una perspectiva de género, es importante determinar las implicancias de la cualificación del trabajo y las diferencias que existen entre la población masculina y femenina.

En su investigación “Desigualdades en la salud mental de la población ocupada”, Immaculada Cortés, Lucía Artacoz, Mayca Rodríguez-Sanz y Carme Borrell (2004), establecen que la salud mental de la población ocupada se relaciona con la cualificación profesional y el género, donde la situación más desfavorable corresponde a las mujeres, especialmente las que tienen ocupaciones manuales. Además, plantean que existen factores laborales de naturaleza psicosocial asociados con el estado de salud mental de los

trabajadores, los cuales se presentan de distinta forma según la cualificación laboral y el género, afectando trasversalmente de forma negativa y específica a las mujeres en la mayoría de los sectores laborales independiente de las condiciones en que se desarrollan, principalmente cuando se habla de disposición de ingresos, posición socioeconómica y exigencias psicosociales a las que son sometidas, lo que repercute directamente en su estado de su salud mental (*Ver Tabla 1*) (Cortés, Artazcoz, Rodríguez-Sanz, & Borrell, 2004). En otras palabras, los factores de riesgos específicos relacionados con el género que explicarían el peor estado de salud mental de las mujeres, corresponden a una asignación de inferioridad en su posición social y económica con la que se les considera dentro del mercado laboral, cuyas consecuencias se manifiestan en una menor disposición de ingresos y afectan la calidad de bienestar subjetivo de las mujeres, lo cual evidencia una doble precariedad del trabajo femenino en las condiciones laborales (Valdés, 2015) y en la percepción subjetiva producto de una menor valoración (o desvaloración) social, pese a realizar mayor cantidad de horas de trabajo que los hombres debido a la doble presencia que existe al compatibilizar con el trabajo no remunerado como las tareas del hogar y los cuidados (Cortés, Artazcoz, Rodríguez-Sanz, & Borrell, 2004).

**Tabla 1: Prevalencia de mal estado de salud mental según la cualificación del trabajo de hombres y mujeres (Cortés, Artazcoz, Rodríguez-Sanz, & Borrell, 2004).**

	Hombres		Mujeres	
	No manuales	Manuales	No manuales	Manuales
<i>Edad (años)</i>				
16-25	7,6	8,7	13,0	19,5
26-35	6,7	11,5	12,5	19,7
36-45	8,9	11,4	13,9	19,0
46-55	10,2	6,2	13,2	18,3
56-64	8,4	7,5	9,1	18,6
<i>Condiciones de empleo</i>				
Relación laboral				
Asalariado/a fijo/a	8,7	7,9	12,3	18,9
Empresario/a con asalariados	8,1	11,1	10,0	0,0
Autónomo/a	8,8	8,4	15,2	17,2
Asalariado/a temporal	6,6	13,1	16,4	18,4
Sin contrato	11,1	15,4	25,0	29,0
Jornada laboral				
Partida	9,2	9,2	12,2	17,9
Continua	7,8	10,0	14,5	19,2
Continua en turno de noche	0,0	13,8	0,0	15,0
Turno rotatorio	4,3	3,4	7,4	16,7
Irregular	8,4	12,1	13,7	24,5
Horas de trabajo				
Parcial	5,1	18,6	12,4	24,7
Completo	8,7	8,7	13,0	16,8

**Fuente:** Datos obtenidos del Centro de Salud Pública de Barcelona (Cortés, Artazcoz, Rodríguez-Sanz, & Borrell, 2004).

Para poder analizar la relación de precariedad laboral y salud mental desde la perspectiva de género, hay que comprender que la población femenina no sólo está bajo una doble presencia al tratar de compatibilizar el trabajo doméstico con el trabajo remunerado, sino que además posee una doble precariedad dictaminada principalmente por la segregación laboral en el que se desenvuelven tanto a nivel horizontal como vertical.

La Organización Mundial de la Salud (2011), estableció que la segregación laboral es la tendencia en que hombres y mujeres trabajen de forma concentrada en diferentes ocupaciones y en distintos sectores laborales de acuerdo a su género, considerando el concepto como un área prioritaria en la integración de perspectiva de género tanto para el diagnóstico como la intervención de salud laboral debido a las diferencias de impacto y riesgos laborales en los que hombres y mujeres son sometidos (Gamero, 2022). De esta forma, se desprende la existencia de una segregación por un lado horizontal, donde

hombres y mujeres se distribuyen diferenciadamente los sectores y actividades laborales conforme al género y a través de una masculinización o feminización del trabajo; y, por otro lado, una segregación vertical cuando se hace referencia a la desigual infravaloración y diferencias existentes entre los cargos de responsabilidad y decisión entre un género y otro (Gamero, 2022).

En su investigación “Segregación de género y salud laboral”, Nuria Gamero (2022), establece que estas diferencias existen por un proceso de sociabilización a través de la creación de estereotipos que asocian el liderazgo a la población masculina y expone a la población femenina a una mayor vulnerabilidad de desarrollar riesgos psicosociales debido a la ocupación de empleos peor cualificados y con salarios más bajos al considerarse como empleos de menor valor y caracterizados, generalmente, por corresponder a tareas repetitivas, monótonas, con bajas posibilidades de desarrollo y aprendizaje, y además, por poseer menor capacidad de decisión y representatividad, lo que aumentaría las posibilidades de enfermedades mentales al tratarse de empleos con baja autonomía y poco control sobre su futuro (Gamero, 2022).

Finalmente, la autora establece que la doble precariedad incentiva la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral, debido a que la construcción del diseño de puestos de trabajo, perfiles laborales y cargos organizacionales están delimitados bajo un modelo masculino donde predomina la disponibilidad constante de tiempo que no considera la división del trabajo doméstico o de cuidados, tradicionalmente asignados al género femenino. Esto genera que las trabajadoras mujeres no puedan optar por trabajos a tiempo completo debido a las cargas físicas y mentales que posee la doble presencia, y en consecuencia, no puedan optar por cargos de decisión que les brindarían mayores oportunidades y vías concretas para modificar el diseño masculinizado de trabajo, lo cual les permitiría lograr, bajo la perspectiva de género, incluir sus necesidades, preferencias y tiempos (Gamero, 2022).

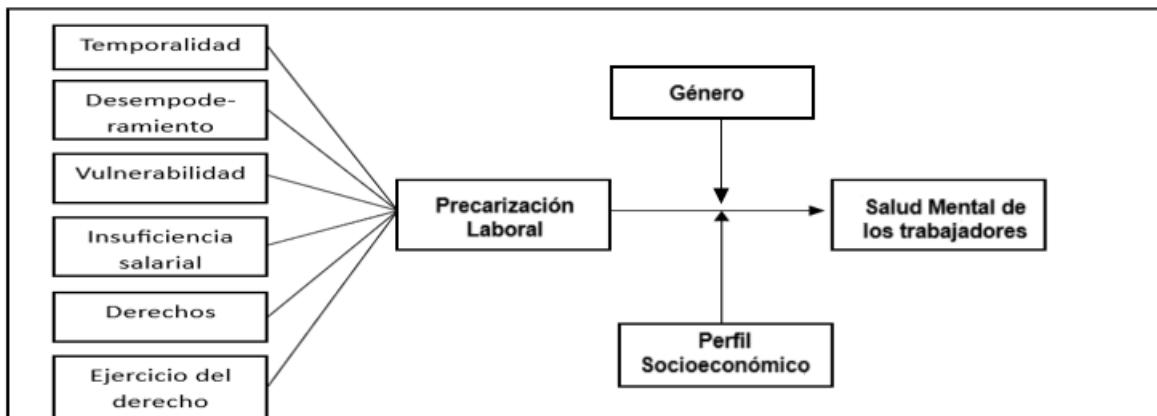
# MODELO DE ANÁLISIS

Esta investigación se construyó bajo un modelo teórico de carácter reflexivo que pretende elaborar un análisis teórico general acerca de la realidad laboral de Chile. Utilizando como ejes de estudio el concepto de *precarización laboral*, y la relación directa o indirecta, de sus dimensiones sobre el concepto de *salud mental*, donde se realizó un trabajo de análisis de contenido cualitativo de acuerdo a las diferencias socioeconómicas y de perspectiva de género de los trabajadores.

De este modo, en términos generales, se identifican y utilizan las seis dimensiones de la “Escala de Precariedad Laboral (EPRES)” (Amable, y otros, 2010), las que diversos autores definen como las más utilizadas al momento de medir precarización laboral y su impacto sobre la salud mental en el trabajo (Ver Figura 1). Estas dimensiones son:

- Temporalidad: Inseguridad acerca del futuro de la relación laboral. Se caracteriza por la inexistencia de un contrato escrito, o bien por figuras de contratación por tiempo definido e indefinido.
- Desempoderamiento: Nivel de negociación de las condiciones laborales.
- Vulnerabilidad: Nivel de indefensión ante el trato autoritario del empleador.
- Insuficiencia Salarial: Salarios bajos e insuficientes, o posible privación económica.
- Derechos: Acceso a derechos laborales y prestaciones de seguridad social.
- Ejercicio del derecho: Frustración o importancia por ejercer en la práctica los derechos laborales.

Figura 1: Mapa modelo de análisis de la investigación.



Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos de la Escala de Precariedad Laboral (EPRES). (Amable, y otros, 2010).

## Pregunta de investigación

- ¿Cómo influye la precarización laboral en la salud mental de los trabajadores en Chile?

## Objetivos

### i. Objetivo general:

- Explicar la relación entre precarización laboral y salud mental de los trabajadores en Chile según perfil socioeconómico y género.

### ii. Objetivos específicos:

- Analizar de qué manera las dimensiones de precarización laboral se relacionan con la salud mental mediante la identificación de mecanismos o procesos que afectan la percepción de bienestar de los trabajadores.
- Analizar cómo afecta la precarización laboral a la salud mental de los trabajadores si provienen de diferentes clases socioeconómicas.
  - o ¿Por qué los trabajadores provenientes de grupos socioeconómicos más altos perciben una mejor satisfacción laboral y una mejor percepción de su salud mental que los trabajados de grupos más bajos?
- Analizar cómo afecta la precarización laboral a la salud mental de trabajadores de diferente género.
  - o ¿De qué manera las trabajadoras mujeres se ven doblemente afectadas por la precarización laboral debido a su condición de género?

