Desempleo y Precariedad Laboral en Iberoamérica y sus consecuencias para la Salud Mental

Luz Nancy Pinzón Ramírez

Universitaria Agustiniana – Uniagustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gerencia de la Salud y Seguridad en el Trabajo

Bogotá, D.C.

2026

Desempleo y Precariedad Laboral en Iberoamérica y sus consecuencias para la Salud Mental

Luz Nancy Pinzón Ramírez

Tutor
Diana Derly Bueno Castro

Monografía como trabajo de énfasis aplicado

Universitaria Agustiniana – Uniagustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gerencia de la Salud y Seguridad en el Trabajo

Bogotá, D.C.

2026

Tabla de Contenido

Portada: Desempleo y Precariedad Laboral en Iberoamérica y sus consecuencia para la salud mental....1

Contraportada: Desempleo y Precariedad Laboral en Iberoamérica y sus consecuencia para la salud mental....2

Resumen....5

Abstract....6

Introducción....7

1. Descripción del Problema....8

1.1. Formulación del Problema....8

1.2. Pregunta de investigación....10

2. Objetivos....11

2.1. Objetivo General....11

2.2. Objetivos Específicos....11

3. Justificación....12

4. Marco Referencial....15

4.1. Marco Teórico....15

4.1.1. Precariedad Laboral....15

4.2. Marco Conceptual....20

4.2.1. Trabajo decente....20

4.2.2. Salud mental....20

4.2.3. Bienestar Psicológico....21

4.2.4. Eustrés y Distrés....22

4.2.5. Estrategias de Afrontamiento....23

4.2.6. Alteraciones cognitivas y del pensamiento....23

4.2.7. Trastornos mentales y del comportamiento....24

5. Metodología....26

5.1. Tipo de investigación....26

5.2. Estrategia de búsqueda en Bases de datos....27

5.2.1 Bases de datos consultadas....27

5.3. Criterios de Inclusión y Exclusión....28

5.3.1. Criterios de inclusión....28
5.3.2. Criterios de exclusión....28
5.4. Análisis de Datos....29
6. Resultados....30
6.1. Características de la precariedad laboral en los diferentes países de Iberoamérica....30
6.2. Efectos de la precariedad laboral, que se manifiestan como consecuencias negativas para la Salud Mental. 34
6.3. Estrategias de abordaje y los desafíos de esta problemática, reportados en los estudios revisados. 43
7. Discusión....49
8. Conclusiones....58
9. Referencias....61

Resumen

El bienestar psicológico está íntimamente asociado, en la edad adulta, al éxito en el rol para el cual se prepara la mayoría de la personas durante gran parte de su vida y que se concreta en la posibilidad de usar y demostrar, a través de un trabajo u ocupación, sus capacidades y habilidades en beneficio propio y de su comunidad. Un trabajo (independientemente de su nivel o contenido) que sea capaz de proveer además de los recursos necesarios para la supervivencia, identidad personal, satisfacción con la vida y valoración social. Por ello, no poder acceder a un empleo, vivir bajo la amenaza de perderlo o la incertidumbre sobre su continuidad, generan sufrimiento emocional (miedo, angustia, desconfianza, indefensión, vulnerabilidad) y trastornos mentales (estrés, ansiedad, depresión, síntomas psicosomáticos, problemas de adaptación y relacionamiento) derivados de la percepción subjetiva de fracaso y pérdida de control sobre el presente y el futuro. Este trabajo pretende recopilar los resultados de investigaciones realizadas en los países iberoamericanos que han explorado la relación entre la situación de desempleo prolongado y el trabajo realizado en condiciones precarias, y la sintomatología de trastorno mental, malestar psicológico y sufrimiento emocional.

Palabras clave: trabajo, empleo, desempleo, precariedad, salud mental.

