

El malestar en el trabajo con gafas violeta: significados sobre el ausentismo laboral por motivos de salud mental en funcionarias del poder judicial chileno*

Juan Carlos Cea-Madrid^I , Paula Cornejo-Abarca^{II} 

<https://doi.org/10.18046/recs.i44.02>

Cómo citar: Cea-Madrid, Juan Carlos; Cornejo-Abarca, Paula (2024). El malestar en el trabajo con gafas violeta: significados sobre el ausentismo laboral por motivos de salud mental en funcionarias del poder judicial chileno. *Revista CS*, 44, a02. <https://doi.org/10.18046/recs.i44.02>

Resumen: En este artículo nos acercamos a los significados atribuidos a las licencias laborales por motivos de salud mental en funcionarias del poder judicial en Chile. Desde una aproximación cualitativa, con un enfoque crítico, exploramos las experiencias de trabajadoras con relación al malestar en el trabajo remunerado, dando cuenta de la importancia de observar este fenómeno desde una perspectiva de género. Se concluyó que el reposo laboral no refiere solamente a una dimensión sanitaria, sino que se construye socialmente como una instancia de autocuidado y un espacio de refugio frente a las asimetrías de poder y las dinámicas de violencia de género en el mundo del trabajo. Finalmente, se propuso una aproximación crítica a la conceptualización del malestar laboral bajo parámetros biomédicos e individuales, favoreciendo nuevas narrativas contra su despolitización en un escenario creciente de psiquiatrización de la sociedad.

Palabras clave: salud mental, mujeres trabajadoras, trabajo remunerado, licencias laborales, Chile

Workplace Discomfort Through Violet Glasses: Insights into Absenteeism Due to Mental Health Issues Among Chilean Judicial Employees

Abstract: In this article, we delve into the meanings of mental health leave among female judicial branch employees in Chile. Using a qualitative and critical approach, we explored the

* Artículo de investigación financiado con recursos propios, resultado de una línea de investigación de interés entre las(os) autores, ejecutado durante el año 2020. El manuscrito corresponde al producto final de la investigación. Artículo de investigación recibido el 16.12.2023 y aceptado el 20.06.2024

I. Universidad de Chile (Santiago de Chile, Chile)

II. Universidad de Chile (Santiago de Chile, Chile)



workers' subjective experiences of discomfort in paid work and emphasize the importance of examining this phenomenon from a gender perspective. We argue that sick leave pertains not only to protecting physical health, but it is also a socially constructed instance of self-care and a refuge against power asymmetries and gender violence in workplace dynamics. Finally, we propose a critical approach to the conceptualization of biomedical and individual parameters of workplace wellbeing, thus fostering new narratives against depoliticization in a scenario of increasing psychiatrization of society.

Keywords: Mental Health, Working Women, Employment, Medical Leave, Chile

Introducción

A nivel mundial se ha establecido que el ausentismo laboral debido a problemas de salud mental constituye una amenaza para la productividad económica. En este contexto, se destaca la importancia de reducir la carga económica asociada con los trastornos mentales y enfocar los esfuerzos en la recuperación de la fuerza laboral (Mills, 2018). En Chile, durante el período comprendido entre 2004 y 2015, los trastornos mentales y del comportamiento ocuparon el primer lugar entre las causas de licencias laborales, representando el 27 % del gasto total del país destinado a permisos médicos (Almonte; Muñoz; Parrini, 2018). En el año 2020, como resultado de la pandemia, los problemas de salud mental representaron el 28,7 % del total de licencias médicas en el país. Al desglosar los datos por género, se observa que dos de cada tres licencias por trastornos mentales correspondieron a mujeres (65 %). Al analizar por grupos de edad, las personas de 25 a 44 años concentraron el 61 % de las licencias relacionadas con enfermedades mentales (Superintendencia de Seguridad Social - SUSESO, 2021).

Las cifras mencionadas guardan estrecha relación con las profundas transformaciones que ha experimentado el panorama laboral en nuestro país. Las reformas neoliberales han ocasionado modificaciones en el mercado laboral y un deterioro en la calidad de los empleos, propiciando la emergencia de nuevas ocupaciones caracterizadas por su precariedad, temporalidad e inseguridad (Julián, 2018). Simultáneamente, con el progreso del sector de servicios, la subjetividad ha adquirido el carácter de un recurso laboral. En este contexto, las mujeres enfrentan una doble afectación de su subjetividad e identidad, derivada de las tensiones entre las demandas del trabajo remunerado y las responsabilidades domésticas y familiares que aún recaen sobre ellas, principalmente (Undurraga; Cornejo-Abarca, 2021).

Así, el ausentismo laboral por motivos de salud mental no es neutral en términos de género. A nivel internacional identificamos algunos estudios enfocados en mostrar la relación trabajo-familia con el impacto en la salud mental y el estrés de las mujeres trabajadoras (Ibarra; Hernández; González, 2018; Young-Mee; Sung-il; 2020). En Chile, encontramos algunos estudios sobre ausentismo laboral, riesgos psicosociales, acoso laboral y la relación entre salud mental y el conflicto trabajo-familia (Ahumada; Ansoleaga; Castillo-Carniglia, 2021; Ansoleaga; Díaz; Mauro, 2016; Barros; Barros, 2008; Díaz; Mauro, 2010; Gómez-Urrutia; Jiménez-Figueroa, 2019; Luengo-Martínez; Palma; Sandoval; Sepúlveda; Villarroel, 2019;). Sin embargo, existe un conocimiento limitado en esta materia — específicamente en la comprensión de los significados de las licencias laborales por causas de salud mental— desde una metodología cualitativa con un enfoque crítico y de género.

En este marco, sostenemos que las sociedades occidentales comprenden la salud mental como un atributo individual, por sobre un entendimiento colectivo o comunitario, reflejando la estructura del sistema capitalista (Bondi; Burman, 2001). En torno a un mandato productivo, el predominio del trabajo remunerado y sus requerimientos ha crecido progresivamente bajo el modelo neoliberal, y las formas de trabajo postayloristas exigen cada vez más la autogestión de la subjetividad (Weeks, 2020). Por tanto, las(os) trabajadoras(es) se sienten excesivamente presionadas(os) y agotadas(os) en sus puestos de laburo, lo que se ha reflejado en el incremento de licencias laborales por motivos de salud mental. Este aumento del número de personas diagnosticadas por motivos psiquiátricos se ha descrito como un proceso de progresiva psiquiatrización de la sociedad (Beeker *et al.*, 2021).

En este sentido, es necesario problematizar los marcos interpretativos que comprenden el malestar en el trabajo como un problema individual y biomédico, en la medida en que no se han encontrado marcadores biológicos para verificar ningún tipo de diagnóstico psiquiátrico (Davies, 2022; Whitaker, 2015). En ausencia de eso, cabe la importancia de atender los factores estructurales relacionados con los niveles crecientes de insatisfacción y desconexión de las(os) trabajadoras(es), así como indagar en las estrategias que han desarrollado para sobrellevar el malestar laboral en función de sus recursos subjetivos, materiales y simbólicos (Grippaldi, 2022).

Para profundizar en este ámbito, el presente estudio tuvo por objetivo comprender los significados sobre el ausentismo laboral por motivos de salud mental en funcionarias del poder judicial chileno. Al respecto, el trabajo en el sector público en el último tiempo se ha definido por una creciente individualización a partir de la implementación de instrumentos de rendición de cuentas,

y por una política de evaluación e incentivos al desempeño promovida por los actuales lineamientos en gestión pública (Fardella; Sisto; Morales; Rivera; Soto, 2016; Sisto, 2012).