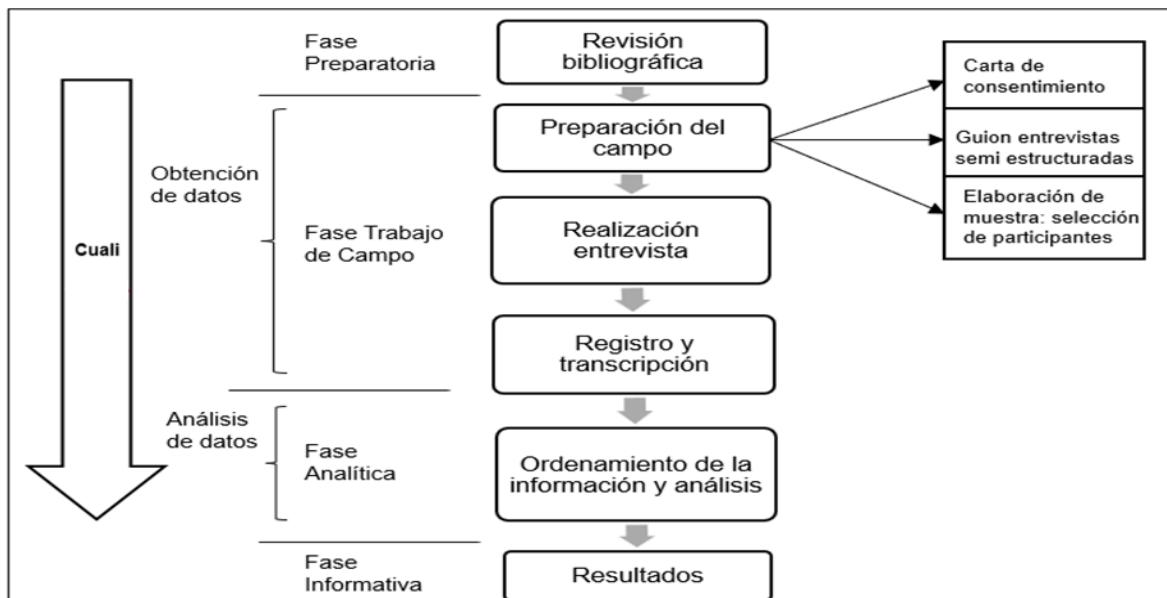
# DISEÑO METODOLÓGICO

Esta investigación se desarrolló bajo una metodología general de análisis explicativo de modelo cualitativo y con un enfoque transversal, donde el trabajo se divide en fases y sub fases (*Ver Figura 2*) (Verd & Lozares, 2016), a través de una dinámica abductiva con predominancia de una vertiente deductiva con apertura a la identificación de elementos no previstos de acuerdo a los resultados empíricos obtenidos durante la investigación.

## Diseño metodológico cualitativo

La investigación está definida por cuatro fases: preparatoria, trabajo de campo, analítica e informativa (Verd & Lozares, 2016). Donde se especifica el procedimiento de obtención y análisis de datos (*Ver Figura 2*).

**Figura 2: Fases y sub fases de la investigación cualitativa.**



**Fuente:** Elaboración propia.

En la “Fase de trabajo de campo” se realizó el proceso de obtención de datos y captación de unidades de información referentes a las dimensiones de precarización laboral a través de entrevistas semi estructuradas y grabadas, las cuales posibilitaron la obtención de información de situaciones y variables no directamente observables en la revisión bibliográfica y teórica (“Fase Preparatoria”), que además, ayudaron a profundizar en el significado y los alcances de las dimensiones de precarización laboral sobre salud mental, de forma individualizada, y desde la narrativa que cada entrevistado expresó de acuerdo a situaciones y experiencias más íntimas e implícitas dentro de sus trayectorias laborales.

Para lograrlo, se identificaron a los entrevistados de acuerdo a la población y muestra definida a través de la información de la “Fase preparatoria”, y conforme a los objetivos de la investigación, donde se estableció un perfil de trabajadores determinado según su origen

socioeconómico que se amplía con la consideración de género, por lo que se trabaja sobre una muestra de trabajadores hombres y mujeres pertenecientes a empleos con un nivel de precarización laboral alto y con niveles de desigualdad social opuestos (ver tabla 2).

## Población y muestra

- **Población:** La población de esta investigación se obtuvo de trabajadores chilenos, mayores de 18 años, hombres y mujeres, pertenecientes a zonas urbanas dentro del territorio chileno y que estén o hayan realizado un trabajo precario los últimos 12 meses al momento del desarrollo de las entrevistas. La consideración de precariedad del empleo está determinada por el tipo de contratación a plazo fijo, es decir, definidos temporalmente por renovación anual o por cumplimiento de objetivos, incluyendo contratos a honorarios, a contrata y/o código del trabajo.
- **Muestra:** 8 trabajadores chilenos en situación de precariedad laboral, mayores de 18 años, 4 con un perfil socioeconómico alto, definido por la obtención de estudios de nivel superior y por pertenecer a uno de los sistemas de salud privada (ISAPRE); y, 4 con un perfil socioeconómico bajo, determinado por no tener estudios de nivel superior y estar inscritos en el sistema de salud pública chileno (FONASA). En cada perfil socioeconómico hay 2 hombres y 2 mujeres a modo de extrapolar las diferencias socioeconómicas y de género (*Ver tabla 2*).

**Tabla 2: Parrilla tipológica de los perfiles de la muestra según combinación de características en base al sexo y nivel socioeconómico.**

Nivel Socioeconómico		Alto	Bajo
Género	Hombres	2	2
	Mujeres	2	2

**Fuente:** Elaboración propia.

Posteriormente, se dio inicio al procesamiento de la información y el ordenamiento de ésta, mediante la transcripción de las entrevistas previamente grabadas y la organización de la información obtenida, dejando un registro del trabajo de campo y dando pie a la realización y vinculación de los datos con el análisis que se llevó a cabo en la siguiente fase de la investigación.

En la “Fase analítica”, una vez realizado el ordenamiento de la información obtenida mediante la transcripción de las entrevistas previamente grabadas, se inició el estudio de un análisis de contenido cualitativo que permitió la identificación y análisis de comparación de patrones, temas y subtemas dentro de lo expuesto por los entrevistados, con el fin de identificar palabras, frases o ideas claves desprendidas de las narrativas.

Finalmente, en la “Fase informativa”, se creó un puente entre la información obtenida y los objetivos de la investigación, creando las evidencias, conclusiones de la investigación y un dialógico teórico con las bases académicas recopiladas en la construcción del marco teórico.

# ÁNALISIS Y RESULTADOS

---

## Perfil de los trabajadores

Previamente a comenzar con el análisis de contenido cualitativo de los resultados, y dado al valor que la investigación le ha otorgado al perfil socioeconómico y de género, es conveniente ordenar las características generales y trayectorias de cada uno de los entrevistados (*Ver tabla 3*). De este modo, es posible facilitar la comprensión de su experiencia personal en relación a las temáticas de precariedad laboral y salud mental.

La primera entrevistada es C.A (MB1), una mujer de 47 años, residente de la comuna de La Florida, Santiago. Actualmente se encuentra cesante tras ser desvinculada por problemas con su jefatura hace tres meses, mientras desempeñaba funciones de auxiliar de aseo. Posee estudios técnicos en laboratorio dental pero nunca ejerció en su carrera, por el contrario, trabajó durante 17 años como asistente de veterinaria donde desempeñó funciones de peluquería canina. Hoy en día vive con su hermana mayor. Adscrita al sistema de salud pública (Fonasa).

La segunda entrevistada es C.C (MA1), una mujer de 41 años titulada de periodismo que reside en la ciudad de Antofagasta con más 16 años de experiencia en el sector público y 2 años en el sector privado, siempre como periodista. Actualmente vive con su hijo menor de edad y se encuentra adscrita en un sistema de salud privada (ISAPRE).

La tercera entrevistada es C.N (MB2), una mujer de 44 años, residente de Santiago Centro, que se desempeña como auxiliar de aseo en un colegio de la Región Metropolitana. Posee estudios secundarios completos y estudios superiores de asistencia social incompletos debido a su embarazo. Divorciada, tiene un hijo que vive en otra región y convive con su pareja. Adscrita al sistema de salud pública (Fonasa).

La cuarta entrevistada es R.A (MA2), una mujer de 31 años, quien reside en Viña del mar, Región de Valparaíso. Es administradora pública con varios estudios de posgrados, cuenta con más de 8 años de experiencia en el sector público y actualmente estudia una segunda carrera de psicología mientras trabaja. Vive de manera independiente y no tiene hijos. Adscrita al sistema de salud privada (Isapre).

El quinto entrevistado es R.V (HA1), un hombre de 31 años de la comuna de Pudahuel, Santiago. Está titulado en administración pública, cuenta con un diplomado y lleva más de 6 años de experiencia en el sector público. Actualmente vive en el hogar de sus padres y no tiene hijos. Adscrito al sistema de salud privada (Isapre).

El sexto entrevistado es P.S (HB1), un hombre de 33 años de la comuna de Peñalolén, Santiago. Posee estudios en Técnico de electricidad y gasfitería, y se encuentra trabajando como encargado de mantención en un colegio de la Región Metropolitana. Actualmente está casado y convive con su pareja, hija y su padre. Adscrito al sistema de salud pública (Fonasa).

El séptimo entrevistado es M.D (HA2), un hombre de 31 años residente de la comuna de Santiago Centro. Estudió administración pública y cuenta con más de 7 años de experiencia

en el sector público. Actualmente convive con su pareja con quien espera el nacimiento de su primer hijo. Adscrito al sistema de salud privada (Isapre).

El octavo, y último entrevistado, es M.C (HB2), un hombre de 56 años residente de la comuna de Providencia, Santiago. Posee estudios técnicos de sommelier debido a un trabajo en el rubro vinícola el cual realizó por más de 20 años en el área comercial y de ventas, donde fue desvinculado hace pocos meses por recorte de personal. Actualmente se encuentra trabajando como conductor y recogedor de desperdicios tóxicos de centros de salud. Está divorciado, tiene 3 hijos y convive solamente con su actual pareja. Adscrito al sistema de salud pública (Fonasa).

**Tabla 3: Perfil socioeconómico de los entrevistados.**

Entrevista	Edad	Género	Estudios Superiores	Sistema de Salud	Perfil Socio económico
MB1	47	M	No	Fonasa	Bajo.
MB2	44	M	No	Fonasa	Bajo.
HB1	33	H	No	Fonasa	Bajo.
HB2	56	H	No	Fonasa	Bajo.
MA1	41	M	Si	Isapre	Alto.
MA2	31	M	Si	Isapre	Alto.
HA1	31	H	Si	Isapre	Alto.
HA2	31	H	Si	Isapre	Alto.

