

## (SOBRE)CARGA MENTAL EN EL TRABAJO: DESAFÍOS PARA SU EVALUACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE INTERSECCIONALIDAD EN CHILE

### AUTORA:

Florencia Díaz P.  
Unidad de equidad de género en salud en el trabajo

### RELACIONES VIDA PERSONAL - VIDA LABORAL

Hasta ahora, se ha demostrado sistemáticamente la relación indisociable que existe entre las esferas de la vida privada y la vida laboral en las personas (Allen et al. 2014), particularmente para las mujeres. Esto se debe en gran medida al rol y las grandes responsabilidades que asumen las mujeres y -con menor evidencia- personas feminizadas<sup>1</sup> en el ámbito doméstico; las cuales influyen en los distintos momentos laborales que atraviesan durante su vida (incorporación, mantenimiento y reintegro al trabajo) (Nybergh et al. 2020). Lo anterior se expresa en una actual crisis social de cuidados que enfrentamos globalmente (CEPAL, 2022), que nos obliga a cuestionarnos nuevas formas de gestionar estas tareas -de forma colectiva- para permitir el pleno desarrollo profesional y de vida de las mujeres; en el marco de los objetivos globales del trabajo decente, desarrollo sostenible y la equidad de género en todo ámbito.

Hoy en día, no podemos entender ni explicar los fenómenos del trabajo y la vida como algo excluyente entre sí, ni como elementos que puedan gestionarse de manera separada. Los estudios de género desde los años '70 en adelante han demostrado consistentemente la inviabilidad de esta perspectiva; especialmente, desde la problematización del uso del tiempo de hombres, mujeres y disidencias sexo-genéricas, tanto en el espacio laboral como el privado y personal. Estas perspectivas demuestran que el uso del tiempo y la carga de trabajo que distribuimos en este tienen consecuencias sociales negativas para las mujeres, como las brechas en el acceso al empleo, la sobrecarga laboral en sus empleos remunerados y la pobreza de tiempo (Barriga y Sato, 2021). Más aún,

1 Referido a personas con una identidad de género femenina, la cual no necesariamente se condice con su sexo y género registral. Por ejemplo, personas transgénero, transexuales o de identidades de género más fluidas.

la sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidados tiene consecuencias negativas para la salud física y psicológica de las mujeres (Tomczyk et al. 2021) y, por lo tanto, es necesaria la inclusión de estas perspectivas en la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales laborales para poder realizar una gestión adecuada y realista del bienestar de todas las personas en el trabajo.

El estrés producto de las obligaciones domésticas y de cuidados no son un asunto exclusivamente privado, puesto que determina nuestras condiciones psicosociales de entrada a la esfera pública del trabajo remunerado y se expresa a través del concepto de carga mental doméstica, utilizado por algunas investigadoras feministas para señalar la tensión acumulada producto de las actividades de planificación, coordinación y ejecución de las tareas propias para la sostenibilidad de la vida de todas las personas (cocinar, lavar ropa, coordinar visitas médicas, limpiar el hogar, entre otras).

En paralelo, la carga mental en el contexto del trabajo remunerado ha sido considerado como un factor psicosocial del trabajo que refiere a los esfuerzos y tensiones resultantes de los requerimientos de las exigencias de la tarea, las demandas del entorno y las características individuales, mediadas por ciertos factores facilitadores u obstaculizadores (INSST, 2019). En este mismo contexto, se han observado las consecuencias negativas de la sobrecarga mental en el trabajo (bajo rendimiento, desmotivación) y el bienestar de las personas (estrés, depresión) (Cezar-Vaz et al. 2022, Reich-Stiebert et al. 2023).

No obstante, la forma tradicional de comprender la carga mental del trabajo no ha profundizado en el **carácter híbrido de la carga mental** (tanto privada como pública) desde los aportes de las teorías de género y feministas. Producto de lo anterior, **la presente nota técnica tiene por objetivo po-**

**ner en discusión el concepto de carga mental de trabajo a partir de una perspectiva de género interseccional**, que destaque aquellos elementos importantes de considerar en la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales laborales, dentro del contexto dinámico y cambiante del mundo del trabajo y la sociedad chilena actual.