Abstract

Psychological well-being is closely associated, in adulthood, with success in the role which most people prepare during a large part of their lives, and which is realized through the possibility of using and demonstrating, through work or an occupation, their capacities and skills for their own benefit and that of their community. Work (regardless of its level or content) should be provided, in addition to the resources necessary for survival, personal identity, life satisfaction, and social recognition. Therefore, being unable to access employment, living under the threat of losing it, or facing uncertainty about its continuity, generates emotional suffering (fear, anguish, distrust, helplessness, vulnerability) and mental disorders (stress, anxiety, depression, psychosomatic symptoms, adaptation and relationship problems) derived from the subjective perception of failure and loss of control over the present and the future. This paper aims to compile the results of research conducted in Ibero-American countries that have explored the relationship between prolonged unemployment and work carried out under precarious conditions, and the symptomatology of mental disorders, psychological distress, and emotional suffering.

Keywords: work, employment, unemployment, precariousness, mental health.

Introducción

El trabajo es una de las dimensiones que nos define de manera más precisa como especie y en la cual se fundamentan, de manera central, las expectativas de desarrollo humano integral. La gran mayoría de las personas se preparan durante toda su vida infantil y juvenil para insertarse exitosamente en la sociedad a través de su actividad productiva. Hasta no hace mucho tiempo, los oficios definían a las personas y eran fuente de reconocimiento social. Era la forma de demostrar los saberes, capacidades y destrezas al servicio de la comunidad, generando sentimientos de valía e integración respecto del grupo social de referencia, lo cual dignificaba el trabajo más allá de un simple medio de subsistencia. Por otro lado, el trabajo estable significaba la posibilidad de construir una carrera profesional (hablando en términos amplios de capacidad y no académica) capaz de apoyar planes de vida de mediano y largo plazo para el individuo y su familia.

No obstante, el desempleo y un mercado laboral cada vez más centrado en actividades meramente instrumentales limitan las posibilidades de encontrar en el trabajo una fuente de significado para la vida y lo alejan del ideal que se forjó tras años de luchas y conquistas encaminadas a lograr ambientes y condiciones laborales seguras y saludables.

Este documento se propone recopilar y analizar, mediante un estudio cualitativo, con enfoque descriptivo, información sobre las investigaciones realizadas en torno al desempleo involuntario y las características del fenómeno global, y en expansión, de la vinculación laboral precaria. Se examinan las características comunes de esta problemática en varios países de Iberoamérica y los efectos adversos sobre la salud mental que se han observado en personas que experimentan estos fenómenos de manera prolongada y que se ven abocados a aceptar empleos en condiciones desventajosas e inseguras como única posibilidad viable de supervivencia.

1. Descripción del Problema

1.1. Formulación del Problema

La OIT, ha caracterizado las formas de trabajo estándar como aquellas en las que el trabajador goza de un contrato formal, duradero, de tiempo completo, dentro de una relación claramente definida y delimitada legalmente, protección laboral, seguridad, estabilidad económica y social. Pero esta misma Organización, encuentra que actualmente existen otras categorías de trabajo diferentes a las óptimas descritas: el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal a través de agencia, las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente, que comparten como características fundamentales, inseguridad del vínculo laboral, mayor riesgo de sostenibilidad del sistema de seguridad social, mayor inestabilidad del trabajo e ingresos laborales más bajos. (OIT 2021)

Esta misma organización revela que los avances en la calidad del empleo se han ralentizado en el último decenio (2015-2025) debido a que el porcentaje de trabajadores en situación de pobreza extrema ha disminuido muy lentamente mientras la tasa mundial de informalidad sigue creciendo. Las estadísticas revelan que hay más de 284 millones de personas ocupadas en trabajos precarios, lo que equivale al 68% de los trabajadores. La informalidad y el trabajo por cuenta propia están ligados a una menor calidad del empleo, menor acceso a la protección social, vulneración de derechos e inseguridad en las condiciones de trabajo. Para 2026 se prevé que 2.100 millones de trabajadores formarán parte de la economía informal. OIT (2026)

Rodrigo-Silva (2024) plantea como, las nuevas estrategias productivas conllevan nuevas formas de organización y realización del trabajo, formas de contratación irregulares e inestables, favorecidas por el debilitamiento de la regulación laboral, en particular, respecto de los mecanismos de protección del trabajador y de las exigencias sobre las condiciones de trabajo. En todo el mundo se normalizan las figuras jurídicas flexibles que alejan el empleo del derecho laboral y lo acercan más a las reglas

comerciales y mercantiles. La dimensión legal deja de ser el pilar fundamental del trabajo, en este escenario emergente y de dimensión global.