**Fuente:** Elaboración propia.

Ya establecidos los perfiles de cada entrevistado de la investigación, y tras haber obtenido los resultados de las narrativas de cada trabajador, es fundamental comenzar la organización del análisis del contenido cualitativo conforme a las dimensiones de la “Escala de Precariedad Laboral (EPRES)” (Amable, y otros, 2010), mencionada anteriormente (Ver Figura 1), a modo de facilitar la compresión del análisis realizado y responder a los objetivos y preguntas de investigación.

## **Análisis de las dimensiones de precariedad laboral sobre la salud mental**

### *i. Temporalidad*

En términos generales, tanto hombres como mujeres de ambos perfiles socioeconómicos, en un comienzo tienen narrativas que invisibilizan como dimensión de precariedad laboral la temporalidad. Esto se debe a un sentimiento de “asumir la realidad” en la que están inmersos debido a la dificultad por encontrar trabajos o por considerar estas instancias como períodos de prueba para demostrar sus cualidades y optar por opciones más estables, lo cual los lleva a aceptar empleos incluso si se caracterizan por ser precarios y de corta duración. Sin embargo, al ahondar en sus narrativas, surgían escenarios de incertidumbre e inseguridad laboral debido a la inestabilidad que generaban los contratos a corto plazo o los extensos períodos de prueba, que, en algunos casos, podían durar años.

Esta situación generaba una constante inquietud sobre su futuro, que se manifestaba en discursos de ansiedad, estrés y preocupación sobre su bienestar mental, principalmente

por miedo a la facilidad de desvinculación que tenían las organizaciones para desprenderse de los trabajadores en caso de no cumplir con las expectativas del trabajo o sus jefaturas.

Este escenario de precariedad, disminuía la capacidad de autonomía de los trabajadores al tener menos control sobre sus opciones y condiciones laborales, debido a una constante aprehensión por no ser renovados, lo cual creaba escenarios de impotencia que contribuían a trastornos mentales como la depresión y el agotamiento mental.

A su vez, la realidad de los empleos temporales, o por cumplimiento de objetivos, suelen desarrollar una disminución en su capacidad de protección social, al interrumpir los períodos de cotización previsional, o perder valor individual (o familiar), para optar por un mejor sistema de previsión de salud, lo que eventualmente, podría llegar a generar una discriminación económica y una estigmatización social de los trabajadores, al percibirlos como menos valiosos dentro del mercado de trabajo, a causa de la falta de un contrato indefinido que respalde su capacidad y compromiso laboral, lo cual afecta directamente en el autoestima y percepción de auto validación del trabajador.

**HA1: “Cuando uno entra, igual a la administración pública, uno corre esa incertidumbre, de esa inestabilidad que puedes tener. Dado de que, generalmente, cuando uno ingresa, es más, ¿cómo se podría decir?, menos apelable de que te puedan reintegrar, por así decirlo. De que, si te desvinculan, de que tu apeles y si salgas favorable, son muy pocas las probabilidades. Y eso muy al principio. Y yo sentí esa incertidumbre siempre, yo la tuve cuando ingresé. De hecho, como que mis primeros años, mis renovaciones o mis períodos de prueba eran por meses, yo cuando ingresé, me habían dado una contrata por seis meses, de enero hasta junio. De ahí, me dieron hasta septiembre, porque me habían dado igual unas funciones para ponerme más a prueba”**

Una diferencia analizada en cuanto a temporalidad, corresponde a que tanto hombres como mujeres con un perfil socioeconómico alto, a pesar de tener contratos definidos, suelen establecerse con mayor facilidad en trabajos con períodos de tiempo más extensos, generalmente con renovaciones anuales que les dan una mejor percepción mental de estabilidad a largo plazo, y su vez, les brindaba una mayor capacidad de desarrollar carreras y proyección laboral.

Lo anterior, difiere de los trabajadores con un perfil socioeconómico bajo, quienes tienen mayor rotación y temporalidad a corto plazo en los trabajos que realizan, lo que los lleva a realizar empleos más diversificados y en distintos sectores del espectro laboral, dejándolos más expuestos a la posibilidad de desvinculaciones y desarrollar escenarios de inestabilidad económica.

## *ii. Desempoderamiento*

En cuanto a esta dimensión de precariedad, los trabajadores relacionaban el desempoderamiento con la capacidad, positiva o negativa, de manifestar sus necesidades y requerimientos con sus jefaturas y compañeros de trabajo, lo cual en primera instancia se distanciaba acerca de lo planteado anteriormente por Amable (2006), quien describía el desempoderamiento como el nivel de negociación colectiva que experimentan los trabajadores sin verse expuestos a represalias por parte de los empleadores (Amable, y otros, 2010).

Al profundizar en las experiencias y narrativas de los entrevistados, se generaba una percepción, a largo plazo, que relacionaba dicha capacidad de interacción con sus jefaturas, con los niveles y alcances que tenían para generar escenarios de negociación colectiva. De esta manera, los trabajadores establecían que la relación con las jefaturas era fundamental en cualquier tipo de negociación, ya que si existía una relación interpersonal negativa, los trabajadores perdían toda capacidad de decisión y negociación sobre sus horarios, tareas y autonomía, especialmente si pertenecían a las partes bajas de la jerarquía organizacional, lo que generaba ambigüedad en roles y funciones entre compañeros de trabajo, falta de claridad en responsabilidades (derechos y deberes), y generando escenarios de confusión y estrés que creaban ambientes laborales negativos sobre la salud mental, sin capacidad de manifestar sus inquietudes o necesidades.

**MB2: “Estás sola. No hay mucho que hacer, no hay mucho que hacer si eres auxiliar, no eres nada, no eres la directora, no hay muchas garantías”.**

En el escenario femenino, la primera diferencia entre perfiles analizada en el discurso de las entrevistadas, correspondía al nivel comunicacional que desarrollaban con sus jefaturas, lo que generaba una percepción de que el nivel de voz colectiva que podían tener en sus trabajos, se relacionaba con la calidad de las relaciones interpersonales, y no por un marco normativo que las defendiera de posibles riesgos de precariedad laboral o les otorgara los suficientes espacios de comunicación dentro de la estructura de trabajo.

De este modo, por un lado, las mujeres de perfil socioeconómico alto experimentaban la posibilidad de entablar lazos con sus jefaturas directas y compañeros de trabajo, con quienes podían comunicar libremente sus inquietudes, manifestar sus necesidades laborales y desarrollar círculos de contención emocional dentro del trabajo (MA1 y MA2), lo cual les daba una mayor percepción de poseer una voz individual y colectiva en sus empleos. Sin embargo, cuando los escenarios comunicacionales salían de sus entornos directos, y se direccionan hacia arriba en la jerarquía organizacional, dadas las asimetrías de poder, se perdía la capacidad de manifestar inquietudes o necesidades, experimentando invalidación, miedo, poco reconocimiento y falta de negociación debido, principalmente, a su género y las dificultades de establecer canales comunicacionales efectivos (MA2).

**MA2: “Yo sé que el vínculo siempre es asimétrico porque es mi jefe. O sea, el jefe es jefe, pero es una llegada súper compleja. A mí no me pasa, pero sí he conversado con mucha gente que les da mucho miedo ir a plantear algo, por miedo a que te puedan echar del trabajo. Entonces, ya, mejor no decir nada porque necesito la pega (trabajo)”.**

Por otro lado, en el grupo de mujeres con perfil socioeconómico bajo, el escenario de precariedad comunicacional y de negociación es peor, esto se debe a la existencia de una constante aprehensión a expresar cualquier tipo de necesidad, inquietud o disgusto por miedo a ser despedidas o excluidas, tanto en la comunicación con sus jefaturas directas o indirectas (las más altas en la jerarquía). E incluso, con sus compañeros de trabajo, donde está la percepción de que si expresan sus necesidades, tienen altas posibilidades de ser despedidas o sufrir de exclusión laboral, encasillándolas por considerar que tienen un perfil problemático, lo cual exacerba los escenarios de precariedad laboral y disminuye su capacidad de negociación y organización colectiva. Además, a diferencia del perfil socioeconómico alto, donde las mujeres agradecían tener círculos de confianza y contención dentro del trabajo, en el perfil socioeconómico bajo, la situación es más variable,

donde existía una preferencia a no entablar relaciones personales ni a dar a conocer necesidades en el trabajo para evitar problemas y rumores de pasillo, lo cual podría afectar negativamente la percepción de bienestar o la relación con sus jefaturas.

**MB1:** “Dijo, “¿sabes lo que pasa? Que ustedes no son para este trabajo, ustedes deberían no estar aquí”. Y nosotros así, como que la miramos, ¿por qué? Mientras estábamos barriendo, “aquí hay que trabajar cabeza agacha y la boca cerrada”. Y yo, así como no puede ser... y mi colega le dijo, oiga, ya no existe la esclavitud, nosotros podemos hablar y podemos alegar. [...] Era el tipo de comentario “ustedes no son pa’ este trabajo, tienen que trabajar cabeza agacha y con la boquita callada”. Y nosotros, ¿qué onda? Igual que esclavos”.

En cuanto a los trabajadores masculinos, y a diferencia de las mujeres, donde variaba según su perfil socioeconómico, se puede analizar que en ambos perfiles existe la capacidad de poder manifestar sus inquietudes y necesidades frente a sus jefaturas, lo que promueve los escenarios de negociación colectiva. De este modo, ambos perfiles expresaban sentirse escuchados para poder establecer lazos y crear círculos de confianza con sus compañeros de trabajo y jefaturas, independiente de la jerarquía, además de recibir retroalimentaciones. Sin embargo, en el caso de HB1, a pesar de expresar tener buenas relaciones laborales y espacios de expresión de necesidades, también manifestaba, que, en ocasiones, entre hombres existían ciertos obstáculos para los trabajadores que no tuvieran suficiente antigüedad, por lo que el reconocimiento, voz y capacidad de promoción no pasaban por el valor o calidad del trabajo en sí, ni tampoco en la calidad de las ideas, sino por los años en el cargo.

**HB1:** “Me he dado cuenta que ahí tienen como el mal pensamiento, que creen que a lo mejor vengo empoderado, como a comerme el mundo, no sé, pero creen que, por ejemplo, hay el típico dicho de los años constituyen grado. Entonces como que ahí se cierran un poco, o no escucha como un consejo, quizás, que ellos llevan muchos años trabajando donde mismo, y uno que viene de afuera como que no, como que les cuesta aceptar ese pensamiento distinto al del que viene de afuera”.