Al interior del Estado, el Poder Judicial está integrado por tribunales a cargo de administrar justicia. Su estructura es jerárquica y se encuentra encabezada por la Corte Suprema de Justicia, le siguen las cortes de apelaciones y, en su base, se encuentra un gran número de juzgados o tribunales de primera instancia. Si bien las mujeres componen la mayoría de dicha instancia (58,2 %), existe una brecha de género significativa en el acceso a los cargos de mayor jerarquía en las altas cortes. Esta brecha corresponde a un -23,8 %, donde ellas representan el 38,1 % y los hombres el 61,9 % (Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No discriminación del Poder Judicial, 2022). Respecto a la modalidad de contratación de las(os) funcionarias(os), un 32 % corresponde a contrata, es decir, presenta un carácter transitorio o de reemplazo y un 68 % es titular, representando un alto grado de estabilidad laboral en la dotación del personal.

De esta manera, en la medida que el Poder Judicial se caracteriza por una cultura organizacional centrada en la formalidad, la jerarquía y el cumplimiento de metas, con un predominio de mujeres como fuerza de trabajo en ciertos sectores de la estructura general (Jiménez-Figueroa; Gómez-Urrutia, 2021), la compleja relación entre género, salud mental y trabajo remunerado en el Chile contemporáneo se erige como un ámbito relevante para este estudio.

Marco conceptual

Para comprender los resultados de la investigación, analizamos las intersecciones de trabajo remunerado, gubernamentalidad y género en un contexto neoliberal en el que predominan procesos de psicologización de las relaciones laborales y psiquiatrización de la sociedad, así como la conformación de prácticas de resistencia en los entornos de trabajo.

Mujeres, trabajo remunerado y malestar laboral

La vivencia subjetiva de las mujeres trabajadoras debe ser interpretada dentro del contexto del sistema capitalista, el cual dicta la vida de las personas a través del orden de género y el sistema patriarcal (Cunnison; Stageman, 1995). En este marco conceptual, reconocemos que las organizaciones e instituciones no operan de manera neutral en términos de género (Acker, 1990). Una de las consecuencias más destacadas de este orden es la división sexual del trabajo

que culturalmente asigna a las mujeres responsabilidades en la esfera privada, en contraste con la asignación de los hombres a la esfera pública y productiva (Meza-Martínez, 2018; Mora, 2013). Este orden de género establecido ha llevado a la invisibilización de gran parte de las labores de cuidado no remuneradas que se llevan a cabo en el seno de las familias, y que persisten mayoritariamente como responsabilidad exclusiva de las mujeres, a pesar de su creciente ingreso al mercado laboral (Arriagada; Todaro, 2012; Undurraga; Gunnarson, 2021; Undurraga; López, 2021; Yopo-Díaz, 2022).

Sumado a lo anterior, en un mercado neoliberal como el chileno donde las exigencias laborales han aumentado, se ha generado, a su vez, un incremento del conflicto trabajo-familia caracterizado por la individualización de este conflicto, en el que las mujeres son las más perjudicadas pese a las políticas de conciliación trabajo-familia (Cabello-Hutt, 2020; Undurraga; Cornejo-Abarca, 2021; Yopo-Díaz, 2022; 2018). Esto destaca la necesidad de indagar en los efectos subjetivos que este conflicto genera en ellas.

Un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2017) indicó que la maternidad conlleva una carga de impactos negativos superior a la paternidad, afectando los niveles de participación en el trabajo remunerado, el desarrollo profesional, la educación y los ingresos. Esta problemática se intensificó con motivo de la pandemia del COVID-19, reavivando el debate en torno a la *crisis de los cuidados* (Arteaga-Aguirre; Cabezas-Cartagena; Ramírez-Cid; 2021; Yaish; Mandel; Kristal, 2021).

De esta forma, en el mercado laboral del sistema capitalista se producen diversas desigualdades de género. En particular, las labores de servicio de las mujeres en el ámbito público, así como el trabajo precario en sectores informales y formales (Berniell; Berniell; de la Mata; Edo; Marchionni; 2020; Ledwith, 2012). Además, todavía se mantienen las brechas de género en las oportunidades para las mujeres como fuerza laboral, aumentadas por prejuicios y discriminación, que luego se expresan en el acceso y permanencia en el trabajo, salario, participación en espacios de poder y calidad del empleo (Ferguson, 2020; Undurraga, 2018).

Otra de las aristas que emergió como consecuencia de la desigualdad estructural fue la violencia de género en los lugares de trabajo, problemática transversal a nivel mundial (García; Reif, 2020), la cual se ha empezado a visibilizar en los últimos años como un problema importante en Chile (Undurraga; López, 2020). Pérez-Ramírez (2021) sostuvo que la violencia surgió producto del orden de género, del sistema capitalista y de posiciones asimétricas de poder en la que las mujeres quedan en posiciones de desventaja. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) definió que la expresión de violencia y acoso en el contexto laboral se manifiesta en prácticas y comportamientos inaceptables

que pueden causar daño psicológico, físico, económico o sexual. Asimismo, se vincula al machismo, entendido como un fenómeno cultural basado en el poder patriarcal masculino, que resulta en la discriminación y desvalorización de las mujeres, producto de su opresión (Lagarde, 1997).

Estos componentes, conceptos y factores son relevantes de considerar en nuestra investigación debido al efecto que tienen en la subjetividad de las mujeres trabajadoras.

Neoliberalismo y gubernamentalidad: la individualización de malestares colectivos

En conversación con el apartado anterior, Vargas-Monroy (2020) señaló que el estudio del gobierno de las mujeres al interior de los órdenes laborales requiere abordar el lugar central que ocupa el trabajo femenino dentro del capitalismo global, reconociendo y problematizando las situaciones de subalternidad y explotación de las mujeres trabajadoras (Vargas-Monroy; Pujal, 2013). Si bien se ha descrito que la feminización del trabajo se ha convertido en el nuevo paradigma del trabajo contemporáneo, este fenómeno no se debe entender solo como la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, sino sobre todo desde la importancia que han adquirido las competencias que, tradicionalmente, les eran propias: la reproducción y los cuidados (Morini, 2014).

De esta manera, el trabajo emocional, las habilidades comunicativas, la implicación personal en la prestación laboral y la absorción de la subjetividad en el mundo del trabajo son elementos subyacentes de las relaciones laborales contemporáneas (Morini, 2014). Así, la noción de gubernamentalidad como forma de pensar el poder más allá del Estado, explora cómo el gobierno consiste en el conocimiento y la modulación de la conducta de los individuos y las colectividades (Jordana, 2021), permitiendo examinar las condiciones de producción de subjetividad en el lugar de trabajo, y la construcción de identidades laborales bajo el neoliberalismo.

