

REFLEXIONES SOBRE LA SALUD MENTAL Y TRABAJO EN CHILE: ANÁLISIS DE CASOS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO¹

Ximena Díaz y Amalia Mauro
Centro de Estudios de la Mujer

Publicado en: ¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global. Ana Cárdenas, Felipe Link y Joel Stillerman editores. Editorial Catalonia. Santiago, Chile 2012.

Introducción

Los problemas de salud mental representan una de las principales causas de morbilidad en la población adulta en el mundo, constituyendo la primera o segunda causa de ausentismo por enfermedades de larga duración. Numerosos estudios avalan la afirmación anterior (ILO 2000; Bourbonnais et al. s/año; Bressol 2004). En Chile, desde el 2009 las patologías psiquiátricas representan la primera causa de licencia médica curativa (Suseso 2008-2009), especialmente entre las mujeres, y estudios del Ministerio de Salud (2003, 2006) revelan una alta prevalencia de sintomatología depresiva en población adulta, particularmente femenina.

Investigaciones internacionales y nacionales atribuyen parte importante de los problemas de salud mental a las grandes transformaciones experimentadas por el mundo del trabajo en las últimas décadas. En Chile, la emergencia de nuevas formas de reorganización del trabajo, cuyo eje central es la flexibilidad, ha tenido un impacto significativo en la calidad de los empleos, las condiciones de trabajo, de vida y salud de los(as) trabajadores(as). Algunos procesos por los cuales el trabajo socava la salud mental de los(as) trabajadores/as afecta diferencialmente a mujeres y hombres (Messing et al 2003). En este artículo nos referiremos a la desigual distribución del trabajo productivo y reproductivo entre hombres y mujeres en virtud del género, que crea particulares riesgos de sobrecarga laboral para las mujeres, contribuyendo al deterioro de su salud física y mental.

En el país, la gran mayoría de las enfermedades laborales son rotuladas como “enfermedades comunes”, generando un enorme subregistro de las enfermedades ocupacionales, y particularmente de las mentales. En este contexto, un propósito central del estudio del Centro de Estudios de la Mujer y la Universidad de Ottawa fue explorar las vinculaciones entre trabajo y salud mental e identificar los mecanismos por los cuales puede ser dañada la salud mental de trabajadores y trabajadoras.

El estudio cualitativo, cuyos resultados presentamos, consistió en la realización de 30 entrevistas a informantes claves y 10 grupos de discusión con trabajadores(as) de distintas ocupaciones y sectores económicos. Aquí haremos referencia a tres de esos grupos: trabajadoras agrícolas de temporada, operadores(as) de centros de llamada y obreras subcontratadas en una industria alimenticia.

Se concluyó que estos grupos trabajan presionados por excesivas demandas físicas y mentales, tienen poco control sobre la forma de trabajar, escasas opciones de aprendizaje y desarrollo, insuficiente reconocimiento y reciben un trato autoritario por

¹ Este artículo es parte del proyecto “Research, policy and practice with regard to work-related mental health problems in Chile: a gender perspective”, Centro de Estudios de la Mujer y Universidad de Ottawa, 2007-2012

parte de jefaturas. Empero, el trabajo constituye un valorado espacio de sociabilidad entre compañeros/as. Se constataron asimismo conflictos de tensión, tiempo y comportamiento entre vida laboral y vida privada, particularmente en las mujeres.

“Vivimos en la incertidumbre...”

La hipótesis propuesta es que el incremento de patologías mentales en la población trabajadora en Chile se asocia a la emergencia de una nueva generación de riesgos, vinculados con nuevas formas de organización de los procesos de trabajo y el debilitamiento de las organizaciones de trabajadores(as). Con esto, nos referimos a los riesgos psicosociales, los que dicen relación con demandas físicas y mentales, autonomía y control sobre el trabajo, interacciones sociales con compañeros y superiores y balance entre esfuerzo invertido y reconocimiento (Karasek 1979; Siegrist 1996; Vézina 2007; Karasek & Theorell 1990). Los estudios de género incorporaron a los riesgos psicosociales el balance trabajo remunerado-vida personal, dimensión considerada como uno de los criterios esenciales para estimar la calidad del trabajo y el empleo (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2002).