El incremento de fenómenos como el desempleo, el subempleo y el trabajo informal, generan unas condiciones de vida, caracterizadas por la insuficiencia de ingresos y la desvalorización social de quienes no encuentran en el trabajo más que una alternativa transitoria de supervivencia, volviendo a los trabajadores más vulnerables a los efectos negativos para la salud, física y mental expresados en disminución del bienestar psicológico y la autoestima, síntomas de ansiedad y depresión (Arribas, 2009).

Adicionalmente, los nuevos modelos de negocio a través de plataformas digitales han transformado de manera radical las relaciones y prácticas laborales. Este modelo de implementación creciente se concentra en tres tipos de actividad principal: el transporte, el reparto y, de manera insipiente, el servicio de limpieza, acogiendo una gran proporción de la fuerza laboral activa que busca empleo y que ya no se limita a las personas con menor nivel de formación. Según datos de la OIT, entre el 2010 y el 2020, el número de plataformas aumentó de 142 a 777, absorbiendo el 22% de la población trabajadora como una alternativa de trabajo por cuenta propia. Señala que si bien es cierto este nuevo modelo de negocio ha creado nuevas posibilidades de empleo, también entraña nuevos riesgos para la protección laboral y social de los trabajadores, alejándose del objetivo de consolidación del trabajo decente. Este tipo de ocupación comparte algunas características como la remuneración basada en la comisión por el servicio o transacción realizada, la externalización de los riesgos (a través de seguros) y de los costos de operación, que son asumidos por los trabajadores como parte de las exigencias y requisitos de ingreso a las plataformas, que se autodefinen como simples intermediarias entre la oferta y la demanda buscando evadir la verdadera naturaleza de la vinculación laboral con sus miembros. En términos jurídicos, estas modalidades de vinculación promueven una creciente inseguridad por falta de reglas claras, desplazando su regulación del campo laboral al campo de la contratación civil. Es así

como los principios característicos del derecho laboral (protección, estabilidad, la irrenunciabilidad de los derechos y la presunción legal a favor del trabajador), amparados con el fin de dignificar el trabajo, ya no están presentes en este tipo de actividades laborales. (OIT 2021).

Por otra parte, la investigación confirma una importante relación entre el desempleo, y de las diferentes formas de trabajo precario con los síntomas de trastorno mental y, más preocupante aún, con la ideación suicida. Experimentar largos periodos de desempleo, de búsqueda de un empleo formal, o la necesidad desesperada de aceptar trabajos informales, en condiciones inseguras y exiguos salarios con los que no se logran cubrir las necesidades básicas de la familia, incrementan los sentimientos de fracaso, frustración y vulnerabilidad que aumenta la sintomatología depresiva y, por tanto, la justificación de las ideas suicidas. (Figueiredo, 2024).

Los resultados del estudio realizado por Collel, et al., (2014) sobre la prevalencia en la formulación de hipnosedantes (ansiolíticos y somníferos) confirman que la precariedad laboral es un factor de riesgo asociado a su consumo. Como estresores laborales identificaron: condiciones de trabajo peligrosas o riesgosas, extensas jornadas sin pausas para garantizar la recuperación de trabajador, altos estándares de productividad, desconexión familiar, desempeñar actividades por debajo del nivel de escolaridad o experiencia, incertidumbre sobre la continuidad del empleo, relaciones laborales insatisfactorias con superiores y pares.

Por todo lo anterior, resulta relevante revisar el conocimiento generado desde diversas vertientes y enfoques, sobre cuáles son las características de las nuevas formas de empleo que generan este tipo de riesgo psicosocial emergente, la tipología de tales afectaciones, cuáles son los desafíos que plantea esta problemática y las estrategias que se proponen para abordarla.

1.2. Pregunta de investigación

¿Cuáles son las características de la Precariedad Laboral, en Iberoamérica, que están relacionadas con efectos adversos para la Salud Mental?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Describir cuáles son las características de la precariedad laboral que afectan negativamente la salud mental, en Iberoamérica.