## HISTORIA DEL CONCEPTO Y SUS MEDICIONES

El concepto de “carga mental en el trabajo” tiene sus raíces en los estudios de la ergonomía y de la psicología de la salud ocupacional industrial, y ha evolucionado a lo largo del tiempo conforme a las transformaciones del mundo del trabajo. A inicios del siglo XX, la psicología de la salud ocupacional se interesó por el estudio de las variables relacionadas a la eficiencia y productividad en modelos de trabajo tayloristas y cómo estas afectan el trabajo de “los trabajadores” (en masculino). De esta forma, la investigación en esta área, se centró en observar cómo las demandas físicas y mentales se relacionaban con la fatiga y el estrés en trabajadores masculinos; circunscritos casi exclusivamente al desempeño de la tarea, obviando factores socioestructurales de las personas trabajadoras. Luego, las investigaciones en el campo de la psicología ocupacional fueron instalando de manera progresiva la importancia de otros factores que complejizaron la comprensión de las exigencias y demandas del trabajo, ligados al componente psicológico y emocional de este. Estos avances analíticos relativos a la complejidad del trabajo y sus exigencias luego permitieron identificar otros factores, tanto de riesgo como protectores, para la salud de las personas trabajadoras, como la carga mental de trabajo.

En Chile, el estudio y la evaluación de la carga mental ha estado vinculada a las exigencias psicológicas cuantitativas, como la cantidad de tareas a realizar en un periodo determinado de tiempo (usualmente, la jornada laboral diaria) y las exigencias psicológicas cualitativas como los procesos de atención, memoria y concentración requeridos para realizar una tarea. También, en los últimos años, se ha instalado dentro de la discusión la importancia

del trabajo emocional como una forma de trabajo que exige desplegar emociones para cumplir con un objetivo propio del rol que se desempeña (Hochschild, 2003), asociado principalmente a los sectores de servicios, donde el trato directo con clientes es el más prevalente y que exige mayores niveles de trabajo emocional.

Para medir la carga mental del ámbito privado o doméstico, se han desarrollado algunas iniciativas y estudios a nivel latinoamericano. En esta línea, es posible encontrar, por ejemplo, estudios de caso sobre carga mental en Chile de Rivera Rojas et. al (2022), donde evalúan la distribución de tareas domésticas y de cuidados en parejas heterosexuales, concluyendo que la carga mental de trabajo es mayor en el caso de mujeres jóvenes sin pareja o con más de 25 años de experiencia. También, destaca el reciente aporte de Comunidad Mujer -organización de la sociedad civil enfocada en promover la equidad de género en todo ámbito- que en 2022 diseñó un test sobre carga mental doméstica en Chile. Este test de 7 dimensiones fue aplicado a 12.755 personas y algunos de los resultados mostraron que las mujeres que conviven en pareja con hombres asumen, en promedio, el 74,7% de la carga mental doméstica, mientras que ellos sólo el 25,3% restante (Comunidad Mujer, 2022/2023).

Por su parte, para medir la carga mental en el trabajo, Rolo, Díaz y Hernández (2009) desarrollaron una Escala Subjetiva de Carga Mental del trabajo (ESCAM), cuyo objetivo era evaluar la percepción de trabajadoras/es sobre las condiciones de su puesto de trabajo que pudieran influir en su carga mental de trabajo. Esta incluye mediciones sobre complejidad de la tarea, esfuerzo, claridad de las decisiones, interrupciones, esfuerzo mental requerido, cansancio, pausas, ritmo de trabajo, entre otras. Por su parte, en Chile a partir del 2013 se abordó la evaluación de la carga mental de trabajo en base a la dimensión de “exigencias psicológicas del trabajo” contenida en el cuestionario SUSESO-ISTAS 21, adaptación del cuestionario escandinavo COPSQQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo. No obstante, las subdimensiones evaluadas en la dimensión de exigencias psicológicas hacían alusión a las demandas tanto

cuantitativas como cuantitativas del trabajo (cantidad de trabajo, atención, concentración, toma de decisiones, entre otras), sin dar cabida a las exigencias del ámbito privado de las personas o cómo estas afectan en el trabajo.