Carga de demandas en el trabajo

Una de las principales consecuencias de las nuevas formas de organización del trabajo y una de las tendencias más significativas de los últimos años, ha sido el incremento de las demandas o exigencias físicas y mentales en el trabajo, concepto desarrollado por Karasek (1979) en su modelo de tensión psíquica o de demanda/control, que sostiene que los riesgos de sufrir problemas de salud mental derivan de la combinación de alta demanda con bajo control en el trabajo.

Los testimonios de los(as) trabajadores(as) de los grupos considerados en este artículo revelan que trabajan presionados por altos niveles de demandas cuantitativas, que se expresan en intensificación de los ritmos, asociados a exigencias de altas metas de producción, salarios bajos, variables y estrictos sistemas de vigilancia. Las asalariadas agrícolas de temporada que trabajan en embalaje (*packing*) deben ajustar su ritmo de trabajo al de la cinta transportadora. Mientras esta corre, seleccionan y clasifican la fruta según su calidad, preparan las cajas y empacan. Los salarios variables según kilos de fruta embalada o recogida por las trabajadoras de huerto las inducen a autoimponerse un acelerado ritmo de trabajo: “trabajas a presión todo el día, el jefe no nos puede ver paradas”. Este trabajo se realiza bajo condiciones ergonómicas y ambientales deficientes, como ruido excesivo producido por las cintas transportadoras, barro, frío en el huerto, calor en el verano, posiciones forzadas e incómodas y exposición a agroquímicos. Hay sometimiento a penurias adicionales, como fuentes de estrés y cansancio.

Los(as) operadores(as) de *call center* también señalan que su trabajo es intenso, debido a altos niveles de cumplimiento de metas exigidos por las empresas —medidas en el número de minutos que permanecen los interlocutores en el teléfono o en el número de llamadas atendidas—, y de las cuales depende el salario mensual final: “Cuando se desconectan pierden minutos que no se les pagan”. Para garantizar el cumplimiento de metas y pérdida de tiempos muertos, los supervisores ejercen adicionalmente un control permanente: “No puedes ni ir al baño”. Este grupo, además, está sometido a una fuerte carga emocional derivada de lo que es la esencia de su trabajo: la atención a clientes que “exigen soluciones inmediatas a sus problemas, se

enojan e insultan”. Como en el caso anterior, la tensión por demandas psicológicas aumenta por las precarias condiciones de aislamiento entre cabinas telefónicas, lo que genera ambientes ruidosos que obligan a un alto nivel de concentración permanente.

Las obreras industriales subcontratadas también trabajan exigidas por metas de producción excesivamente altas, difíciles de cumplir, asociadas a salarios bajos y variables que inducen a la autoimposición de intensos ritmos de trabajo. Aun así, las supervisoras ejercen controles estrictos para eliminar pérdidas de tiempo y evitar el alejamiento del puesto de trabajo. “Vamos al baño y el guardia nos controla, entró a las 9, salió a las 9 y cuarto, y todo eso queda registrado en un cuaderno”. Este grupo destaca, además, otros dos factores que afectan su ritmo de trabajo e incrementan la tensión: i) recibir órdenes contradictorias que atrasan el trabajo y ii) no reemplazo del personal que se ausenta, lo cual aumenta la carga laboral porque las metas se mantienen invariables. Además de estas condiciones de trabajo adversas, con frecuencia laboran horas extraordinarias. Las jornadas de trabajo, tanto de este grupo de trabajadoras como de las asalariadas agrícolas, se extienden en varias horas debido a las exigencias de trabajo doméstico y de cuidado de sus hogares. Intensidad del trabajo y extensas jornadas confluyen en un proceso que puede provocar, a mediano o largo plazo fatiga, insomnio, estrés, trastornos del estado de ánimo (ansiedad, angustia, depresión), de adaptación y finalmente ausentismo laboral.

Autonomía en el trabajo

Esta segunda dimensión del modelo demanda/control se refiere al “control” o margen de libertad para tomar decisiones de cómo hacer el trabajo, y al “aprendizaje activo” o posibilidad de desarrollar habilidades, aprender, poner en juego la creatividad e iniciativa individual. Esta es considerada una de las dimensiones que más influye en el bienestar mental. Por el contrario, un trabajo poco creativo, monótono, provoca sentimientos de inutilidad y baja autoestima (Derriénnic et al. 2002).