Otra característica de la organización capitalista del trabajo en la actualidad corresponde a la psicologización de las relaciones laborales (Crespo; Revilla, 2011; Pulido-Martínez, 2015), ya que se ha producido un aumento del involucramiento del *complejo psi* en los entornos de trabajo con el propósito de entender y tratar problemas colectivos de forma individual. Esto significa que se promueve en las(os) sujetas(os) la capacidad de ser responsables, tener iniciativa, ser abiertos y flexibles, configurando una identidad laboral que se ha visto afectada por las políticas de competitividad individual y exigencia en los resultados (Sisto; Fardella, 2008). A su vez, este mandato se ha asociado a un régimen laboral carac-

terizado por el incremento de horas dedicadas al trabajo y de carga laboral, la disminución del tiempo libre y el escaso control sobre las tareas y los ritmos en este ámbito (Weeks, 2020). En consecuencia, un nuevo orden laboral tiene como correlato la producción de subjetividades que se inscriben en la intensificación del trabajo remunerado y en dinámicas de autoexplotación, afectando en mayor medida a las mujeres.

Un tercer elemento en el que se inscribe el trabajo contemporáneo refiere a los procesos de psiquiatrización de la sociedad comprendidos como un mecanismo que favorece el uso de intervenciones biomédicas para afrontar problemas subjetivos, desplazando la posibilidad de intervenir sobre las causas sociales (Beeker *et al.*, 2021). Entendemos la psiquiatrización como un dispositivo de control disciplinario y mecanismo de opresión que ubica en un primer plano las interpretaciones psiquiátricas de la diferencia y la disidencia, con exclusión de otros significados posibles (Logan; Karter, 2022).

En este sentido, el uso de terminologías médicas reformula el sufrimiento como un problema que la autoridad psiquiátrica es capaz de abordar (Davies, 2022). Este hecho traspasa la responsabilidad social y colectiva a una responsabilidad individual, disminuyendo las experiencias compartidas que favorecen la acción colectiva para el cambio sistémico y la transformación social.

Conflictividad laboral y subjetividad: resistencias en la esfera del trabajo remunerado

En el análisis del trabajo en la contemporaneidad también es trascendental reconocer las significaciones de las tensiones y resistencias. Si bien se ha estudiado el uso de dispositivos de gobierno en el mundo laboral, recalcando el lugar de las(os) trabajadoras(es) que aceptan e internalizan las condiciones de explotación y se observan como empresarias(os) de sí misma(os), es importante abordar las prácticas de resistencia que se desarrollan en los entornos laborales, en particular las acciones que se inscriben en una subjetividad integrada a las formas actuales de organización del trabajo y sometida a la lógica del mercado (Morales-Muñoz, 2021).

En esa línea, cabe destacar la capacidad de elaborar novedosas estrategias frente a la dominación por parte de las(os) sujetas(os) en sus prácticas cotidianas (De Certeau, 1996) y de enfatizar en la capacidad inventiva para diseñar prácticas de resistencia en condiciones de asimetría de poder, y que se inscriben en el discurso oculto de las(os) subordinadas(os) (Scott, 1990). Al respecto, es posible examinar aquellas que emergen del papel activo de las(os) trabajadoras(es), más allá de las acciones colectivas e intervenciones en el escenario público, con el

fin de subrayar las formas diversas de contestación y las fisuras en la estructura de dominación que surgen desde la capacidad de agencia de las(os) sujetas(os) en el mundo del trabajo (Santos-Junior, 2018; 2020).

Metodología

El estudio lo desarrollamos desde una metodología cualitativa, enfoque que se interesa por la forma en la que el mundo es comprendido, experimentado y producido desde la perspectiva de las(os) actores sociales (Vasilachis, 2006). En la investigación cualitativa, se establecen relaciones de confianza y reciprocidad, un clima de horizontalidad donde prevalece el respeto mutuo, el diálogo reflexivo y se acepta el involucramiento de la subjetividad del(a) investigador(a) en dicho proceso (Cornejo; Salas, 2011; Sisto, 2008).

Como técnica de producción de información utilizamos la entrevista semiestructurada para aproximarnos a los significados sobre ausentismo laboral por motivos de salud mental desde el relato de las participantes. Esta técnica establece un juego de lenguaje de preguntas abiertas y relativamente libres por medio de las cuales se orienta la obtención de la información respecto a la temática de estudio (Gáinza, 2006). Las entrevistas se realizaron a través de una plataforma de videollamada durante el segundo semestre del año 2020.

Para dar cuenta del contexto de indagación referido a las relaciones de género y condiciones de trabajo en el sector público, los criterios de inclusión de las participantes del estudio fueron mujeres funcionarias de juzgados o tribunales de primera instancia del Poder Judicial de la zona central de Chile, con o sin hijas(os), con 10 años o más desempeñando funciones en este sistema, y que hubieran obtenido al menos una licencia laboral por motivos de salud mental en los últimos 5 años.

Respecto a las consideraciones éticas de la investigación, se resguardó la participación voluntaria basada en el consentimiento informado, la confidencialidad de la información y el respeto al anonimato de las participantes. Para ello, tal como se observa en el Cuadro 1, se identificó a las participantes con números del 1 al 6, con sus respectivas edades, estado civil y número de hijos(as), y su cargo de manera genérica para asegurar que no fueran reconocidas por sus pares o jefaturas.

Para el análisis de las entrevistas utilizamos la producción de categorías emergentes, de acuerdo con los planteamientos de la teoría fundamentada (Strauss; Corbin, 2002). En esta tradición se enfatiza en la importancia de una conceptualización densa y un examen detallado de los datos con el objetivo de

desarrollar conceptos fundamentados empíricamente en relación con la teoría (Vasilachis, 2006). De esta manera, planteamos un acercamiento a los conceptos y significados levantados por las propias participantes, de acuerdo con un proceso de análisis y categorización de las entrevistas individuales, basado en un ejercicio interpretativo inductivo.

Cuadro • 1

Edad, estado civil, número de hijas(os) y cargo de las seis participantes

Participante	Edad	Estado civil	Cargo
1	38 años	Soltera, sin hijas(os)	Administrativa
2	51 años	Divorciada, con hijas(os)	Magistrada
3	39 años	Casada, con hijas(os)	Administrativa
4	60 años	Separada, con hijas(os)	Administrativa
5	55 años	Divorciada, sin hijas(os)	Consejera técnica
6	46 años	Casada, con hijas(os)	Magistrada

Fuente: elaboración propia con base en información otorgada por las participantes.

Las codificaciones y el análisis se realizaron de manera iterativa, con retroalimentación y reuniones periódicas entre las(os) autores, donde se respetó la narrativa de las mujeres entrevistadas. Todas las categorías y códigos se sistematizaron manualmente en el programa Excel.

Resultados

El proceso de análisis se realizó a partir de la conformación de tres categorías emergentes que integran los significados sobre las licencias laborales por motivos de salud mental de las entrevistadas: individualización del conflicto laboral; medicalización del malestar en el trabajo; y desconexión del espacio laboral.

Individualización del conflicto laboral

Con relación a las causas asociadas a la obtención de una licencia laboral por motivos de salud mental, las entrevistadas se refirieron a situaciones de conflicto que reflejaron las desigualdades estructurales de género, producto del

sistema capitalista y patriarcal (Cunnison; Stageman, 1995), manifestándose en el entorno de trabajo por medio de formas de autoritarismo e imposición de la jerarquía laboral, así como condiciones de estrés asociadas a actitudes discriminatorias, falta de flexibilidad y malos tratos por parte de las jefaturas (en su mayoría hombres).