Por otra parte, en este cuestionario se planteaba una aproximación inicial, debatiblemente perfectible, de medir el conflicto entre la vida personal y laboral, a través de la dimensión “doble presencia”. Si bien esta dimensión mostró algunas complejidades de orden psicométrico (respecto de que lo decía evaluar y lo que realmente evaluaba), se acercaba a pesquisar una dimensión psicosocial relevante para la vida cotidiana de las personas en todo ámbito. El planteamiento previo de la dimensión de doble presencia apuntaba a detectar interrupciones psicológicas en torno al ámbito privado de las personas y sus distintos tipos de familia, propias de la carga mental que enfrentan día a día las mujeres.

Producto de las tareas de planificación y coordinación de las necesidades domésticas- en un contexto en que la corresponsabilidad tanto de estas como del trabajo de cuidados no es algo materializado- las probabilidades de que existan interrupciones mentales de esta índole, especialmente en el caso de las mujeres, son altas. Al margen de la naturaleza social de esta desigualdad, la capacidad de predecir una respuesta afirmativa frente a la pregunta sobre las interrupciones domésticas y de cuidados en un contexto laboral, no debe descuidar el origen y la distribución social de ese trabajo. Para entender la real exposición al estrés que están sometidas las mujeres producto de la potencial sobre-carga mental y psicológica en el trabajo, es necesario considerar ambas fuentes de carga mental; es decir, por una parte, los requerimientos energéticos, emocionales y psicológicos que implican el desempeño de las tareas que sí son remuneradas, y por otra parte, el esfuerzo y energía requeridos para la planificación de las tareas domésticas y el dar respuesta a las demandas emocionales y afectivas del trabajo de cuidados.

Lo anterior nos invita a considerar **la afectación de la dimensión del cuidado y el trabajo doméstico** como algo que se expresa no solamente en la medición del conflicto -o la conciliación- entre la vida personal y laboral, sino también **en la trans-**

**versalidad del trabajo y los riesgos psicosociales laborales del trabajo.**

## DESIGUALDADES INTERSECCIONALES DE CARGA MENTAL Y SUS CONSECUENCIAS PARA LA SALUD

En las distintas evaluaciones sobre carga mental en el trabajo se han observado diferencias de género y cómo esta afecta la salud y el trabajo de las mujeres; por ejemplo, en sus capacidades para trabajar, niveles de ausentismo, entre otros (Gjellestad, 2023). Lo anterior tiene relación con la gestión simultánea y constante de sobrecarga de actividades laborales y actividades de la vida privada que enfrentan cotidianamente las mujeres.

El trabajo no remunerado se ha asociado negativamente a la salud mental de las mujeres, y de forma menos aparente en hombres. De esta forma, la división desigual del trabajo no remunerado expone a las mujeres a tener menores posibilidades de conciliar la vida personal con el trabajo, afectando sus posibilidades tanto de acceder como de permanecer en el mercado del trabajo (Sullivan, 2019). En esta misma línea, las altas demandas de la vida y la esfera doméstica se han asociado a un mayor riesgo de tener peor salud mental, menores niveles de bienestar, satisfacción con la vida y salud en general (Reich-Stiebert et al 2023, Ervin et al. 2022). Estas consecuencias hacia la salud de las mujeres se relacionan con que el trabajo de cuidados es particularmente demandante y con que se encuentran sobrecargadas en sus trabajos remunerados (Quezada et. al 2021). Por su parte, las altas demandas del trabajo exponen a las mujeres a una sobrecarga de trabajo que tiene como consecuencias un mayor ritmo de trabajo y a una mayor fatiga como consecuencia de la cantidad de trabajo (Fernández et al, 2015). De esta forma, la cantidad de demandas tanto desde la esfera privada como la pública exponen a las mujeres a mayores probabilidades de desarrollar burnout (Beauregard et al, 2018).