En los tres casos presentados, los niveles de autonomía son muy débiles. Los trabajos son monótonos y repetitivos, las rutinas están prefijadas, los trabajadores y trabajadoras se limitan a cumplir tareas o protocolos establecidos, no disponen de autonomía para modificar horarios o hacer pausas fuera de las horas de colación o destinar tiempo a intercambios sociales. Sin embargo, la idea de “autonomía” fue muy valorada por las personas entrevistadas. En las discusiones de grupo se destacó que más importante que el sueldo es sentirse bien tratado, poder realizar su trabajo con relativa autonomía, al ritmo propio, poder retirarse cuando uno termina, sin sentirse perseguido(a).

Las asalariadas agrícolas de temporada que trabajan en los *packing* repiten sin parar —salvo la pausa para almorzar— infinitas veces y cada vez más rápido las mismas operaciones. Los controles tienen como propósito asegurar la repetición constante de un proceso acotado a tareas inmutables que deben realizarse en un período corto de tiempo para cumplir metas establecidas. Las trabajadoras de huerto disponen de una relativa mayor autonomía. Al menos pueden sentarse, descansar. Los límites a la autonomía son las instrucciones precisas sobre cómo hacer el trabajo, la rutina de las tareas y las metas de producción establecidas: “Tienes que hacer siempre lo mismo como si fueras máquina”.

Los operadores telefónicos deben recibir las llamadas en orden de llegada y responder de acuerdo a protocolos establecidos invariables: “(...) tienen 2 minutos y medio para atender al cliente, te hacen saludarlo de una manera que te demoras medio

minuto, despedirte de una manera que te demoras un minuto, cualquier cosa cinco minutos más, y entregarle la solución...”. Las evaluaciones mediante grabaciones ocultas controlan que el proceso se realice sin alteraciones.

El trabajo que realizan las operarias se caracteriza por ser monótono y cansador. Consiste en clasificar y meter en cajas un número exacto de bolsitas de yerbas, cerrar y envolver. Trabajan permanentemente de pie, estáticas, haciendo movimientos repetitivos con brazos y manos. No pueden detenerse para descansar. Representa la modalidad clásica del trabajo fordista de producción en serie.

No obstante, una mayor autonomía en el trabajo puede contribuir a una mayor intensificación del trabajo y nivel de estrés, generado por la obligación de los asalariados de manejar ellos mismos el compromiso entre exigencias contradictorias de rapidez y calidad (Hamon-Cholet & Rougerie 2000). Esta situación la ilustran muy bien los obreros de una industria que inició el año 2001 un proceso de reestructuración en la organización de la producción, que implicó introducción de tecnología de producción automatizada, despido de numerosos trabajadores y “cambio de un proceso manual a un proceso mecanizado”. Una de sus consecuencias fue la intensificación del trabajo generada por un incremento de tareas asignadas a los operarios y el aumento de demandas de iniciativa y creatividad. Del rol de operario se pasó a “ser un profesional de la máquina”. Desde la perspectiva de la salud mental los cambios fueron percibidos como negativos, porque la presión por la mayor carga de trabajo pesó más que los aspectos positivos: “El cambio fue traumático, es un sistema más complejo, más difícil de manejar y es más estresante...”.

Soporte social

Investigaciones de Karasek y Theorell, posteriores a 1979, mostraron la incidencia de una tercera dimensión en el modelo de demanda-control: el “soporte social” en el trabajo, al que se le reconoce un rol amortiguador en la interacción entre las dos dimensiones anteriores y un factor determinante del equilibrio emocional. Un mal ambiente social es una de las condiciones del trabajo más estresante y menos saludable. La dimensión alude al “apoyo de los compañeros”, entendido como el grado de integración social, emocional e instrumental, al trabajo en equipo, apoyo en la realización de tareas y lazos de asociatividad, entre sus rasgos más importantes, y al “apoyo de los superiores”, que implica su disponibilidad para resolver problemas, dar consejos, confianza y crédito a los empleados(as), formar equipos y mantener una comunicación fluida con el personal (Vézina 2007).

Efectivamente, los testimonios recogidos destacan que el trabajo es un espacio de sociabilidad y, en el caso de las mujeres, de distensión de las preocupaciones domésticas y de apoyo en el trabajo mismo: “Cuando terminamos le ayudamos a la Julia, que es un poquito más lenta”. Las asalariadas agrícolas señalan que sus malas condiciones de trabajo se compensan con la sociabilidad que se desarrolla entre ellas en el trabajo: “Se crea un ambiente de amistad, hay algo muy gratificante en eso”.