En esta dimensión se desprende que afecta de forma distinta a hombres y mujeres, y que la voz colectiva de los trabajadores puede estar vinculada directamente con la relación interpersonal que desarrollan con las jefaturas. De este modo, al tratarse de una manifestación respecto a las condiciones laborales, puede generar en los trabajadores miedo a represalias o incomodidad al comunicar cualquier indicio de inconformidad, lo que puede crear ambientes de negociación colectiva escasos o nulos. Esta realidad puede fomentar la creación de empleos precarios con relaciones de trabajo negativas y caracterizados por una baja satisfacción laboral por invalidación de derechos, disminución en la generación de espacios participativos (en cuanto a decisiones relacionadas al trabajo), desarrollo laboral limitado, y la promoción de situaciones de marginación y exclusión, lo cual, según los entrevistados, suele conllevar a generar cuadros de depresión, estrés crónico, soledad, desvalorización y desalineación con la identidad del trabajo.

### **iii. Vulnerabilidad**

Los entrevistados concordaban en expresar la vulnerabilidad como el nivel de indefensión en sus trabajos, lo cual era relacionado con los riesgos físicos o exposiciones psicológicas al momento de desarrollar sus funciones, especialmente si se daban bajo un potencial trato autoritario por parte de las jefaturas. Asimismo, se veían significativas diferencias en los escenarios de indefensión de cada perfil, especialmente en cuanto a situaciones de adversidad, inestabilidad, riesgos en la salud, falta de apoyo y/o reconocimiento dependiendo del perfil socioeconómico y de género, lo que generaba emociones de inseguridad e inestabilidad en el trabajo.

Por un lado, el perfil socioeconómico bajo suele estar expuesto a mayores situaciones de indefensión por los riesgos físicos y mentales que experimentan los trabajadores en el desarrollo de sus funciones. Esto se debe a que al tratarse de trabajos más diversificados y de menor cualificación, existe un menor resguardo normativo frente a un posible trato autoritario. Lo cual se refleja en múltiples escenarios laborales que poseen una menor fiscalización de la ley en cuanto al incumplimiento legal por parte de los empleadores, especialmente debido a la invisibilización de las actividades laborales menos valoradas dentro del mercado de trabajo. En ese sentido, el buen trato, los implementos mínimos y las exigencias de mejoras, suelen generalmente depender de la iniciativa, responsabilidad e interés directo de las jefaturas, las cuales no siempre generan los espacios requeridos de comunicación y escucha de las necesidades de sus subordinados, derivando en un aumento en la percepción de exposición a la precariedad laboral y una falta de reconocimiento en el trabajado realizado.

Por otro lado, los trabajadores del perfil socioeconómico alto, suelen trabajar en espacios laborales con una conformación normativa que les brinda mayores garantías sobre su seguridad laboral y derechos sociales, lo cual los aleja de situaciones que los pongan en peligro físico o mental, y los protege legalmente de un trato injusto o autoritario por parte de sus jefaturas, dejándolos menos expuestos a la presencia (o ausencia) de iniciativas por parte de sus jefaturas.

**MB2: “Los proyectos de viviendas sociales, con los comités de viviendas, generalmente son en lugares muy periféricos y tenía que ir a las reuniones en poblaciones muy peligrosas, y sola [...] Y en un momento fui a Pudahuel y afuera del metro me asaltaron [...] Entonces cuando yo lo comunique en mi trabajo, me dijeron, pucha que pena, que fome (malo) lo que te pasó, tienes que andar con más cuidado”.**

En el caso de los hombres, las diferencias son significativas entre los perfiles socioeconómicos. Por un lado, el perfil socioeconómico alto suele tener una percepción laboral más estable y segura de su trabajo, mientras que el perfil socioeconómico bajo experimenta constantemente una mayor vulnerabilidad y exposición a riesgos o accidentes debido a la naturaleza de sus funciones, usualmente caracterizadas por tener altas demandas de carga física y mental, y por desarrollarse fuera de establecimientos más seguros, confortables y controlados como oficinas o establecimientos determinados. Dicha realidad, se ejemplifica principalmente con la narrativa de los trabajadores del perfil socioeconómico bajo, que, si bien poseen medidas de seguridad y herramientas para realizar sus funciones, también desarrollan una percepción de inseguridad en sus empleos

debido a la limitación de recursos y una constante sensación de indefensión ante sus jefaturas, especialmente al momento de exigir materiales de apoyo y seguridad.

Esto se debe principalmente por la diferencia que existe en la presencia y respaldo de un marco normativo establecido e informado que le exija a los empleadores y jefaturas un correcto cumplimiento de la ley, y que, además, se preocupe de la presencia de las condiciones mínimas de trabajo, especialmente cuando se trata de contar con todos los equipamientos, normas y materiales necesarios para que el desarrollo de sus funciones se realice de forma segura y legal.

**HB2:** “*Uno a veces retira recibos, y vienen las bolsas, deberían venir bien cerradas, y bien selladas, y muchas veces uno a veces se encuentra con, no sé, con alguna bolsa manchada con sangre, la verdad que ahí uno se asusta porque son riesgos que se corren y en esos momentos donde uno dice, chuta, me voy a hacer algo, de repente también ha pasado que han metido jeringa en bolsa y la cual no deberían ir ahí y andamos con unos guantes que son de buena calidad y que nos evitan poder punzarnos con la aguja, y, pero de repente se pasan esos riesgos, esos peligros y ahí es donde uno se ve complicado muchas veces”.*

Por el lado de las mujeres, ambos perfiles tuvieron experiencias negativas respecto a los niveles de precariedad en las condiciones de trabajo, tanto materiales como de percepción de seguridad e indefensión ante sus jefaturas. Sin embargo, el perfil socioeconómico alto ha experimentado con el tiempo constantes progresos que les han permitido avanzar, los cuales se reflejan en mejoras de los entornos laborales y las normativas que los rigen, donde suele haber una relación de seguridad y satisfacción laboral cuando las jefaturas propician mejoras constantes en las condiciones físicas o promueven la implementación de protocolos actualizados en materia de igualdad de género.

A su vez, las mujeres del perfil socioeconómico bajo, tienen la percepción de que siempre se han mantenido con altos niveles de precariedad en sus condiciones físicas y materiales, lo que propicia escenarios de indefensión ante jefaturas que no demuestran interés por mejorar dichas condiciones, mucho menos en escenarios normativos que las puedan amparar legalmente. Por lo que, independientemente del trabajo o el tiempo, no existe la oportunidad de poder hacerle frente a dicha situación, lo cual se refleja en la ausencia de recursos y de limitaciones de los canales comunicacionales con sus jefaturas que suelen mostrar indiferencia incluso en situaciones de desgaste y agobio físico que se mantienen a largo plazo.

**MB2:** “*Tengo problemas como del hombro, del codo, se me adormecen los dedos, en la noche me despierto con la mano adormecida, o sea, ya hay un desgaste importante y lo comento allá con mis colegas, con las otras compañeras, y tengo dos compañeras que están, que somos auxiliares de aseo, y tengo dos compañeras que están estudiando para ser inspectoras porque me dicen que no podrían aguantar otro año más haciendo esta pega (trabajo), que llevan dos años, tengo una compañera que lleva un año y tiene cáncer de mama y todo, y sigue, y está trabajando a full”.*

#### **iv. Insuficiencia salarial**

La cuarta dimensión de precariedad laboral analizada, es una de las más determinantes en cuanto a percepción de bienestar de salud mental, esto se debe a que el nivel de ingresos percibidos está usualmente relacionado con el nivel de acceso en el que incurre el perfil socioeconómico, y en su capacidad por cubrir sus necesidades básicas.

El salario, dentro del análisis, se desprende como un motor estructural que afecta tanto en la capacidad de privación de bienes materiales como en los límites de elección que tienen los trabajadores para acceder a servicios, como por ejemplo, establecimientos de salud mental. De esta forma, se infiere que existe una relación directa entre el nivel salarial de un individuo con su percepción de bienestar de salud mental, especialmente en su capacidad de autonomía e independencia financiera.

En el análisis, los perfiles socioeconómicos altos, si bien reconocían haber tenido problemas económicos en algún momento de sus vidas, en general, contaban con mayores herramientas para lidiar con escenarios de deudas, la mayoría a causa de actividades de ocio y esparcimiento, donde sus mayores impedimentos eran una falta de planificación personal.

Muy contrario a los perfiles socioeconómicos bajos, quienes usualmente vivían escenarios de “no llegar a fin de mes”, lo cual les generaba emociones de estrés y ansiedad por no cubrir sus necesidades básicas al poder optar sólo por trabajos de baja calidad y peor remuneración. En ese sentido, los perfiles altos expresaban tener facilidades a múltiples opciones de independencia y acceso a puestos de trabajo, mientras que los perfiles bajos veían sus esfuerzos obstaculizados en sus intentos por salir de los círculos de pobreza y presentaban mayores dificultades en temas de acceso al mercado laboral.

**MB2: “Tenías que llegar a la pega (trabajo) y trabajabas toda la noche, no te daban comida, no te daban para el transporte, y te pagaban, en realidad tú eras como la trabajadora de otro trabajador que conseguía gente. Probablemente a esa persona le pagaban 20 lucas (20 euros) por persona y a mí me pagaban 12.000 pesos (12 euros), y salías a las 6 de la mañana, 5 y media de la mañana [...] Por toda la jornada, por entrar a las 6, 7 de la tarde y salir a las 5 y media, 6 de la mañana”.**

En los perfiles masculinos, la satisfacción y conformidad que experimentan en el desarrollo de sus funciones, estaba directamente relacionada con la remuneración percibida, donde HA1, HB1 y HA2 manifestaban que las funciones que realizan durante sus jornadas laborales eran compatibles con el sueldo recibido, por lo que la carga laboral si se justificaba, a excepción de HB2, quien expresaba no sentirse satisfecho con su trabajo, debido a los riesgos que conllevaba realizar sus funciones diarias, pese a tener los materiales de seguridad indicados como zapatos protectores y mascarillas. Sin embargo, manifestaba que la posibilidad de sufrir accidentes por envenenamiento, intoxicación o heridas cortopunzantes sigue siendo alta, por lo que ha desarrollado sentimientos de insatisfacción respecto a su trabajo y el sueldo percibido, sin capacidad de poder optar por otro empleo con una mejor perspectiva económica.

**HB2:** “Siento que no es acorde (el sueldo), quizás a lo mejor son un poco de horas menos que un trabajo normal, porque igual salgo relativamente temprano, pero se corre mucho riesgo con lo que te comentaba anteriormente, con todo este tema que son riesgos peligrosos y contaminantes, creo que ahí no se suple todo ese riesgo que uno corre con respecto al sueldo [...] No estoy muy contento, pero sí, es lo que hoy en día me está dando el sustento, y la verdad que tengo que trabajar y lo tengo asumido, pero si aparece algo dentro de lo mío, feliz lo tomo, si no, sigo trabajando en esto y la verdad que siempre el trabajo dignifica, así que no me hago mayores problemas con respecto a eso”.