Los estudios de género y feministas en el campo del trabajo y mujeres, han dado cuenta de que una de las principales desigualdades que afecta a las mujeres en la interface vida-trabajo es la “pobreza de tiempo”

(CEPAL, 2022), la cual alude a la escasez de tiempo restante que tienen las mujeres en sus vidas producto de hacerse cargo de la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidados. Este fenómeno se encuentra permeado por la variable socioeconómica (Kim y Cho, 2020) de las personas, y quienes se ven mayormente afectadas por este fenómeno son las mujeres migrantes vulnerables madres o con responsabilidades de cuidados. En el caso de las mujeres racializadas<sup>2</sup>, esto es más crítico aún, debido a la evidencia de que el racismo estructural actúa como mediador de las desigualdades en la exposición física y psicosocial (Hearne et al. 2022) y al estrés psicosocial, particularmente en el caso de mujeres.

Además de la vulnerabilidad económica y migrante, la carga de cuidados también es especialmente alta en las mujeres con discapacidad. De acuerdo a uno de los únicos estudios disponibles en Chile sobre feminización del cuidado y personas con discapacidad realizado por SENADIS (2019) que recoge datos de la II Endisc (Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia), el cuidado de personas con discapacidad es también una tarea principalmente femenina, familiar y no remunerada.

En función de lo anterior, es relevante observar cómo las personas usan su tiempo por fuera de sus actividades laborales, puesto que **las diferencias en la exposición a una sobrecarga mental de trabajo y al estrés como consecuencia, no sólo se explican por lo que sucede exclusivamente en el puesto de trabajo**, sino que también por las desigualdades estructurales que enfrentan de distintos grupos de la sociedad en torno al género, la clase socioeconómica, la etnia, el estatus migratorio y la presencia de entornos laborales discapacitantes. Los estudios previamente señalados nos invitan a instalar las responsabilidades domésticas y de cuidado en nuestra sociedad como posibles riesgos psicosociales laborales y que deben ponerse en agenda de forma institucional-estructural debido a su potencial para reducir brechas sociales y, en última instancia, la pobreza (CEPAL, 2022).

<sup>2</sup> El concepto de racialidad es entendido en función de las representaciones sociales que emergen como estigmas de la alteridad social (“nosotros” vs “los otros”), a partir de formas coloniales y opresivas de referirse a personas migrantes de raza no blanca. (Tijoux y Palominos, 2015)



## IMPLICANCIAS PARA LA EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE LA CARGA MENTAL Y EL MANEJO ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA PERSONAL PARA LAS ORGANIZACIONES

Como personas que asesoran, diseñan y/o coordinan aspectos de salud y bienestar en las organizaciones, es de vital importancia entender cómo las responsabilidades domésticas y de cuidados, especialmente en algunas personas (mujeres vulnerables económicamente, mujeres racializadas, mujeres con discapacidad) tienen como consecuencia una sobrecarga mental global, en muchos casos.

Frente a lo anterior, es necesario contar con las estrategias y los recursos organizacionales necesarios para apoyar las necesidades que tienen las personas trabajadoras y que así puedan desarrollarse plenamente en el trabajo y contribuir de mejor manera a la organización y a la sociedad. Para conseguir lo anterior, es clave que la organización cuente con personas formadas en base a una perspectiva de género y pueda proporcionar las herramientas necesarias para sensibilizar sobre la importancia de las diferencias de género en el trabajo. Además de esto, la organización debe hacer frente a la sobrecarga mental de trabajo global como un riesgo psicosocial del trabajo y la vida privada, es decir, como un fenómeno híbrido que tiene consecuencias negativas sobre la salud de las personas; considerando especialmente quienes se ven más afectadas por este.