Por otra parte, los lazos de compañerismo son también un soporte esencial para tolerar malas relaciones con las jefaturas. “(...) si nosotros trabajáramos con el puro jefe yo creo que estaríamos todos en el manicomio (...)”. Es decir que, a pesar de la tendencia a la fragmentación impulsada desde las nuevas formas de organización del trabajo, las que introducen fuertes competencias y rompen solidaridades entre trabajadores(as), el trabajo sigue siendo un espacio de sociabilidad fundamental para los sujetos. No obstante, este conjunto de lazos de cordialidad y amistad no da lugar a marcos asociativos que contengan intereses colectivos compartidos. Se interponen muchos obstáculos. Entre otros, la inestabilidad laboral y la alta rotación que impiden la

formación de colectivos permanentes; estrictos sistemas de vigilancia ejercen control sobre las interacciones entre compañeros(as) de trabajo, y prácticas antisindicales que se resumen en amenazas y castigos a quienes aparecen interesados en formar, integrar o liderar sindicatos. Por otra parte, los sentimientos de vulnerabilidad y temor, derivados de la posibilidad de perder el empleo en un contexto que se percibe de mucha incertidumbre laboral, inhiben cualquier iniciativa de acción colectiva (Díaz et al. 2005).

Esfuerzo y reconocimientos

Esta dimensión fue aportada por el modelo de equilibrio “esfuerzo-reconocimiento” de Siegrist (1996). El esfuerzo en el trabajo es parte de un contrato basado en la reciprocidad social, donde las recompensas se proporcionan en términos de reconocimiento, respeto, salario y oportunidades en la carrera profesional. Los contratos de trabajo a menudo no proporcionan un intercambio simétrico entre el esfuerzo y las compensaciones, lo que provoca emociones negativas y reacciones sostenidas de estrés (Toro, Ansoleaga 2007). Esta dimensión se vincula, entonces, muy estrechamente con el valor que se le asigna a la calidad de las relaciones con los superiores y que en los tres grupos fue calificada negativamente. La percepción de recibir malos tratos, ser víctimas de diversas formas de hostigamiento y discriminación, fue uno de los temas más recurrentes en todos ellos. Los testimonios expresan sentimientos de frustración, tristeza y rabia referidos al uso arbitrario de la autoridad en las empresas reflejado en malos tratos y no respeto a derechos. Surgen, al mismo tiempo, demandas de respeto básico como persona y de reconocimientos como trabajadores(as): “(...) se supone que si es un jefe tiene que saber tratar a los trabajadores (...) nos trataba sumamente mal (...)”.

En un estudio del CEM (Mauro et al. 2008) la mayor parte de las personas encuestadas opinó que no recibía por su trabajo las retribuciones que merecía, y un tercio señaló los bajos salarios como uno de los aspectos más insatisfactorios del trabajo, siendo las mujeres quienes se declararon más insatisfechas en este aspecto.

Interferencia trabajo/familia: un riesgo psicosocial a incorporar en estudios de salud mental

En Chile, la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado no ha sido acompañada de una reducción de su trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, pero trajo consigo un cuestionamiento a los referentes tradicionales de género y a la condición de “destino ineludible y exclusivo” del mundo doméstico para las mujeres. De allí que sus identidades se construyen hoy en una permanente y difícil articulación entre trabajo productivo y trabajo reproductivo, tensionada por exigencias y conflictos que aparecen como contrapuestos (Díaz et al. 2005). El análisis de estos conflictos ha sido abordado desde la perspectiva de la teoría del conflicto entre roles, sugiriéndose tres dimensiones centrales: a) conflicto basado en el tiempo; b) conflicto basado en la tensión; y c) conflicto basado en el comportamiento (Greenhaus & Beutel 1985).