En cuanto a las trabajadoras mujeres, las de perfiles socioeconómicos alto explicaban que sentían conformidad con sus sueldos, lo que las hacía sentir satisfechas en cuanto a bienestar de salud mental, pese a declarar que desempeñaban más funciones de las que deberían por contrato. Mientras que las de perfil socioeconómico bajo, establecían que dado el nivel de carga física y mental que mantenían, sus sueldos deberían ser mayores, pero, tal y como expresaba MB2, existía un sentimiento de inferioridad por no tener estudios superiores, lo que las desmotivaba a tratar de entablar negociaciones o conversaciones referentes a aumentos salariales o mejoras en la calidad del trabajo.

En ese sentido, del análisis se desprende una relación entre los niveles de precariedad que está dispuesta a aceptar una trabajadora por el sueldo percibido, donde se infiere que una persona consta de mayores libertades y atribuciones dentro de la estructura de su trabajo respecto al nivel de su sueldo, pero que, por necesidad económica, principalmente por los límites de sus trayectorias académicas, suelen aceptar empleos precarios que no cumplen con los estándares mínimos de bienestar ni con la remuneración deseada, lo que afecta en su satisfacción laboral.

**MB2:** “Yo creo que mi vida ha sido marcada por la precariedad laboral, así es como que, ya lo acepté cachai, no tengo un título universitario, y también estoy súper consciente que eso tampoco me lo garantiza, no me garantiza que voy a tener un trabajo óptimo, y ya a esta altura de mi vida, así como a los 44 años, ya, la pega (trabajo) donde estoy ahora, te dan un bono de transporte, un bono de alimentación, y todo eso hace un sueldo como de 540 mil pesos (540 euros), que es mejor a otras pegas que he optado”.

#### v. Derechos

La quinta dimensión de precariedad laboral desprende dos puntos de análisis. El primero corresponde a que parece existir una concepción transversal de que, a mayor nivel socioeconómico y académico, mayor capacidad de derechos se tiene en la sociedad chilena. Lo cual se traduce en la forma en que la organización del trabajo y el acceso a la seguridad social está dividido, no sólo por el nivel académico de los trabajadores, sino también por un ideario social que establece los lineamientos del nivel de representatividad y acceso a derechos que poseen los trabajadores al desenvolverse dentro de determinados entornos laborales, dependiendo de su género y perfil socioeconómico. De este modo, los trabajadores del nivel socioeconómico alto suelen estar protegidos por marcos normativos y laborales más estructurados que los del nivel bajo, quienes se caracterizan por desconocer sus derechos y los alcances de sus relaciones contractuales, generando la

existencia de una brecha en la cantidad e interpretación de la información, y el manejo de conocimiento de los derechos laborales y de acceso a la seguridad social.

Esto se ve reflejado, por ejemplo, cuando se les consultaba a los trabajadores del nivel socioeconómico alto acerca de sus contratos, quienes conocían en mayor medida acerca de las ventajas con las que contaban, como por ejemplo vacaciones, protección social, defensa contra despidos, horas extras, descansos, etc. Mientras que los trabajadores de nivel socioeconómico bajo, en general, desconocían sus derechos y expresaban que la mayor instancia de información que tuvieron respecto a los alcances de sus contratos fue al momento firmar, o lo que se les había informado durante sus primeros días de trabajo a través de conversaciones informales, limitadas y verbales.

El segundo punto de análisis, corresponde al cuestionamiento social que hay acerca de la salud mental como un derecho laboral transversal, que tiene alcances sobre la precariedad laboral, donde todos los perfiles socioeconómicos manifestaban que pese a darle valor e importancia al tema, usualmente en sus entornos laborales las temáticas de salud mental eran fuertemente estigmatizadas, cuestionadas e invalidadas como un derecho. Lo anterior, se debería a una consideración errónea de que asistir a los centros de salud mental (tanto psicólogos como psiquiatras) corresponde a una señal de locura o inestabilidad mental, donde las personas que optan por asumir un rol activo de auto cuidado suelen rápidamente ser catalogadas como “locas” o “histéricas” en el caso de mujeres, y/o “inestables” o “débiles”, en el caso de hombres. Lo cual desincentivaba la capacidad e interés por parte de los trabajadores para averiguar e interiorizarse más acerca de los derechos laborales referentes a salud mental y autocuidado, con tal de evitar una estigmatización.

**HB2: “Siempre existe un estigma, de hecho, muchas veces los empleadores cuando se dan cuenta de que uno por ahí ha tenido alguna licencia por depresión o por estrés laboral y si ellos tienen acceso a la parte médica obviamente te van como encasillando, como que no eres una persona como apta para ciertos tipos de trabajo [...] Automáticamente uno pasa a una lista negra. A ellos no les gusta lidiar con gente con depresión porque simplemente no les sirve. Esa es la mirada que tienen ellos con respecto a la gente que lamentablemente caen en estos altos y bajos de depresión. Yo nunca, hasta el momento, he tenido algunos cargos de jefatura no muy importantes, pero la verdad que ellos se complican con la gente que está con problemas porque sienten que no están aptos para poder tener algún cargo”.**

#### **vi. Ejercicio del derecho**

La última dimensión de precariedad laboral analizada, se traduce principalmente en el acceso que poseían los trabajadores para ejercer sus derechos laborales, especialmente los referentes a mejoras en las condiciones del trabajo y a lo relacionado con acceso a salud mental. En esta dimensión se puede analizar que el ejercicio del derecho muchas veces parece estar condicionado principalmente al perfil socioeconómico, el cual otorga un distinto grado de información, importancia y capacidad de elección sobre la práctica de derechos laborales, dependiendo no sólo de factores tan relevantes como el nivel adquisitivo, sino que también el nivel de priorización que le dan al tema, independiente del género. De este modo, en el caso del perfil socioeconómico alto, se puede analizar que existe un mayor conocimiento y grado de interés en cuanto a derechos laborales referentes a salud mental, lo que, además, deriva en un mayor nivel de elección sobre este tipo de

prácticas, permitiendo una capacidad de priorización sobre una mayor variedad de opciones para optar por beneficios sociales o privados. Como en el caso de MA1, quien poseía los medios para costear un tratamiento psicológico mensual, sin embargo, por priorizar otras materias de su vida privada, optó por no acudir por ayuda psicológica, a diferencia de MA2, quien teniendo los medios para asistir al psicólogo optó por incluirlo en sus gastos mensuales, es decir, le dio una mayor priorización.

Por otro lado, en el caso de los perfiles socioeconómicos bajos, si existía una asignación de importancia a temas relacionados con salud mental originados por la carga del trabajo, como la frustración, estrés o ansiedad, pero por temas de acceso a información y nivel adquisitivo, desconocían de los alcances y opciones de sus derechos laborales, lo que se traducía en una falta de opciones para optar a algún tipo de asistencia psicológica o revertir situaciones de precariedad laboral con alcances en la salud mental.

En ese sentido, el perfil socioeconómico bajo, aparte de tener mayores dificultades de acceso a salud mental, también posee una menor capacidad de elección, por lo que no tiene opciones de priorización, contrario al perfil socioeconómico alto, que como se estableció anteriormente, debido a su nivel adquisitivo, posee mayores facilidades en su capacidad de elección, lo que le da mayores oportunidades de priorización y asignación de importancia sobre una mayor variedad de opciones.

***MB2: "Al yo tener este trabajo, tengo FONASA, por mi contrato es la única forma en que yo puedo acceder a un sistema de salud que no sea el consultorio, comprarme mis bonos, ir al médico".***

En el análisis, la percepción social que hay acerca de la salud mental parece tener efectos desincentivadores en el ejercicio del derecho, puesto que determina el comportamiento e interacción de los trabajadores con temáticas que relacionan la precariedad con salud mental. De este modo, tanto en hombres como mujeres, de ambos perfiles socioeconómicos, concuerdan y establecen que los trabajadores que acuden por ayuda psicológica son negativamente valorados entre pares, por lo que asumen la existencia de un estigma y resistencia en el ideario social que perjudica pedir ayuda, le resta relevancia al tema y evita hacer uso de derechos laborales que ayuden a mejorar el bienestar de los trabajadores cuando experimentan situaciones negativas y de frustración dentro del trabajo.

En esta misma línea, surge una diferencia en cuanto a percepción individual, independientemente del género, donde el perfil socioeconómico alto manifiesta haber acudido con mayor facilidad por ayuda psicológica, al igual que sus círculos, y expresan que les fue sumamente útil en su crecimiento personal y profesional, mientras que el perfil socioeconómico bajo, expresa tener mayores dificultades para acceder a ayuda psicológica por falta de información, desconocimiento y el estigma social que relaciona el cuidado de salud mental con valores como la improductividad, incompetencia y pereza.

## Análisis del perfil socioeconómico

El análisis del perfil socioeconómico sobre la relación entre precariedad laboral y salud mental, sugiere que el punto de mayor diferencia, entre perfiles altos y bajos, corresponde a la privación económica y de tiempos que les otorga a los trabajadores la capacidad y oportunidad de acceso a empleos de mejor calidad.

En ese sentido, el perfil socioeconómico alto se caracteriza por tener una mejor capacidad de decisión sobre los trabajos que desea realizar, los cuales suelen tener compatibilizadas las funciones del cargo con sus trayectorias académicas. Además, tienen la posibilidad de desarrollar carreras más estables a largo plazo, pese a tener renovaciones anuales, lo cual les da una mejor percepción de bienestar en términos de temporalidad, que, a su vez, genera una mayor satisfacción personal en relación a sus trabajos.

Asimismo, en todos los casos de perfiles altos, se analizó que no sólo poseían buenas condiciones laborales en términos generales, sino que también mantenían las instancias comunicativas y colectivas para mejorar aspectos estructurales de sus entornos de trabajo, tanto materiales como de infraestructura, repercutiendo positivamente en su satisfacción laboral. De esta forma, se analiza que la condición que otorga el perfil socioeconómico, mitiga o exacerba los efectos de precariedad laboral sobre la salud mental, debido al efecto diferenciador que tiene cada perfil de trabajador por optar a empleos mejor calificados y/o protegidos, que alejan a los trabajadores de escenarios donde puedan experimentar emociones como vulnerabilidad, impotencia y frustración originadas por la precariedad de sus entornos laborales.