Por último, cabe mencionar que para prevenir la sobrecarga de trabajo global no solo se debe gestionar la reducción de la carga en sus distintas dimen-

siones, sino también entregando apoyo y contención emocional a quienes se ven afectadas diariamente por el estrés generalizado; tanto de las tareas del trabajo, así como domésticas y de cuidados. Por esta razón, se debe avanzar hacia un camino que permita que las organizaciones sean sensibles y receptivas a los malestares del trabajo y la vida privada que afectan tanto a las personas individuales como a las organizaciones. En este sentido, es importante rescatar el valor de la flexibilidad en los distintos acuerdos laborales que se tengan entre empleador-persona trabajadora como un valor que entrega mayores márgenes de autonomía y tiempo para hacer frente al sinnúmero de responsabilidades domésticas y de cuidados.

Finalmente, se enuncian algunas recomendaciones para empleadores, basadas en la evidencia de experiencias de promoción de bienestar, recuperación del trabajo, factores protectores de la salud mental de las personas y la integración de una perspectiva de género en el trabajo:

#### Orientaciones para evaluar la carga mental global de trabajo en las organizaciones

Evaluar de manera realista la carga de trabajo de las personas trabajadoras, considerando su situación de vida laboral y personal

Contar con un plan de formación de género institucional, con foco en la promoción de la corresponsabilidad

Entregar facilidades para personas con necesidades especiales de cuidados, no exclusivo para mujeres.

Entregar instancias de apoyo y contención psicológica a personas en situaciones de alto estrés

Realizar un monitoreo constante de bienestar, motivaciones y malestares en el trabajo por parte de jefaturas

Favorecer los espacios de recuperación y desconexión con el trabajo dentro del lugar de trabajo, a través de iniciativas como talleres deportivos, yoga, meditación, pintura, baile, etc.

Promover la carrera profesional y funcionaria de mujeres trabajadoras en la organización

## BIBLIOGRAFÍA

- Allen, Tammy D, Eunae Cho, and Laurenz L Meier. “Work–Family Boundary Dynamics.” *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1.1 (2014): 99-121. Print.
- Aniței, M., Chraif, M., & Ioniță, E. (2015). Gender Differences in Workload and Self-perceived Burnout in a Multinational Company from Bucharest. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 187, 733–737. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.155>
- Beauregard, N., Marchand, A., Bilodeau, J., Durand, P., Demers, A., & Haines, V. Y., III. (2018). Gendered Pathways to Burnout: Results from the SALVEO Study. *Annals of Work Exposures and Health*, 62(4), 426–437. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxx114>
- Cezar-Vaz, M. R., Xavier, D. M., Bonow, C. A., Vaz, J. C., Cardoso, L. S., Sant’Anna, C. F., & da Costa, V. Z. (2022). Domains of Physical and Mental Workload in Health Work and Unpaid Domestic Work by Gender Division: A Study with Primary Health Care Workers in Brazil. *International journal of environmental research and public health*, 19(16), 9816. <https://doi.org/10.3390/ijerph19169816>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). Hacia la sociedad del cuidado: los aportes de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible. Capítulo VI: Un cambio de época: El Estado para la sociedad del cuidado. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47264-la-sociedad-cuidado-aportes-la-agenda-regional-genero-marco-desarrollo>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). Panorama Social de América Latina y el Caribe 2022: la transformación de la educación como base para el desarrollo sostenible. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/items/3127437b-1e2e-4567-a532-dcfe5599954b>