En las entrevistas y los grupos de discusión hubo consenso en que la carga de trabajo doméstico y de cuidado recae mayoritariamente en las mujeres. Esta carga se intensifica cuando los salarios son bajos y las jornadas extensas, siendo las mujeres más pobres quienes viven con mayor fuerza este conflicto: “No queda tiempo para otra cosa que no sea trabajar. (...)”. Estas opiniones han sido respaldadas en Chile por diversos estudios que ilustran la distribución desigual del tiempo de trabajo según el género (INE 2008; Reca et al. 2002; Medel et al. 2006). Asimismo, los testimonios recogidos

destacan experiencias de conflictos basados en la tensión que aluden a la incompatibilidad de roles en tanto el cumplimiento de roles en un espacio impide el cumplimiento en el otro. La inflexibilidad horaria (entendida como flexibilidad para las empresas), salarios determinados por rendimientos, horas extraordinarias de trabajo, conducen a un compromiso excesivo de tiempo destinado al trabajo remunerado, que genera un conflicto debido a requerimientos simultáneos de doble presencia en ambos espacios. Las mujeres en empleos precarios y hogares con pocos recursos monetarios sufren conflictos de tiempo y tensión simultáneamente. No tienen tiempo para hacer las tareas domésticas ni para estar allí cuando su presencia es necesaria. Una entrevistada lo expresa claramente: “Como dueñas de casa, como mamás, ir al campo a trabajar requiere un esfuerzo muy grande física y psicológicamente”. El problema es más agudo para mujeres que trabajan en turnos cuyos horarios son asincrónicos con la vida familiar y social. Las mujeres profesionales o ejecutivas señalan menos conflictos de tiempo y más de tensión, porque pueden suplir mediante contratación de trabajo la realización de tareas domésticas, pero no así la resolución de problemas, la cercanía a los hijos o pareja, o la atención a problemas emocionales, entre otros.

Los conflictos basados en el comportamiento se refieren a patrones de comportamiento estimulados en un ámbito que dificultan los comportamientos deseados en el otro. En los tres grupos considerados se destacó la influencia que tienen las experiencias vividas en el espacio laboral sobre los comportamientos que se despliegan en la vida privada. En general, predomina la percepción de que el trabajo remunerado es solo una parte de la vida, pero muy importante, y que irradia al resto de la misma. Es decir que si a uno le va bien o mal en el trabajo, andará bien o mal en la vida en un sentido más general. Hombres y mujeres cuentan que al final de sus jornadas están tan agotados y absortos en las responsabilidades laborales que tienen dificultades para conectarse con sus familias, amigos, con el descanso o la recreación: “Yo lo que hacía era llegar a mi casa, ir a encerrarme una hora a mi habitación, fumarme un cigarro, relajarme, para cortar el estrés, y después salía” [Mujer].

Conclusiones

El mundo del trabajo ha sufrido profundas transformaciones en las últimas décadas, con impactos positivos y negativos en las condiciones del mismo. Por una parte, se han logrado mejorar condiciones riesgosas, pero, al mismo tiempo, nuevas formas flexibles de acumulación capitalista, la revolución informática y tecnológica, han dado lugar a una nueva generación de riesgos —los riesgos psicosociales— a los cuales se asocia el incremento de patologías mentales en trabajadores(as) chilenos(as). El estudio exploratorio cualitativo que realizamos con diversos grupos de trabajadores(as), de los cuales seleccionamos tres para exponer en este artículo, se basa en el modelo de tensión psíquica o de demanda/control/soporte social de Karasek y Theorell (1990) y el modelo de equilibrio “esfuerzo/reconocimiento” de Siegrist (1996).

Entre las conclusiones más relevantes, se puede señalar que los tres grupos trabajan presionados por altos niveles de demandas cuantitativas, lo que se expresa en extensas jornadas e intensificación de los ritmos bajo estrictos sistemas de vigilancia; y por demandas cualitativas —altos niveles de concentración y atención—, todo esto en un contexto de condiciones muy aflictivas del puesto y ambiente de trabajo. Asimismo, los testimonios revelan niveles muy bajos de autonomía o control. Los trabajos son monótonos y repetitivos, las rutinas están prefijadas y los(as) trabajadores(as) no disponen de autonomía para modificar horarios o hacer pausas fuera de las horas de colación, condiciones que se asocian con sentimientos de inutilidad y baja autoestima.

Respecto al soporte social, se evidenció que el trabajo es un espacio de sociabilidad, amistad y compañerismo, y para las mujeres uno de distensión de las preocupaciones domésticas. Por otra parte, los lazos de compañerismo son también un soporte esencial para tolerar malas relaciones con las jefaturas. Las relaciones con los superiores fueron calificadas negativamente. Fueron recurrentes los testimonios que hablan de malos tratos, hostigamiento y discriminación.