Por otro lado, se analizó que el perfil socioeconómico bajo, tenía una pérdida en su nivel de autonomía y decisión, al optar principalmente por trabajos aleatorios que apenas les permitían subsistir mensualmente, los cuales suelen ser escenarios laborales precarios en términos de insuficiencia salarial y caracterizados por tener condiciones laborales con infraestructuras deficientes, implementaciones materiales insuficientes y una desconexión entre sus funciones y los requerimientos específicos de sus cargos.

En este caso, los trabajadores del perfil socioeconómico bajo, dado su menor nivel educativo, experimentan una exacerbación de los efectos de la precariedad laboral sobre salud mental. Este perfil de trabajadores, suele optar y tener acceso a empleos caracterizados por ser precarios debido a su baja remuneración y exponiéndolos a escenarios de desempoderamiento y vulnerabilidad. Uno de los ejemplos más destacados dentro de las narrativas corresponde al pago de horas extras, las cuales suelen no ser pagadas ni reconocidas por las jefaturas, mucho menos amparadas por un marco normativo. Esto genera una percepción de vulnerabilidad e incapacidad de ejercer derechos laborales que les brinden estabilidad, seguridad laboral y protección social.

De esta forma, optar por una mejora salarial muchas veces se ve reflejada en la búsqueda de un segundo, y hasta un tercer empleo, lo cual los priva de tiempos de descanso y promueve el aumento de una carga laboral excesiva, que suele manifestarse negativamente respecto a salud mental y bienestar laboral, a través de emociones como estrés, ansiedad y sobre carga física o mental. A diferencia del perfil alto, quienes suelen ser recompensados por sus horas extras y no necesitan compatibilizar sus tiempos con un segundo trabajo al estar en empleos mejor remunerados.

**MB2:** “*El sueldo se respeta sí o sí, no hay horas extras, eso me he dado cuenta, hay un presupuesto para sueldo y eso no se toca, te pueden pagar menos, pero no más [...] por ejemplo, la otra semana, mi compañera tiene 4 días de licencia, y a mí me toca hacer su trabajo, y no me van a pagar más por eso, es lo que me corresponde, entonces el desgaste físico, es heavy, pero cómo será, que, para mí, esta pega, dentro de todo, tiene más garantías que otros trabajos donde he estado”.*

Otro punto de diferencia importante entre ambos perfiles corresponde a la capacidad de “llegar a fin de mes” que poseen los trabajadores. Ambos perfiles destacan la importancia de la planificación y organización de sus ingresos, pero que se diferencian significativamente en los discursos y realidades vividas. Para el perfil socioeconómico alto, la estrechez económica suele estar ligada a una mala planificación personal y no a un escenario de privación y acceso. En cambio, para el perfil socioeconómico bajo, esta situación corresponde a una realidad de precariedad constante que les genera estrés y agobio en términos económicos y emocionales. Además, esta precariedad es más recurrente, repetida y está marcada por tener menores posibilidades de salir de círculos de pobreza e incertidumbre laboral, lo cual genera una menor capacidad de planificación a futuro y limita las posibilidades y opciones de acceso a empleos de calidad.

De esta forma, se puede inferir que el poder adquisitivo, puede exacerbar o mitigar la relación entre precariedad laboral y salud mental de acuerdo al perfil socioeconómico del trabajador, debido a la capacidad de privación y acceso otorgado por sus remuneraciones, lo que a su vez, tiene alcances sobre el nivel de acceso a información y empleos de mejor calidad, donde existen mejores marcos normativos en el ejercicio de derechos laborales y espacios más demarcados de empoderamiento para promover la negociación colectiva.

***HA2: “Te diría que no he tenido esas estrechas de dinero porque soy organizado con mis platas, pero sí es como una sensación de agobio sentir que, no sé, pues tenía un mes donde te hiciste, no sé, 300 lucas (300 euros aproximadamente) más en la tarjeta de crédito. Esto es muy desde el privilegio [...] Es súper agobiante porque todo lo que uno hace fuera del trabajo por lo regular conlleva un gasto de dinero. Entonces esas son como las válvulas de escape que uno tiene y la limitación que tengas para poder hacer cosas fuera del trabajo igual limita la calidad de vida”.***

Una de las grandes diferencias respecto a la relación entre precariedad laboral y salud mental, entre ambos perfiles, corresponde al acceso que poseen para optar por medidas que favorezcan a la construcción de ambientes laborales sanos y que promuevan su bienestar personal. Esta temática, al ser poco reconocida socialmente y no considerada del todo dentro de los marcos normativos, suele depender de iniciativas personales y no laborales, tanto de las jefaturas como de los trabajadores. En los perfiles bajos, en particular (pero no excluyentemente), existe cierta aprehensión a optar por opciones de auto cuidado mental, especialmente en el trabajo, debido a la posibilidad de ser expuestos a situaciones de vulnerabilidad y exclusión. De este modo, a pesar de existir un consenso transversal en los entrevistados de ambos perfiles acerca de la importancia de salud mental, esta suele desarrollarse bajo escenarios donde es invalidada y ridiculizada como una herramienta laboral.

De esta forma, y como se mencionó anteriormente, el nivel adquisitivo, la priorización individual del trabajador y la capacidad de empoderamiento laboral que experimentan, las cuales usualmente son concedidas por las ventajas del nivel educativo, suelen otorgar una realidad laboral diferenciada entre perfiles socioeconómicos, donde el perfil alto posee un mejor acceso e información sobre sus derechos laborales, sin tanto prejuicios sobre salud mental, lo que les brinda mayor protección y autonomía en su capacidad de decisión sobre las condiciones laborales. Mientras que los trabajadores del perfil bajo, suelen sentirse excluidos en su capacidad de decidir a optar por escenarios que los alejen de empleos precarios y los acerquen a mayores opciones de autocuidado y protección de salud mental.

en sus trabajos, donde este tipo de escenarios están considerados más como un privilegio que un derecho transversal al cual todos tengan acceso y logre mejorar las condiciones laborales en las que se desarrollan.

## Análisis del perfil de género

El análisis de la investigación estableció dos formas en que el perfil de género afecta la relación entre precariedad laboral y salud mental. La primera de ellas corresponde a los obstáculos que presentan principalmente las mujeres en su capacidad de negociación colectiva, validación y reconocimiento de necesidades en sus trabajos, tanto remunerados como no remunerados, e independiente al nivel de cualificación académica. Esta realidad fue transversal tanto en los perfiles altos como bajos, no así en los trabajadores hombres. De esta forma, las mujeres sienten que sus necesidades y trayectorias suelen ser invisibilizadas, cuestionadas y disminuidas jerárquicamente, donde usualmente se les asignan labores consideradas estereotípicamente como biológicas e innatas por el hecho de ser mujeres, y no por el perfil laboral y profesional que desarrollan. Asimismo, se genera un escenario de precariedad laboral donde no pueden hacer pleno ejercicio de sus derechos laborales, lo que las deja expuestas a escenarios de vulnerabilidad frente a jefaturas que promueven una desigual distribución del trabajo, dentro y fuera del mercado laboral, y por ende, afectando en la relación que desarrollan con sus empleos.

**MA2:** *"Tuve que subrogar la jefatura de este equipo durante como un año, yo era la que estaba a cargo del equipo por resolución, todo el mundo lo sabía, pero en el equipo también había un hombre, en mi equipo, que no era el jefe del equipo, con quien yo por suerte tengo muy buena relación y él es super respetuoso, pero nos pasó muchas veces que temas importantes lo llamaban a él, del equipo, temas que había que solucionar, lo llamaban a él, y él me decía, oye, me están pidiendo conectarme a esta reunión, me llamaron por teléfono, para que vaya a su oficina".*

En el análisis, los trabajadores hombres expresan no haber sentido ningún tipo de discriminación o diferencia en el trato por ser hombres, que exacerbaran situaciones de precariedad laboral; Mientras que el total de las entrevistadas mujeres, estableció haber vivido, en reiteradas ocasiones, episodios de discriminación, acoso (laboral o sexual) e invalidación dentro de las culturas organizacionales en sus trayectorias laborales, afectando negativa y significativamente en su percepción de seguridad y satisfacción con sus empleos, compañeros de trabajo y jefaturas. De este modo, los alcances del perfil de género sobre la relación entre precariedad laboral y salud mental, suelen expresarse en relaciones labores con una mayor percepción de vulnerabilidad para las mujeres, lo que va de la mano a desarrollar riesgos psicosociales y problemas de salud mental.

MB1, MA1 y MA2 plantean que la mayoría de los problemas relacionados a salud mental que desarrollan en sus trabajos se dan con hombres, salvo en el caso de MB2, quien expresa no tener problemas en el trabajo debido a que desarrolla conscientemente un mecanismo de auto cuidado mental, el cual consiste en no relacionarse con nadie de manera íntima ni hacer amigos, lo cual la ha llevado a desarrollar una situación de precariedad laboral de aislamiento, pero si establece que constantemente ve a su alrededor hostigamiento, acoso laboral, inseguridad y acoso sexual hacia las mujeres.

Por otro lado, los trabajadores hombres, HB1, HB2 y HA1, plantean no haber sentido ningún tipo de acoso o inseguridad por el hecho de ser hombres, a excepción de HA2, quien expresaba que vivió una situación específica de hostigamiento. Todos los entrevistados masculinos establecen, como narrativa común, que han visto en reiteradas ocasiones, a trabajadoras mujeres ser víctimas de acoso o discriminación laboral.

***MB1: "Los auxiliares mayores también avalan los comentarios que dicen los hombres mayores, así como, oye, no sé, cosas feas, me da lata cómo contártelas. De alumnas del colegio, de mujeres cuando llegaban golpeadas a la casa, todos muerto de la risa. Todos los viejos [...] a los hombres tú nunca jamás los ibas a ver barriendo, limpiando, sacando la basura, era siempre como tema que era de mujeres. Les dije, nosotras qué onda. Si todos comemos acá, todos podemos sacar el basurero de adentro. O sea, de hecho, cuando llegué, uno nota al tiro que la cuestión era como súper machista, así como los hombres, como las mujeres viejas, muy serviciales, y los hombres súper cómodos. Entonces, como que era la cuestión, se fomentaba el sistema, así como tan antiguo".***

La segunda forma en que el género afecta la relación de precariedad y salud mental, corresponde a la constante preocupación de la logística del trabajo doméstico y la crianza, donde ambos perfiles evidenciaban una constante inquietud por desarrollar una planificación y organización de sus tiempos y sueldos, pero en el caso de las mujeres, la logística abarcaba principalmente consideraciones económicas, mientras que las mujeres desarrollaban mayores preocupaciones en compatibilizar sus horarios laborales con los trabajos domésticos.