Al respecto, una entrevistada mencionó que las vivencias personales y los cambios en la organización del trabajo generaron condiciones de desgaste emocional que se mantuvieron de forma prolongada en el tiempo. Desde su experiencia y voz señaló:

Con el tiempo, con el desgaste, con las malas vivencias que uno tiene (...) a medida que los hijos van creciendo tú vas sintiendo que vas teniendo otra carga emocional fuerte, y que ya vas entrando en situaciones laborales que no te sientes apoyada, y no empatizan como con uno, entonces, ahí es donde se produjeron estas situaciones de que yo caí en depre ya, o sea, de tanto aguante, aguante, aguante. (...) Ahí empecé ya a caer en depresión porque ya me sentía estresada personalmente. (Participante 4, comunicación personal, 11.08.2020)

Otra de las causas de las licencias de salud mental correspondió a situaciones de estrés laboral que tuvieron su origen en burlas provenientes del administrador del tribunal por la condición de embarazo de la mujer trabajadora, generando una necesidad de ausentarse del trabajo para evitar las actitudes discriminatorias, de agobio laboral y subjetivo:

Yo estaba embarazada de mi primer hijo y el administrador del tribunal tiene un humor muy negro, burlesco y a mí siempre me molestaba por el tema de que yo estaba embarazada, siempre siempre me molestaba por cualquier cosa, era un chiste muy desagradable (...) Llegó un momento después de Año Nuevo que tenía que volver a trabajar, después del fin de semana largo. (...) Sabes tú que me dolía la guata, pero así mal, yo pensé de hecho que iba a nacer la guagua y era porque yo pasé tan mala noche pensando en que tenía que volver a trabajar y ver a este caballero: me descomponía. Entonces ya ahí empecé a conocer lo que eran las licencias por salud mental (Participante 3, comunicación personal, 08.07.2020)

De esta manera, es posible evidenciar la relación entre malestar subjetivo y violencia de género laboral como una de las principales causas de las licencias médicas. La carga tensional debida a malos tratos recibidos por parte de superio-

res y la falta de reconocimiento en el trabajo remunerado, aluden directamente a asimetrías de poder y de género en el contexto laboral. Esta situación se expresó en el establecimiento de una relación de jerarquía que impuso comentarios despectivos y una condición de subordinación que promovió una adaptación constante a las exigencias de múltiples jefaturas.

Mira mis licencias no han sido por cargas laborales, de yo sentirme estresada, de yo sentir que no puedo con el trabajo. Nunca. (...) Es más que nada porque ya llega un punto en que a veces no soporto a los jueces. (...) Y sabes tú que desgasta, de verdad y ahí llegaba un momento en que ya no me quería levantar para ir a trabajar. Porque de verdad saber que me tocaba trabajar con determinados jueces era como: no quiero, de verdad no quiero, no quiero, porque son de esas personas que de una manera tan sutil te hacen sentir estúpida. (Participante 3, comunicación personal, 08.07.2020).

Las dos licencias que he tenido han sido por malos tratos (...) entendiendo que yo no tengo un jefe, tengo 12 jefes, 13 jefes y, particularmente, los jueces tienen una particularidad y es que cada uno es un mundo aparte del otro, y cada uno es un dios porque así es la cosa. Entonces, lidiar con 13 deidades no es fácil (...) te requiere bastante disposición, tensión también y una carga tensional bastante importante. (Participante 5, comunicación personal, 10.07.2020)

Dichas manifestaciones expresadas por las participantes se alinean con los tipos de violencia de género identificados por Undurraga y López (2020), como la discriminación hacia la maternidad y el trato condescendiente a las mujeres trabajadoras, que persisten en distintos espacios laborales. Los relatos de las participantes sobre los malos tratos reafirmaron el concepto de violencia planteado por la OIT (2019), el de machismo propuesto por Lagarde (1997), y las posiciones de desventaja y asimetrías de poder que enfrentan muchas mujeres en sus lugares de trabajo (García; Reif, 2020), así como la persistencia de una cultura masculina en distintos espacios laborales (Acker, 1990; Wajcman, 2000).

En línea con lo señalado por Bondi y Burman (2001), el análisis de esta primera categoría evidenció un proceso de individualización de los problemas de salud mental y una evasión de la colectivización estructural y relacional. Así pues, existe una individualización del conflicto laboral en la medida que las tensiones que conllevan la obtención de una licencia laboral por motivos de salud mental se asocian a la concentración del poder y a condiciones adversas que se

imponen en los entornos laborales, lo que implica la represión de las emociones y favorece una interiorización del agobio, descontento y desgaste subjetivo frente a la subordinación y la arbitrariedad.

Medicalización del malestar en el trabajo

En esta categoría, las participantes reflejaron la psiquiatrización del malestar subjetivo (Beeker *et al.*, 2021) producto de las exigencias y ritmos de trabajo impuestos por el modelo neoliberal (Weeks, 2020). En el caso de las mujeres, esto incluye la doble jornada laboral (Ferguson, 2020). Así, las entrevistadas comprendieron el ausentismo laboral por motivos de salud mental como el resultado de un conjunto de presiones a nivel laboral o personal.

En línea con lo anterior, se refirieron principalmente a condiciones de estrés, carga tensional y desgaste emocional permanentes en el tiempo, que generaron dificultades en el trabajo, derivando en una solicitud de ayuda profesional (médica) que culminó en la obtención de una licencia psiquiátrica. Al respecto, una entrevistada destacó el sentimiento de *acumulación* de estrés prolongado en el tiempo, producto de una jornada laboral y de estudio muy demandante: “Un psiquiatra me diagnosticó depresión leve. Pero esto fue por un cúmulo de mucho tiempo de estrés, de periodos de estrés que me daban” (Participante 1, comunicación personal, 04.08.2020).

También, las participantes madres resaltaron y confirmaron la relación existente entre el desgaste emocional y el conflicto de conciliación familia-trabajo (Escalera-Izquierdo; Herránz, 2000), dando cuenta de las consecuencias que este conflicto puede tener a nivel subjetivo en las mujeres trabajadoras (Undurraga, Cornejo-Abarca, 2021) para las que la salud mental tiene un rol crucial. A propósito de esto, una entrevistada señaló que las condiciones de desgaste emocional se asociaron a esta tensión existente entre la continua disponibilidad ante las demandas laborales y la falta de tiempo para desarrollar labores de cuidado, lo que se manifestó en una presión sostenida por las exigencias del trabajo remunerado y la sensación de culpa por no poder desempeñar su *rol de madre*:

yo caí en depre ya, o sea, de tanto aguante, aguante, aguante, porque un(s) niña(o) mía(o) trató de tomar pastillas, porque siempre yo, mis niñas(os) estaban en manos de terceros, después otra(o) chica(o) mía cayó en anorexia, y yo trabajando, trabajando, trabajando, y las(os) postergué a ellas(os). Entonces, cuando yo me di después cuenta de eso, ya era demasiado tarde. (Participante 4, comunicación personal, 11.08.2020)

Asimismo, para otra entrevistada, el imperativo de destinar el tiempo para sus hijas(os) en el hogar implicó una extensión de la jornada laboral, articulando una sobrecarga de trabajo remunerado y no remunerado, y una disminución del tiempo de descanso. En ambos casos, se relevó la naturalización de roles tradicionales de género asociados a la división sexual del trabajo, donde la percepción del tiempo en las madres trabajadoras representó un componente importante al momento de hablar sobre las causas de su ausentismo laboral:

Todos los fallos los redactaba en el tribunal, había veces que yo iba los sábados, los domingos, incluso los feriados a terminar fallos porque sentía que en mi casa me era muy difícil concentrarme con las(os) niñas(os). En el fondo, yo trataba de que ellas(os) tuvieran la idea de que la mamá en casa siempre está disponible para ellas(os). (...) Era un ritmo insuperable de trabajo y de cansancio. (Participante 6, comunicación personal, 28.07.2020)

Del mismo modo, los discursos de las mujeres trabajadoras estuvieron fuertemente marcados por la valoración e importancia que tenía la noción de productividad y la incompatibilidad de esta con el estado del malestar subjetivo, manifestado muchas veces a nivel físico-corporal por medio de las sensaciones de dolor o agotamiento producido por el sistema laboral, lo que se pretendió desestimar y reprimir en favor de la sensación de autosuficiencia y el imperativo de responder al mandato laboral. Tal como señaló Weeks (2020), es relevante destacar cómo efectivamente la sobrevaloración de la productividad impuesta por el sistema neoliberal logra sumergirse en las subjetividades y corporalidades cotidianas de las trabajadoras, impulsando a la autogestión en la esfera laboral. Nuevamente, las condiciones de estrés y su permanencia en el tiempo son factores que contribuyeron a la medicalización y psiquiatrización del malestar subjetivo de ellas:

Y así partí con muchos periodos de estrés hasta que empezó, empecé a ir cada vez como en *picá* [sinónimo de decaer]. Iba como cayendo, cayendo y yo no me había dado cuenta. (...) Era un tema como que ya todos los días sentía un peso en el pecho o una opresión importante que no se me pasaba con nada. Entonces, eso gatilló en que empecé a trabajar mal, me empezó a fallar la memoria así, muy mal; empecé a tener algunos problemas en el trabajo por lo mismo. (Participante 1, comunicación personal, 04.08.2020)

Yo sentía que en el trabajo yo gastaba la energía de todo el día, la gastaba en la mañana. Después, ya no me quedaba más energía ni siquiera para volver a la casa. (...) Ahí nuevamente tuve que ir al psiquiatra porque fue como que me trato de hacer la loca, pero el cuerpo me boicotea, pese a yo querer trabajar trabajar trabajar. (Participante 6, comunicación personal, 28.07.2020)

De esta manera, el proceso de psiquiatrización se justificó según los cuadros de estrés y las situaciones tensionales que vivenciaron las funcionarias entrevistadas, y que se asociaron a cambios en los estados de ánimo que terminaron afectando el rendimiento laboral sobrevalorado en un sistema neoliberal. Este hallazgo dialoga con lo planteado por Davies (2022), relacionado con cómo la individualización del malestar subjetivo recae en la capacidad individual de gestionar las emociones en favor de la productividad. Este malestar se traduce en la consulta psiquiátrica y se inscribe en un marco explicativo particular al ser interpretado bajo una condición médica que requiere reposo laboral.

Desconexión del espacio laboral

En esta categoría, las licencias laborales por motivos de salud mental se comprenden como una estrategia de resistencia individual al malestar laboral y como una alternativa de alivio frente a situaciones adversas en los entornos de trabajo. Al respecto, una entrevistada significó el ausentismo laboral como un espacio de refugio y cuidado de sí en torno a la necesidad de detenerse y escapar de condiciones hostiles de maltrato que afectaban su bienestar, con el propósito de recuperar energías y retornar al espacio laboral luego de un período de descanso:

En mi segundo embarazo, a mí cada vez que me tocaba trabajar con una de estas juezas que yo te digo que eran maltratadoras, a mí me tocaba con ellas y yo iba al doctor y pedía licencia, así de simple, porque era o estaba toda la semana adolorida con la guata así dura o estaba tranquila con mi hija sin escuchar leseras. (...) Me daban pastillas para dormir, pero ya la verdad pastillas para dormir no necesito. Entonces, era más que nada el tema de estar en la casa así relajada, ya que pasen los días, que pase si el final esto es casi de sobrevivencia, ya que pase, tomo fuerzas y sigo. (Participante 3, comunicación personal, 08.07.2020)

Otra entrevistada se refirió a la importancia de desconectarse del trabajo para tener un tiempo personal de calma y serenidad con el fin de abordar de

mejor manera las situaciones que afectaban el desempeño laboral. Enfatizó que hubo momentos en los que:

uno necesita estar fuera: cuando estaba en la casa con la licencia me permitió aquietar la cabeza, y poder pensar con más claridad, darme el espacio para estar más tranquila, con tranquilidad pude pensar mejor y resolver mejor los problemas. (Participante 2, comunicación personal, 14.07.2020)

Respecto al período de desconexión, una de las participantes lo describió como la expresión de un agotamiento que solo ameritaba descanso, frente a las expectativas de dedicar tiempo a labores no remuneradas:

Yo decía qué raro estar con una licencia, porque yo en mi cabeza decía tengo licencia voy a ordenar la casa, voy a hacer esto, pero no pude hacer nada, nunca. Ni siquiera pude llevar a mi hija(o) al doctor una vez. Ese nivel (...), yo me acuerdo levantarme en la mañana y sentir como taquicardia y echarme en el sofá y sentir que ya no tenía fuerzas para vivir el resto del día. (Participante 6, comunicación personal, 28.07.2020)

Finalmente, el ausentismo laboral por motivos de salud mental se asumió como un llamado de atención sobre la necesidad de preocuparse por el bienestar integral, destinar un tiempo para el autoconocimiento, y abrir una oportunidad para desarrollar mecanismos de autoayuda:

Uno siempre tiene que estarse cuidando la salud mental, uno siempre habla de la salud física, de que no me vaya a resfriar, tomo vitamina C, y que esto y lo otro, pero uno descuida su salud mental, como que siempre lo vai [sinónimo de vas] dejando de lado. (...) Yo considero que uno siempre siempre debe estar cuidándose porque una de las cosas que me tocó, que vi en su oportunidad, y que yo no quería que a mí me pasara y, por eso, me lo tomé en serio, sobre todo la primera vez que me dio depre. Es que, si tú no cuidas tu salud mental, esta empieza a decaer y no va a llegar un momento en que tú repuntas y vuelves a ser la persona que fuiste antes. Cuesta mucho, creo yo, si no te cuidas y no te lo tomas en serio. Entonces, yo creo que esa es como la enseñanza más importante que a mí me dejó realmente. Tener realmente ese autocuidado. (Participante 1, comunicación personal, 04.08.2020)

En suma, las licencias laborales por motivos de salud mental se comprendieron como una vía de escape individual frente a la sensación de agobio, y una línea de fuga de los mandatos, exigencias y malos tratos del trabajo, constituyéndose en un espacio protegido y legitimado de reposo laboral. Este hallazgo conversa con la individualización y autogestión del malestar subjetivo (Weeks, 2020), cuya medicalización constituye un mínimo soporte en el marco de la precariedad estructural en que se insertan las(os) trabajadoras(es) (Julián, 2018).

Conclusiones

Desde hace varios años la salud mental en Chile es la primera causa para otorgar licencias médicas. La presente investigación favorece una aproximación a este fenómeno en el marco del neoliberalismo, el cual ordena la vida de las personas, y reproduce el orden de género y patriarcal por medio de la división sexual del trabajo (Meza-Martínez, 2018; Mora, 2013). En este contexto, evidenciamos que el sistema capitalista desestima las fuentes sociales de la carga laboral, el estrés y el agotamiento subjetivo, favoreciendo la conceptualización del malestar en el trabajo remunerado bajo parámetros biomédicos e individuales. Lo anterior, ha permitido retirar del debate público las experiencias laborales adversas para trasladarlas al ámbito privado de la atención sanitaria, despolitizando y desactivando los efectos del trabajo en la esfera de la subjetividad bajo el neoliberalismo (Davies, 2022).