Finalmente, este estudio puso énfasis en una dimensión esencial para estimar la calidad del trabajo y el empleo, y que ha sido poco incorporada en los estudios sobre este tema: la interferencia del trabajo con la vida familiar o equilibrio trabajo/familia, un riesgo psicosocial más. Los conflictos de tiempo, tensión o comportamiento afectan mayoritariamente a las mujeres, quienes son responsables del trabajo doméstico y de cuidado en Chile, pero afectan en mayor medida a las mujeres en empleos más precarios y pobres que cuentan con recursos muy limitados para resolver los conflictos y tensiones entre ambos espacios.

BIBLIOGRAFÍA

- Bourbonnais, R., Vinet, A., Vézina, M., Brisso, C., St-Arnaud, L., Abdous, B., *Evaluation of participatory intervention to reduce workplace constraints and prevent mental health problems*, Canadá: Université Laval.
- Bressol, E., “Organisations du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés”, en *Rapport présenté au nom de la Section du Travail*, Conseil Économique et Social, Paris, 2004.
- Derriennic, F., Vézina, M., Monfor, C., “Réactions émotionnelles et organisation du travail”, en Neboit, M., Vézina, M., *Stress au travail et santé psychique*, Paris: Octares, 2002, págs. 163-174.
- Díaz, X., Godoy, L., Stecher, A., “Significados del Trabajo: Identidad y Ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible”, en *Cuadernos de Investigación N° 3*, Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer, 2005.
- European Foundation for the improvement of living and working conditions, “Quality of Work and employment in Europe. Issues and challenges”, en *Foundation paper N° 1*, Irlanda, 2002.
- Greenhaus, J., Beutel, N.J. “Sources of conflict between work and family roles”. *Academy of Management Review*, 1985, 10, págs 76-88.
- Hamon-Cholet, S., Rougerie, C., “La charge mentale au travail: des enjeux complexes pour les salariés”, en *Economie et statistique*, N° 339-340, 2000 9/10, págs. 243-255.
- ILO, *Mental Health in the Workplace, Employment Sector*, Ginebra: ILO, 2000.
- INE, *Encuesta experimental sobre Uso del Tiempo en el Gran Santiago*, Santiago de Chile: Instituto Nacional de Estadísticas, 2008.
- Karasek, R. A., “Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign”, en *Administrative Science Quarterly*, 24, 1979, págs. 285-307.
- Karasek, R., Theorell, T., *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*, New York: Basic Books, 1990.
- Mauro, A., Medel, J., Yañez, S., *Encuesta Calidad del Trabajo: situación de asalariados y asalariadas*, Santiago de Chile: CEM, 2008.
- Medel, J., Mauro, A., Díaz, X., Cuidadoras de la vida. Visibilización de los costos de la producción de salud en el hogar. Impacto sobre el trabajo total de las mujeres, Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer, 2006, véase www.cem.cl/pdf/articul2_julio.doc.

- Messing, K., Punnett, L., Bond, M., Alexanderson, K., Pyle, Zahm, S., Wegman, D., Stock, S.R., de Grosbois, S., “Be the Fairest of Them All: Challenges and Recommendations for the Treatment of Gender in Occupational Health Research”, en *American Journal of Industrial Medicine*, 2003, 43: págs. 618-629, véase <http://www3.interscience.wiley.com/journal/104533777/issue>.
- Ministerio de Salud, *II Encuesta Calidad de Vida y Salud*, Santiago de Chile: Subsecretaría de Salud, 2006.
- *Encuesta Nacional de Salud*, Santiago de Chile: Ministerio de Salud, 2003.
- Reca, I., Alvarez, M., Tijoux, M. E., *Costos no visibles del cuidado de enfermos en el hogar. Una metodología para su estudio. Estudio de Caso*, Santiago de Chile: S.E., 2002.
- Siegrist, J., “Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions”, en *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 1996, págs. 27-41
- Suseso, *Boletín Estadístico 2008-2009. Subsidio de Incapacidad Laboral*, Santiago de Chile: Superintendencia de Seguridad Social, Departamento de Finanzas,..
- Toro, J. P., Ansoleaga, E., *La organización del trabajo y su relación con la salud mental en trabajadores de la minería*, Propuesta de Investigación Facultades, Universidad Diego Portales, Facultad de Psicología, Santiago de Chile, 2007.
- Vézina, M., “Les contraintes psychosociales reliées à l’organisation du travail”, en Seminario Internacional Investigación, Políticas y Prácticas asociadas a Problemas de Salud Mental y Trabajo en Chile: Una perspectiva de género, Santiago de Chile, 2007.