De esta forma, los trabajadores hombres tenían mayores libertades para acceder a empleos de tiempo completo que les brindaban una mayor remuneración y capacidad de desarrollar trayectorias laborales estables. Mientras que las trabajadoras mujeres, experimentaban una doble presencia en la cual se les dificultaba su acceso pleno al mercado laboral, y que, en muchos casos, usualmente podían optar por trabajos caracterizados por ser precarios, de medio tiempo, peor pagados y con menor posibilidad de desarrollar carreras laborales y/o académicas, debido a su preocupación por la compatibilización con el trabajo doméstico no remunerado, por lo que constantemente se sentían abrumadas y estresadas por el entrecruce mental de las funciones de sus empleos y el trabajo en el hogar, afectando en su capacidad productiva y desarrollando situaciones de estrés y ansiedad, lo cual promovía escenarios negativos de salud mental.

***MB2: "Trabajaba en lo que me permitía en mis horarios, porque prioricé siempre estar con mi hijo. De no dejarlo con terceras personas, y los horarios de colegio siempre son acotados. Entraba a las 8 de la mañana, salía a las 2 de la tarde, y me quedaba ese tiempo para poder trabajar. Entonces trabajaba en cosas que me permitieran estar cuidando y ser la cuidadora principal de mi hijo [...] El machismo nos tiene a las mujeres reventadas, llegar a la casa, seguir trabajando, seguir atendiendo, seguir cuidando".***

## CONCLUSIONES

---

En el transcurso de la investigación, se ha determinado que las seis dimensiones de la “Escala de Precariedad Laboral (EPRES)” (Amable, y otros, 2010), tienen incidencia directa sobre la relación de percepción de bienestar y salud mental de los trabajadores y trabajadoras en Chile, tanto de perfiles socioeconómicos altos como bajos.

En primer lugar, se puede inferir que la realidad de los empleos temporales afecta sobre la inseguridad laboral y la incertidumbre de los trabajadores, debido a la falta de estabilidad que ofrecen los contratos a plazo fijo, principalmente por la ansiedad y estrés ocasionado por la incertidumbre sobre su futuro laboral. De este modo, los contratos temporales afectan en la protección social y salud mental de los trabajadores al obstaculizar su estabilidad financiera a largo plazo y promover escenarios de discriminación socioeconómica en las cuales se ve afectada su autoestima y autovalidación (Amable, M, 2006).

El desempoderamiento experimentado por los trabajadores se ve expresado en los niveles de negociación colectiva de acuerdo a su capacidad por manifestar necesidades a sus jefaturas y compañeros de trabajo, donde las mujeres de perfil socioeconómico alto suelen tener los espacios para expresar sus inquietudes, pero se ven fuertemente afectadas dentro de una organización jerárquica vertical, mientras que las de perfil bajo suelen no tener espacios ni el interés de manifestarse por miedo a ser excluidas o despedidas, lo cual genera padecimientos mentales como depresión, estrés crónico y ansiedad. Mientras que los hombres, de ambos perfiles socioeconómicos, suelen tener los espacios y “voz” en todos los niveles organizacionales para expresar sus necesidades, salvo por obstáculos mayoritariamente relacionados a la antigüedad del cargo (Blanco & Julián, 2019).

La dimensión de vulnerabilidad, se refleja en el nivel de indefensión ante el trato de las jefaturas, lo que se manifiesta en los riesgos físicos y psicológicos que enfrentan los trabajadores. Se presentan diferencias significativas entre perfiles socioeconómicos y de género, donde se destaca que el perfil bajo está más expuesto a un posible trato autoritario por parte del empleador, y a su vez, experimenta mayores niveles de riesgos físicos y mentales, debido a la diversificación de empleos de menor cualificación y al bajo reconocimiento y visibilización social. Esto se debe por poseer una menor protección normativa, escaza fiscalización y un escenario que puede potenciar los malos tratos por parte de las jefaturas. Mientras que los perfiles altos, suelen desarrollarse en empleos con menor vulnerabilidad y precariedad laboral, al poseer una mayor cantidad de recursos, mejores condiciones materiales (y estructurales), y una mayor protección normativa que facilita los alcances de la seguridad social de los trabajadores frente a sus empleadores (Cortés, Artazcoz, Rodríguez-Sanz, & Borrell, 2004).

La Insuficiencia salarial es una de las dimensiones más relevantes en la conformación de la percepción de bienestar mental de los trabajadores, ya que los ingresos representan la capacidad para cubrir las necesidades básicas y los límites de privación material o de distinción de trabajadores hombres y mujeres. De este modo, el salario afecta directamente en la autonomía financiera y el acceso a bienes y servicios, incluido el acceso a salud mental, donde el perfil socioeconómico alto tiene mayores posibilidades de adquirir mejoras remuneraciones debido a sus trayectorias académicas que lo alejan de escenarios de endeudamiento, estrés e insatisfacción laboral al ver todas sus necesidades físicas y mentales cubiertas, o con la capacidad de elección para hacerlo (Cano, 2000).

En la dimensión del derecho, se puede inferir que, en Chile, existe un discurso transversal acerca de que los derechos parecen estar condicionados y limitados al perfil socioeconómico de los trabajadores, puesto que los perfiles altos suelen poseer un mayor acceso a información y pertenecer a marcos normativos más estructurados que les brindan una mayor seguridad social. Mientras que los perfiles bajos suelen desconocer sus derechos laborales y depender de la información informal, desenvolviéndose en entornos laborales que estigmatizan el acceso a la salud mental y relacionan el auto cuidado con locura o debilidad, por lo que a nivel social y laboral no se experimenta un reconocimiento ni importancia de la salud mental como un derecho laboral transversal, lo que propicia un escenario de trabajo precario y con desconocimiento acerca de las prestaciones de seguridad social (Amable, M, 2006).

La última dimensión de precariedad laboral, el ejercicio del derecho, se centra en el acceso y nivel de importancia que se les da a las mejoras en las condiciones laborales, especialmente las relacionadas a salud mental. Lo cual está significativamente condicionada por el perfil socioeconómico, ya que los perfiles altos le dan la suficiente importancia y tienen los medios para acceder a tratamientos psicológicos, mientras que los perfiles bajos, pese a otorgarle importancia al tema, no pueden acceder a ellos por sus limitaciones económicas, y se ven más expuestos a los estigmas sociales que dificultan el ejercicio del derecho laboral, generando escenarios de frustración debido a las limitaciones en el acceso a prestaciones de cuidado y seguridad social. Además, se concluye que, en los perfiles altos, a diferencia de los bajos, existe la posibilidad de priorización de necesidades y la capacidad de elección dependiendo del interés que tengan individualmente los trabajadores, por lo que, a nivel social, la salud mental en Chile no se percibe como un derecho, sino más bien como un privilegio de clases dado a la dificultad de su acceso.

Esta investigación pudo constatar que los trabajadores provenientes de perfiles socioeconómicos altos, perciben una mejor satisfacción laboral y percepción de salud mental que los de perfil socioeconómico bajo (Tarlov, 1996). Este escenario refuerza la idea de que los perfiles socioeconómicos altos tienen mayor capacidad de elección sobre empleos de mayor calidad dado sus trayectorias académicas, por lo que desarrollan una mayor autonomía y la posibilidad de recibir mejores remuneraciones, lo cual les otorga mayor independencia, estabilidad (por la posibilidad de planificar a largo plazo), mejores condiciones laborales y desarrollar relaciones interpersonales sanas dentro del trabajo. Mientras que el perfil socioeconómico bajo, se ve limitado a empleos de peor calidad, con peores remuneraciones y caracterizados por mantener condiciones materiales y estructurales deficientes, pese a tener mayor riesgo físico y mental, lo que genera escenarios de insatisfacción laboral, desconfianza, soledad o aislamiento, frustración y falta de reconocimiento.

Siguiendo la misma línea, el análisis realizado concuerda con lo anteriormente planteado por Rehner y Señoret (2021), quienes sugieren que el poder adquisitivo de un trabajador tiene directa relación con su satisfacción laboral, debido a las distintas exposiciones que poseen los trabajadores de ambos perfiles socioeconómicos. En ese sentido, los perfiles bajos suelen estar expuestos a empleos mal remunerados y con mayores niveles de precariedad, aumentando el riesgo de padecer enfermedades de salud mental. A diferencia del perfil alto, el cual suele tener más acceso y posibilidades de establecerse en empleos estables, protegidos y bien remunerados (Rehner & Señoret, 2021).

En términos de género, la investigación establece que la doble presencia de las mujeres es tangible en las prácticas y en los discursos, transversalmente a los perfiles socioeconómicos. De este modo, la investigación plantea tres observaciones respecto a la relación de precariedad laboral, salud mental y género.

La primera consta de los obstáculos que poseen las mujeres en la validación y reconocimiento de sus carreras laborales, tanto de trabajos remunerados como no remunerados, donde constantemente experimentan situaciones de discriminación, acoso (sexual o laboral), y desigualdad en el trabajo, lo que afecta negativa y directamente en su seguridad y satisfacción laboral, contribuyendo a riesgos psicosociales como miedo, ansiedad, estrés e impotencia.

Por otro lado, la segunda observación relacionada al perfil de género, habla de una carga desproporcionada y desigualdad entre hombres y mujeres, respecto a la logística del trabajo doméstico y de crianza. Donde las mujeres, especialmente de perfil bajo, se ven limitadas a optar a empleos de tiempo parcial y ven obstaculizadas sus trayectorias académicas y laborales, a diferencia de los hombres quienes al no tener escenarios de doble presencia pueden optar por empleos de tiempo completo y desarrollar carreras estables, evitando padecimientos mentales como estrés crónico, impotencia y frustración por esas razones (Díaz & Todaro, 2004).

La tercera, y última observación, corresponde a que, si bien todas las mujeres sufren de situaciones de precariedad laboral dictaminadas por su condición de género, se infiere que a mayor perfil socioeconómico posea una trabajadora mujer, más horizontal se vuelven las diferencias de género en términos laborales, principalmente debido al acceso y oportunidades que les brinda su educación y la información de sus círculos sociales, lo que les da mayores oportunidades laborales para conseguir empleos con mejores estructuras normativas, remuneración y culturas organizacionales más modernas, además de la posibilidad de experimentar redes de contención y círculos de confianza más establecidos dentro del trabajo. Sin embargo, es importante destacar que, en estos escenarios, las diferencias de género no desaparecen, pero pueden llegar a ser menos marcadas que las que experimentan las mujeres con perfiles socioeconómicos bajos.