Frente a ello, considerar los elementos políticos, económicos, sociales, culturales, ambientales e intrapsíquicos en el proceso de desgaste mental de la clase trabajadora (Pereira; Souza; de Lucca; Iguti, 2020) implica examinar de manera crítica el proceso de psiquiatrización de la sociedad, en la medida que contribuye a mantener inalteradas las condiciones estructurales que inciden en el malestar laboral, favoreciendo la patologización de las emociones que son negativas o perjudiciales en términos económicos, así como la mercantilización de las respuestas al problema del sufrimiento con el propósito de resguardar una fuerza laboral productiva. Frente a ello, en palabras de Moncrieff (2022: 10, traducción propia), se sostiene que “rechazar la medicalización de los llamados problemas de salud mental es un paso necesario para revelar algunas de las contradicciones fundamentales del capitalismo y sentar las bases para el cambio político”.

Adicionalmente, una aproximación con gafas violeta permite observar cómo las posiciones y experiencias de las mujeres trabajadoras no pueden ser neutrales en términos de género, ya que las instituciones y organizaciones no lo son (Acker,

1990; Wajcman, 2000). Desde esta perspectiva, donde la flexibilidad y la gestión individual del conflicto trabajo-familia reflejan un orden de género tradicional y capitalista (neopatriarcal) (Cárdenas-Tomazic; Hein, 2018), es posible y necesario comprender los relatos de las entrevistadas en la intersección entre el mundo subjetivo, el espacio laboral y el ámbito familiar (Undurraga; Cornejo-Abarca, 2021) en un contexto donde claramente el conflicto trabajo-familia persiste y contribuye en el malestar subjetivo experimentado por las mujeres.

Revelar las desigualdades y violencias de género estructurales, asociadas a las licencias médicas por motivos de salud mental, desde una perspectiva social y política es fundamental para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria. Esta visión nos impulsa a repensar las políticas públicas y las prácticas dentro de las instituciones donde, con frecuencia, se naturalizan violencias e injusticias, encubriendo esta problemática como un fenómeno *femenino, individual y privado*.

En línea con lo anterior, si la feminización del mercado laboral ha implicado históricamente una inserción de las mujeres en condiciones más desfavorables y de desigualdad estructural (Ferguson, 2020), las licencias laborales por motivos de salud mental adquieren un doble sentido: son una instancia de autocuidado y un espacio de refugio para las mujeres trabajadoras frente a las asimetrías de poder y las dinámicas de violencia que subyacen a los entornos laborales, en una dinámica de debilitamiento de las protecciones de las(os) trabajadoras(es) y el poder de negociación colectiva (Julián, 2018). En este sentido, la suspensión transitoria de la actividad laboral por motivos de salud mental no constituye solamente una indicación médica o una herramienta terapéutica, sino una acción de resistencia individual ante el agobio y el cansancio provocado por las tensiones de los roles tradicionales de género y la intensificación del trabajo remunerado y no remunerado.

De esta manera, en un escenario de despolitización del trabajo bajo el neoliberalismo, creemos necesario recorrer el hilo subterráneo y, con frecuencia, invisible de los malestares subjetivos y las insubordinaciones cotidianas que acontecen en la esfera privada y laboral (Malo, 2004). Con el fin de ampliar las reflexiones en torno a la defensa y promoción de la salud y calidad de vida laboral, la presente investigación se propuso otorgar sentido a las acciones de rebeldía y demostraciones de descontento que expresan las mujeres trabajadoras desde una perspectiva crítica hacia las narrativas biomédicas y estructuras de desigualdad de género, predominantes en las relaciones laborales contemporáneas.

Si bien los alcances de este estudio se centraron en el sector público, específicamente en funcionarias del Poder Judicial que aún presentan un alto grado de protección laboral y estabilidad contractual, además de una alta cultura patriarcal, se propone como proyección de esta investigación indagar en el

fenómeno de las licencias laborales por motivos de salud mental en el escenario de incorporación de las mujeres al mundo del trabajo en el sector privado, considerando la posible relación entre políticas de conciliación trabajo-familia, la maternidad y las licencias laborales por motivos de salud mental.

Al mismo tiempo, es necesario aproximarse a la relación entre riesgos psicosociales y salud laboral en los repertorios de lucha de las organizaciones de trabajadoras(es) en un contexto de gradual politización del conflicto laboral, desde un enfoque de género y participación de las mujeres en el ámbito sindical (Armijo; Caro; Román, 2021; Arteaga; Andrade; Jiménez; Fuentes, 2021). Además, es crucial observar estas dinámicas desde una perspectiva interseccional, dado el fuerte impacto de la intersección entre género y clase en el mercado del trabajo chileno (Mora, 2019).

Por último, se propone también indagar en la relación levantada por las mujeres entre la violencia de género y las licencias laborales por motivos de salud mental en el marco de la ratificación por parte del Estado chileno del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y la promulgación de la Ley Karin (Ley núm. 21 643, 2024), próxima a entrar en vigencia, que establece que las(os) empleadores y las entidades públicas deberán contar con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en los entornos de trabajo. Esto significa un avance relevante en la materia, ya que la permanencia de este tipo de conductas al interior de los espacios laborales revela una naturalización, invisibilización e indiferencia de estas prácticas por parte de un sistema capitalista y patriarcal.

Referencias

1. Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of Gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
2. Ahumada, Magdalena; Ansoleaga, Elisa; Castillo-Carniglia, Álvaro (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cadernos de Saúde Pública*, 37(2), e00037220. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
3. Almonte, Juan Carlos; Muñoz, Pablo; Parrini, Javiera (2018). Licencia médica psiquiátrica: revisión de los efectos positivos y negativos del reposo. *Revista médica de Chile*, 146(4), 494-501. <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872018000400494>

4. Ansoleaga, Elisa; Díaz, Ximena; Mauro, Amalia (2016). Asociaciones entre distrés, riesgos psicosociales y calidad del empleo en trabajadores/as asalariados/as en Chile: una perspectiva de género. *Cadernos de Saúde Pública*, 32(7), e00176814. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00176814>
5. Armijo, Lorena; Caro, Pamela; Román, Helena (2021). Agencia individual y colectiva en dirigentas sindicales de la industria de la minería en Chile: un análisis articulando perspectiva de las capacidades y género. *Izquierdas*, 50. <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492021000100230>
6. Arriagada, Irma; Todaro, Rosalba (2012). *Cadenas globales de cuidados: el papel de las migrantes peruanas en la provisión de cuidados en Chile*. Santiago de Chile: ONU Mujeres. Recuperado de <https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/2012-R-MIG-CHL.pdf>
7. Arteaga, Catalina; Andrade, Valentina; Jiménez, Ariel; Fuentes, Javiera (2021). Tácticas y estrategias de mujeres trabajadoras del sector servicios en Chile frente al conflicto: participación sindical, empleo y cuidados. *CUHSO*, 31(1), 144-175. <https://doi.org/10.7770/cuhso-v31n1-art2296>
8. Arteaga-Aguirre, Catalina; Cabezas-Cartagena, Valentina; Ramírez-Cid, Fernanda (2021). Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados en el contexto de pandemia en Chile. *Revista CS*, 35, 11-39. <https://doi.org/10.18046/recs.i35.4879>
9. Barros, Eduardo; Barros, María Cecilia (2008). Conflict between work and family: effects on health and labor outcomes in women. *Estudios de Administración*, 15(2), 1-45. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2008.56412>
10. Beeker, Timo; Mills, China; Bhugra, Dinesh; te Meerman, Sanne; Thoma, Samuel; Heinze, Martin; von Peter, Sebastian (2021). Psychiatrization of Society: A Conceptual Framework and Call for Transdisciplinary Research. *Frontiers in Psychiatry*, 12, 645556. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2021.645556>
11. Berniell, Inés; Berniell, Lucila; de la Mata, Dolores; Edo, Marí; Marchionni, Mariana (2021). Gender Gaps in Labor Informality: The Motherhood Effect. *Journal of Development Economics*, 150, 102599. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2020.102599>
12. Bondi, Liz; Burman, Erica (2001). Women and Mental Health: A Feminist Review. *Feminist Review*, 68(1), 6-33. <https://doi.org/10.1080/01417780122133>
13. Cabello-Hutt, Tania (2020). Changes in Work and Care Trajectories during the Transition to Motherhood. *Social Science Research*, 90, 102439. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2020.102439>