- Comunidad Mujer. (2022/2023). Carga mental doméstica: Estar a cargo también es carga (#53). <https://comunidadmujer.cl/boletin-carga-mental-domestica-estar-a-cargo-tambien-es-carga/>
- Ervin, J., Taouk, Y., Alfonzo, L. F., Hewitt, B., & King, T. (2022). Gender differences in the association between unpaid labour and mental health in employed adults: a systematic review. *The Lancet Public Health*, 7(9), e775–e786. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(22\)00160-8](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(22)00160-8)
- Barriga F. y Sato, A. (2021). ¿El tiempo es oro? Pobreza de tiempo, desigualdad y la reproducción del Capital. Fundación SOL. Disponible en: [https://fundacionsol.cl/cl\\_luzit\\_herramientas/static/adjuntos/6744/Pobreza%20Tiempo%20\(2020\).pdf](https://fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/adjuntos/6744/Pobreza%20Tiempo%20(2020).pdf)
- Fernández, F., Cruz Cantos, M., Gayoso, M., & Rodríguez, S. (2015). Carga mental en la mujer trabajadora: Desigualdad de género y prevalencia. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61, 18–33.
- Gjellestad, M., Haraldstad, K., Enehaug, H., & Helmersen, M. (2023). Women's Health and Working Life: A Scoping Review. *International journal of environmental research and public health*, 20(2), 1080. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021080>
- Hochschild, A.R. (2003). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. [University of California Press, Ltd.]
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2019). *Carga Mental*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de: <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/carga-mental-ano-2019>
- Reich-Stiebert, N., Froehlich, L., & Voltmer, J. B. (2023). Gendered Mental Labor: A Systematic Literature Review on the Cognitive Dimension of Unpaid Work Within the Household and Childcare. *Sex roles*, 88(11-12), 475–494. <https://doi.org/10.1007/s11199-023-01362-0>
- Rojas, D. R., Macaya, M. Poblete, I., Osorio, P. Faundez, Víctor., & Riquelme, J. (2022). Percepción de carga mental de trabajo en personas funcionarias administrativas que se desempeñan en una municipalidad de Chile. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (43), 51284. <https://dx.doi.org/10.15517/enferm.actu.cr.v0i43.46933>
- Servicio Nacional de Discapacidad. (2019). *Feminización del cuidado y personas con discapacidad: Diagnóstico desde fuentes y registros administrativos*. <https://www.senadis.gob.cl/download/i/6167>
- Siqueira, J. S. de ., & Fernandes, R. de C. P. (2021). Demanda psicossocial e demanda física no trabalho: iniquidades segundo raça/cor. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26(10), 4737–4748. <https://doi.org/10.1590/1413-812320212610.19982020>
- Hearne, B. N. (2022). Psychological distress across intersections of race/ethnicity, gender, and marital status during the COVID-19 pandemic. *Ethnicity & Health*, 27(8), 1932–1951. <https://doi.org/10.1080/13557858.2021.1969537>
- Tijoux Merino, M. E., & Palominos Mandiola, S. (2015). Aproximaciones teóricas para el estudio de procesos de racialización y sexualización en los fenómenos migratorios de Chile . In *Polis (Santiago)* (Vol. 14, pp. 247–275). scielocl .
- Tomczyk, S., Altweck, L., & Schmidt, S. (2021). How is the way we spend our time related to psychological wellbeing? A cross-sectional analysis of time-use patterns in the general population and their associations with wellbeing and life satisfaction. *BMC Public Health*, 21(1), 1858. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11712-w>
- Sullivan, O. (2019). Gender inequality in work-family balance. *Nature Human Behaviour*, 3(3), 201–203. <https://doi.org/10.1038/s41562-019-0536-3>
- Kim, Y.-M., & Cho, S. (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>

- Nybergh, L., Bergström, G., & Hellman, T. (2020). Do work- and home-related demands and resources differ between women and men during return-to-work? A focus group study among employees with common mental disorders. *BMC Public Health*, 20(1), 1914. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-10045-4>
- Quezada, B., De la Hoz Becquer, A., & Marquez, L. (2021). Diferencias de género en la sobrecarga laboral y el apoyo en la educación remota de la infancia, en personas que trabajan desde casa por la COVID-19. *Revista Liminales. Escritos Sobre Psicología Y Sociedad*, 10(20), 215-236. <https://doi.org/10.54255/lim.vol10.num20.557>