De esta forma, durante el análisis se puede observar que este tipo de escenarios se relacionan a la doble presencia establecida por Gamero (2022) en el marco teórico, ya que a diferencia de los trabajadores masculinos, la narrativas femeninas expresaban constantemente complicaciones sobre cómo hacerse cargo de las labores domésticas en paralelo a sus empleos, generando problemas en su productividad y en su capacidad de desarrollar carreras a largo plazo para optar por empleos de mejor calidad, por lo que los costos del cuidado y la crianza no remunerada, históricamente asignados a las mujeres, generan una segregación horizontal, al optar principalmente por empleos temporales relacionados a la limpieza y cuidados, y una segregación vertical, donde no pueden optar por cargos de jefaturas, usualmente asignados a hombres por su capacidad de disponibilidad horaria completa y el amparo de un modelo masculinizado. De esta manera, las mujeres pierden representatividad en el mercado de trabajo y suelen sentirse invisibilizadas, lo que promueve una desvalorización del trabajo productivo y económico de la mujer, debido a la doble presencia que mantienen en sus trayectorias laborales y las constantes posibilidades de desarrollar enfermedades mentales como ansiedad, depresión, estrés o agotamiento mental al tener baja autonomía, falta de independencia y poco control sobre su futuro (Gamero, 2022).

Conforme a lo recientemente planteado, y gracias a la metodología cualitativa de la investigación, la cual brindó nuevas observaciones desde las narrativas de los trabajadores, se puede inferir que el perfil socioeconómico y/o de género, puede producir distintos efectos y alcances sobre la relación entre el trabajo y la calidad de vida, afectando de manera distinta y desigual según el perfil estudiado. De este modo, las características del entorno en las que se desenvuelven y las que conforman a los trabajadores, pueden disminuir o exacerbar los niveles de exposición que experimentan respecto a las dimensiones de precariedad laboral y su relación con la salud mental, y de esta forma, se pueden ampliar o mitigar los efectos positivos (o negativos) de la percepción de bienestar de los trabajadores.

Finalmente, esta investigación sugiere que una de las intervenciones más relevantes sobre los alcances de la precariedad sobre salud mental, en primera instancia, corresponde a la implementación de reformas laborales que promuevan la estabilidad laboral del empleo mediante la promoción de la contratación formal e indefinida, a modo de eliminar de la estructura básica del empleo la precariedad ocasionada por la dimensión de temporalidad, y así, brindar una mayor capacidad y percepción de estabilidad laboral. En paralelo, garantizar que los trabajadores que tengan contratos temporales definidos puedan gozar y hacer uso de los mismos (o similares) beneficios sociales y derechos laborales que los trabajadores indefinidos.

En segunda instancia, se propone que una intervención clave dentro de la estructura laboral chilena, corresponde al fortalecimiento de los alcances de la Inspección del Trabajo, a modo de garantizar el cumplimiento de las normativas de seguridad y derechos sociales, junto con desarrollar programas de información de derechos laborales, cómo acceder a ellos, capacitación y espacios de denuncia sobre situaciones de abuso y discriminación por parte de empleadores. De esta manera, los trabajadores pueden acceder al cumplimiento de normativas más estrictas que los protejan de expresar sus necesidades sin miedo a represalias y permitan desarrollar mayores espacios de decisión y negociación colectiva, especialmente para mujeres, con el fin de acceder a caminos normativos que visibilicen las demandas de los trabajadores y que eviten la creación de empleos precarios caracterizados por altos niveles de riesgos físicos y/o psicológicos.

En tercera instancia, se sugiere la promoción de un sistema laboral integrado y consciente de los alcances de la salud mental en el bienestar y productividad de los trabajadores, que considere transversalmente al perfil socioeconómico y de género. De esta forma, se pretende promover una sensibilización informada, no discriminatoria y aterrizada acerca de los beneficios del auto cuidado, y así, evitar la estigmatización social que obstaculiza la integración plena de la salud mental como una práctica común, importante y necesaria en la conformación de los derechos laborales futuros, garantizando la implementación de un marco normativo transversal y preocupado por el bienestar emocional de los trabajadores chilenos.

Esta investigación enfatiza que la lucha contra la precariedad laboral es un trabajo complejo, a largo plazo y que su intervención política está totalmente abierta al debate, dado a los alcances económicos y sociales que posee en la calidad de vida de los trabajadores. Además, establece que sus efectos repercuten de manera desigualdad en términos de salud mental a los y las trabajadoras en Chile, por lo que es crucial integrar cambios estructurales y multidisciplinarios en las políticas públicas que promuevan entornos laborales equitativos y accesibles para todos, garantizando derechos laborales que construyan ambientes de trabajo dignos, saludables y que protejan el bienestar mental de los trabajadores chilenos, independientemente de su perfil socioeconómico y género.

## BIBLIOGRAFÍA

---

- Amable, M. (2006). *La precariedad laboral y su impacto en salud. Un estudio de trabajadores asalariados en España*. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.
- Amable, M., Benach, J., Vives, A. V., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, Volumen 35, Páginas 229-253.
- Amable, M., Vives, A., Ferrer, M., Mondaca, S., Llorens, C., Muntaner, C., . . . Benach, J. (2010). *The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers*. Barcelona, España: Cisal.
- Amable, M; Benach, J; González, S. (2001). *La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos*. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra.
- Benach, J., Muntaner, C., Solar, O., Santana, V., & Quinlan, M. (2010). *Empleo, trabajo y desigualdades*. España: Icaria Editorial.
- Blanco, O., & Julián, D. (2019). *Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista*1. CEPAL.
- Burgard, S., & Lin, K. (2013). Bad Jobs, Bad Health? How Work and Working Conditions Contribute to Health Disparities. *The American Behavioral Scientist*, Volumen 57, Páginas 1011–1013.
- Cano, E. (2000). *Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral*. Valencia: Germania.
- CASEN. (2017). *Síntesis de Resultados*. Observatorio Social.
- Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Clark, A. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, Volumen 4, Página 341-372.
- Cortés, I., Artazcoz, L., Rodríguez-Sanz, M., & Borrell, C. (2004). *Desigualdades en la salud mental de la población ocupada*. Barcelona, España: Universitat Pompeu Fabra.
- Díaz, X., & Todaro, R. (2004). *Riesgos e inseguridades de las nuevas formas de uso flexible del tiempo de trabajo*. Santiago: Expansiva.
- Dupré, S. (2019). *Salud, precariedad laboral y contexto macroeconómico regional en Chile: un análisis multinivel*. Santiago: Pontifície Universidad Católica de Chile.
- España: Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023). *Precariedad Laboral y Salud Mental: Conocimientos y Políticas*. España: Gobierno de España.

- Federici, S. (2004). *El Calibán y la Bruja: Mujeres, Cuerpo y Acumulación Originaria*. Buenos Aires, Argentina: Tinta Limón.
- Gamero, N. &. (2022). Segregación de Género y Salud Laboral. *Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL)*.
- Guadarrama, R., Hualde, A., & López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad Ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología, Volumen 74*, Volumen 74, página 213-243.
- INE. (2023). *Tasa de ocupación informal Nacional y regional, según sexo, trimestre móvil*. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.
- Mantilla, J. (1996). *La conceptualización del género y su importancia a nivel internacional*. Lima, Perú: Instituto de Estudios Internacionales (IDEI).
- Ministerio de Salud. (2011). *Precariedad Laboral de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile: Análisis Epidemiológico Avanzado para la Encuesta Nacional*. Santiago, Chile: Departamento de Epidemiología, Ministerio de Salud.
- Ministerio de Salud. (2011). *Precariedad Laboral y Salud de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile*. Santiago, Chile: Departamento de Epidemiología.
- Ministerio de Salud. (2023). *Informe de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Gobierno de Chile.
- Narbona, K., Páez, A., & Tonelli, P. (Diciembre de 2011). Precariedad Laboral y Modelo Productivo en Chile. *Fundación Sol - Ideas para un buen vivir*, Serie "Ideas para un buen vivir", Página 1-8.
- OMS. (23 de agosto de 2018). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- Organización Panamericana de Salud. (2013). *Salud Mental: Guía del Promotor Comunitario*. México: USAID.
- Porthé, V., Amable, M., & Benach, J. (2007). La precariedad laboral y la salud de los inmigrantes en España: ¿Qué sabemos y deberíamos saber? *Arch Prev Riesgos Labor*, Volumen 10, página 34-39.
- Ramió, C., & Salvador, M. (2005). *Instituciones y Nueva Gestión Pública en América Latina*. Barcelona: Fundación CIDOB.
- Ramírez, M., Señoret, A., & Rehner, J. (2022). Impacto de la precariedad laboral en la percepción subjetiva del empleo. *Revista de Sociología*, Volumen 27, Páginas 16-32.
- Rehner, J., & Señoret, A. (29 de junio de 2021). *Precariedad laboral y malestar subjetivo: análisis de una encuesta realizada a jefes de hogar en Santiago y Concepción*. Chile: Ciper Académico. Obtenido de <https://www.ciperchile.cl/2021/06/29/precariedad-laboral-y-malestar-subjetivo-analisis-de-una-encuesta-realizada-a-jefes-de-hogar-en-santiago-y-concepcion/>

- Romero, D., & David, A. (2018). *Programa de viviendas para el sector socioeconómico C: Caso de estudio en el distrito de San Martín de Porres, provincia y región Lima*. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Rosales, J. (2019). *Desigualdad de género y precarización laboral. Una aproximación desde América Latina*. Buenos Aires, Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Ruiz, M., Bolíbar, M., & Sánchez-Mira, N. (2023). Informal Employment Under the Skin: Informality and Health Inequalities Among Chilean Workers. *International Journal of Social Determinants of Health and Health Services*, Página 1-14.
- Sennet, R. (1998). *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. WW Norton & Company.
- Stecher, A. (2020). *Trabajo y precarización laboral en el Chile neoliberal. Apuntes para comprender el estallido social*. Universidad de Santiago.
- Tarlov, A. (1996). Social determinants of health: the sociobiological translation. *Health and social organization*, 71-93.
- Vejar, D. (2020). *Precariedad como gobierno de la pandemia: La experiencia de la precariedad laboral en Chile*. Santiago: HYBRIS.
- Vera-Romero, O., & Vera-Romero, F. (2013). Evaluación del nivel socioeconómico: Presentación de una escala adaptada en una población de Lambayeque. *Revista cuerpo médico*, 1.
- Verd, J. M., & Lozares, C. (2016). *Introducción a la investigación cualitativa: fases, métodos y técnicas*. Madrid: SÍNTESIS.
- Vives, A., & Jaramillo, J. (2010). Salud laboral en Chile. *Arch Prev Riesgos Labor 2010*, Volúmen 10, Página 150-156.