14. Cárdenas-Tomazic, Ana; Hein, Kerstin (2018). La mujer flexible: puntos de inflexión biográficos y conducción de vida cotidiana de madres. En *Mujer(es), familia(s) y trabajo(s). Un debate internacional* (pp. 165-209), compilado por Ana Cárdenas-Tomažič; Ana María Yévenes-Ramírez. Buenos Aires: Teseo.
15. Cornejo, Marcela; Salas, Natalia (2011). Rigor y calidad metodológicos: un reto a la investigación social cualitativa. *Psicoperspectivas*, 10(2), 12-34. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol10-Issue2-fulltext-144>
16. Crespo, Eduardo; Serrano, Amparo (2011). Regulación del trabajo y el gobierno de la subjetividad: la psicologización política del trabajo. En *Psicología social crítica* (pp. 246-263), coordinado por Anastasio Ovejero; Júpiter Ramos. Madrid: Biblioteca Nueva.
17. Cunnison, Sheila; Stageman, Jane (1995). *Feminising the Unions: Challenging the Culture of Masculinity*. Aldershot: Avebury.
18. Davies, James (2022). *Sedados. Cómo el capitalismo moderno creó la crisis de salud mental*. Madrid: Capitán Swing.
19. De Certeau, Michel (1996). *La invención de lo cotidiano I. Artes de hacer*. México: ITESO/Universidad Iberoamericana.
20. Díaz, Ximena; Mauro, Amalia (2010). *Reflexiones sobre salud mental y trabajo en Chile: análisis de siete casos desde una perspectiva de género*. Santiago de Chile: CEM. Recuperado de <https://cem.cl/reflexiones-sobre-salud-mental-y-trabajo-en-chile-analisis-de-siete-casos-desde-una-perspectiva-de-genero-ximena-diaz-amalia-mauro/>
21. Escalera-Izquierdo, María; Herránz, Sebastián (2000). Trabajo y salud en la mujer: análisis comparativo de mujeres con trabajo remunerado y amas de casa. *Clínica y Salud*, 11(2), 195-229. Recuperado de <https://journals.copmadrid.org/clysa/art/115f89503138416a242f40fb7d7f338e>
22. Fardella, Carla; Sisto, Vicente; Morales, Karol; Rivera, Guillermo; Soto, Rodrigo (2016). Identidades laborales y ética del trabajo público en tiempos de rendición de cuentas. *Psykhé*, 25(2), 1-11. Recuperado de <https://researchers.unab.cl/es/publications/identidades-laborales-y-%c3%a9tica-del-trabajo-p%c3%bablico-en-tiempos-de-r>
23. Ferguson, Susan (2020). *Mujeres y trabajo. Feminismo, trabajo y reproducción social*. Barcelona: Sylone.

24. Gaínza, Álvaro (2006). La entrevista en profundidad individual. En *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios* (pp. 219-264), editado por Manuel Canales-Cerón. Santiago de Chile: LOM.
25. García, Viviana; Reif, Luciana (2020). *Violencia y acoso en el mundo del trabajo con perspectiva de géneros: Casos de Brasil, Chile, Colombia El Salvador y Perú*. Recuperado de https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/a7d942f0-574c-4427-bd3b-60a3ec5b9f08_Violencia_y_Acoso_en_el_mundo_del_trabajo_con_perspectiva_de_g__neros._Casos_de_Brasil__Chile__Colombia__El_Salvador_y_Per__.pdf
26. Gómez-Urrutia, Verónica; Jiménez-Figueroa, Andrés (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 79, 1-24. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
27. Grippaldi, Esteban (2022). *Contar las pasiones tristes. Narrativas biográficas de depresión en usuarios de servicios de salud mental*. Buenos Aires: Teseo.
28. Ibarra, Yolanda; Hernández, Alicia; González, José (2018). Conciliación vida-trabajo y salud mental de las mujeres trabajadoras del noreste de México. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 23(3), 302-309.
29. Jiménez-Figueroa, Andrés; Gómez-Urrutia, Verónica (2021). Incidencia del bienestar subjetivo y equilibrio trabajo-familia en cuanto a la cultura trabajo-familia en trabajadores del poder judicial chileno. *Revista Costarricense de Psicología*, 40(1), 23-36. <http://dx.doi.org/10.22544/rcps.v40i01.02>
30. Jordana, Ester (2021). *Michel Foucault: biopolítica y gubernamentalidad*. Barcelona: Gedisa.
31. Julián, Dasten (2018). Precariedad laboral y repertorios sindicales en el neoliberalismo: cambios en la politización del trabajo en Chile. *Psicoperspectivas*, 17(1), 1-13. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol17-Issue1-fulltext-947>
32. Lagarde, Marcela (1997). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, presas, putas y locas*. Ciudad de México: Editorial UNAM.
33. Ledwith, Sue (2012). Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18(2), 185-199.
34. Ley núm. 21 643 del 2024 (15 de enero), modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096&tipoVersion=0>

35. Logan, Jenny; Karter, Justin (2022). Psychiatrization of Resistance: The Co-optation of Consumer, Survivor, and Ex-patient Movements in the Global South. *Frontiers in Sociology*, 7, 784390. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.784390>
36. Luengo-Martínez, Carolina; Palma, Sebastián; Sandoval, Carla; Sepúlveda, Amanda; Villarroel, Cristina (2019). Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(1), 243-249. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28832019>
37. Malo, Marta (2004). *Nociones comunes. Experiencias y ensayos entre investigación y militancia*. Madrid: Traficantes de Sueños.
38. Meza-Martínez, Carlos (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 32, 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
39. Mills, China (2018). From 'invisible problem' to global priority: the inclusion of mental health in the Sustainable Development Goals. *Development and Change*, 49(3), 843-866. <https://doi.org/10.1111/dech.12397>
40. Moncrieff, Joanna (2022). The Political Economy of the Mental Health System: A Marxist Analysis. *Frontiers in Sociology*, 6, 771875. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.771875>
41. Mora, Claudia (2013). *Desigualdad en Chile: la continua relevancia del género*. Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado.
42. Mora, Claudia (2019). Interseccionalidad y fronteras sociales: género y clase social en el mercado laboral chileno. *Estudios Públicos*, 156, 47-67. Recuperado de <https://www.estudiospublicos.cl/index.php/cep/article/view/10>
43. Morales-Muñoz, Karol (2021). Etnografía psicosocial de colectivos laborales emergentes en modalidades de vinculación flexible: una propuesta teórico-metodológica. *Quaderns de Psicologia*, 23(2), 1-26. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1609>
44. Morini, Cristina (2014). *Por amor o a la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
45. Organización Internacional del Trabajo – OIT (2019). *Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo*. Recuperado de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:::NO::P12100_ILO_CODE:C190

46. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. Recuperado de <https://www.oecd.org/publications/the-pursuit-of-gender-equality-9789264281318-en.htm>
47. Pereira, Ana; Souza, Aparecida; de Lucca, Sergio; Iguti, Aparecida (2020). Factores de riesgos psicossociales no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45, 1-9. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>
48. Pérez-Ramírez, Berenice (2021). La violencia de género como detonador de afecciones significativas en la salud mental. En *Trabajo Social y redes temáticas en investigación: política social, género y familia* (pp. 116-134), coordinado por María López; Ruth Lomelí; María Flores. Ciudad de México: ACANTIS.
49. Pulido-Martínez, Hernán (2015). Del empleo al post-empleo: o de la plasticidad de la psicología en la producción de la subjetividad laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(3), 322-331. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.3.508>
50. Santos-Junior, Jaime (2018). Trabalho e resistências miúdas: astúcia, barganha e negociação. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 2(3), 1-26. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=668072606005>
51. Santos-Junior, Jaime (2020). Fissuras do cotidiano: nos meandros das estruturas de dominação. En *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo* (pp. 705-732), compilado por Hernán Palermo; María Capogrossi. Córdoba: CLACSO/CEIL-CONICET.
52. Scott, James (1990). *Los dominados y el arte de la resistencia: discursos ocultos*. Ciudad de México: Era.
53. Secretaría Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación del Poder Judicial (2022). *Informe sobre paridad de género en el poder judicial*. Recuperado de <https://secretariadegenero.pjud.cl/images/stignd/estudios/Informedotacion220627.pdf>
54. Sisto, Vicente (2008). La investigación como una aventura de producción dialógica: la relación con el otro y los criterios de validación en la metodología cualitativa contemporánea. *Psicoperspectivas*, 7(1), 114-136. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol7-Issue1-fulltext-54>
55. Sisto, Vicente (2012). Identidades desafiadas: individualización, managerialismo y trabajo docente en el Chile actual. *Psykhé*, 21(2), 35-46. <https://doi.org/10.7764/psykhe.21.2.542>

56. Sisto, Vicente; Fardella, Carla (2008). Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral. *Revista de Psicología*, 17(2), 59-80. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2008.17137>
57. Strauss, Alselm; Juliet, Corbin (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Medellín: UdeA.
58. Superintendencia de Seguridad Social – SUSESO (2021). *Estadísticas de Licencias Médicas y Subsidios por Incapacidad Laboral 2020*. Recuperado de <https://www.suseso.cl/605/w3-article-652634.html>
59. Undurraga, Rosario (2018). Me preguntaron: ¿quieres tener hijos pronto? Género y selección de personal en Chile. En *Familia(s), mujer(es) y trabajo(s): un debate internacional* (pp. 123-161), compilado por Ana Cárdenas-Tomažič; Ana María Yévenes-Ramírez. Buenos Aires: Teseo.
60. Undurraga, Rosario; Cornejo-Abarca, Paula (2021). Trabajadoras chilenas: identidades en cuestión. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 40, 197-217. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2021.n40-11>
61. Undurraga, Rosario; Gunnarsson, Jóna (2021). The Fragility of Women's Work Trajectories in Chile. *Social Sciences*, 10(5), 148. <https://doi.org/10.3390/socsci10050148>
62. Undurraga, Rosario; López, Natalia (2020). Trayectorias laborales de mujeres y violencia en el trabajo: una cuestión de género. *Psykhē* 29 (2): 1-14. <http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>
63. Undurraga, Rosario; López, Natalia (2021). (Des) articuladas por el cuidado: trayectorias laborales de mujeres chilenas. *Revista de Estudios Sociales*, (75), 55-70. <https://doi.org/10.7440/res75.2021.06>
64. Vargas-Monroy, Liliana; Pujal, Margot (2013). Gubernamentalidad, dispositivos de género, raza y trabajo: la conducción de la conducta de las mujeres trabajadoras. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1255-1267. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy12-4.gdgt>
65. Vargas-Monroy, Liliana (2020). Formar “buenas obreras” para la industria de flor cortada: gubernamentalidad y trabajo, en el contexto de la consolidación neoliberal en Colombia. En *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo* (pp. 1309-1350), editado por Hernán Palermo; María Capogrossi. Córdoba: CLACSO/CEIL-CONICET.

66. Vasilachis, Irene (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.
67. Wajcman, Judy (2000). Feminism Facing Industrial Relations in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 38(2), 183-201. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00158>
68. Weeks, Kathi (2020). *El problema del trabajo. Feminismo, marxismo, políticas contra el trabajo e imaginarios más allá del trabajo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
69. Whitaker, Robert (2015). *Anatomía de una epidemia. Medicamentos psiquiátricos y el asombroso aumento de las enfermedades mentales*. Madrid: Capitán Swing.
70. Yaish, Meir; Mandel, Hadas; Kristal, Tali (2021). Has the economic lockdown following the COVID-19 Pandemic changed the gender division of labor in Israel? *Gender & Society*, 35(2), 256-270. <https://doi.org/10.1177/08912432211001297>
71. Yopo-Díaz, Martina (2018). Enacting Motherhood: Time and Social Change in Chile. *Journal of Gender Studies*, 27(4), 411-427. <https://doi.org/10.1080/09589236.2016.1223619>
72. Yopo-Díaz, Martina (2022). Making It Work: How Women Negotiate Labor Market Participation after the Transition to Motherhood. *Advances in Life Course Research*, 53, 100500. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2022.100500>
73. Young-Mee, Kim; Sung-il, Cho (2020) Socioeconomic status, work-life conflict, and mental health. *American Journal of Industrial Medicine*, 63(8), 703-712. <https://doi.org/10.1002/ajim.23118>

Juan Carlos Cea-Madrid

Candidato a doctor en Psicología de la Universidad de Chile; magíster en Psicología, mención Psicología Comunitaria de la Universidad de Chile. sicólogo de la Universidad de Santiago de Chile. Investigador militante del Centro de Estudios Locos. Sus líneas de investigación son salud mental, ciudadanía y movimientos sociales en América Latina; e inclusión laboral, trabajo y subjetividad en el Chile neoliberal. Correo electrónico: jcarlos.ceamadrid@gmail.com.

Paula Cornejo-Abarca

Socióloga, cientista familiar, y magíster en Psicología, mención Psicología Comunitaria, de la Universidad de Chile. Tiene experiencia en investigación cualitativa con enfoque de género y feminista, docencia y proyectos sociales. Sus intereses y especialización se centran en temas que abarcan la desigualdad de género en diferentes entornos enfocados en mujeres, maternidad, trabajo, salud mental, liderazgos y políticas de balance trabajo-familia. Correo electrónico: paulacornejoabarca@gmail.com.