2.2. Objetivos Específicos

2.2.1. Identificar las características de la precariedad laboral en los diferentes países de Iberoamérica.

2.2.2. Reconocer los efectos de la precariedad laboral, que se manifiestan como consecuencias negativas para la Salud Mental.

2.2.3. Registrar los desafíos y las estrategias de abordaje de esta problemática, reportados en los estudios revisados.

3. Justificación

Las modalidades precarias de empleo tienen consecuencias negativas para la salud de las personas tomando las dimensiones de un problema de salud pública que requiere estrategias de intervención más allá de las meramente asistencialistas como los subsidios o los programas marginales de protección social. (García-Ubaque, et al. 2010).

La comprensión de este fenómeno está condicionada por su extensión, así como por la multiplicidad y diversidad de variables involucradas que dependen de cambios en los escenarios políticos, tecnológicos, sociales, etc. Al perfilarse como un riesgo emergente de magnitud cada vez mayor su estudio debe contribuir a clarificar los problemas subyacentes y al diseño de soluciones efectivas desde diferentes disciplinas, entre ellas la Salud Laboral y el Derecho. De la cruz, et al. (2023).

La precariedad laboral no solo se manifiesta en las formas más inestables de ocupación. Las condiciones laborales también se han venido degradando en los contratos a término indefinido gracias a factores organizacionales que conllevan al incremento de la percepción de malestar e insatisfacción entre los empleados, con los consecuentes efectos sobre la salud mental, lo que magnifica su efecto tanto para los trabajadores como para las empresas amenazando los objetivos globales de sostenibilidad productiva. (Castillo, 2022)

Céspedes (2023) resalta la urgencia de valorar que, si la salud mental de las personas es un elemento clave para su productividad, también lo es para las empresas, lo que exige comprender y abordar, de manera integral la problemática de la Precariedad Laboral.

La responsabilidad de generar empleos dignos no puede depender, exclusivamente, del sector productivo. Es necesario que las instituciones del Estado aborden soluciones integrales desde las esferas política, educativa y jurídica lo que solo será posible en la medida que se conozcan, comprendan y cuantifiquen los factores que impactan las tendencias modernas del empleo y, sobre todo, sus efectos devastadores sobre las personas y las comunidades. (Garnier, 2005).

La tendencia mundial indica que el mercado laboral se concentra en las Pymes que, por regla general, no tienen la capacidad económica para garantizar óptimas condiciones de seguridad y salud en el trabajo, pero absorben una gran proporción del empleo en condiciones de “precariedad”, agudizando la prevalencia de factores negativos o detonantes para la salud física y mental. Aunque la influencia negativa de esta nueva dimensión del riesgo psicosocial está ampliamente demostrada, los mecanismos de protección incorporados en los Sistemas de Gestión de la Salud y Seguridad en el trabajo pueden resultar insuficientes por las limitaciones de su implementación en este sector económico.

La información recopilada y analizada sistemáticamente resultará relevante para los actores políticos y sociales que tienen la función legal, la preocupación y la influencia para gestionar políticas públicas y marcos regulatorios encaminados a lograr los objetivos globales del Trabajo Decente.

Por otro lado, la documentación de este fenómeno, aportará argumentos y criterios objetivos a los diferentes actores institucionales interesados en visibilizar la problemática de los costos ocultos para el sistema de salud que provienen de los efectos negativos de unas condiciones generadas desde la órbita de la actividad productiva pero que no son asumidos por el sector empresarial debido al subregistro y la dificultad de establecer relaciones causales y responsabilidades claras por las condiciones laborales precarias.

También resultará de interés para los investigadores y actores institucionales responsables de implementar políticas y regulaciones encaminadas a proteger la salud mental de los desempleados, trabajadores informales o asalariados en condiciones precarias, frente a los efectos de los riesgos psicosociales emergentes.

Finalmente, la identificación de la relación de causalidad entre los problemas de salud mental y las condiciones precarias de trabajo, contribuirá a que se gestionen a través de los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo tales riesgos, generando beneficios no solo para el bienestar de los

trabajadores, sino para el incremento de su productividad y la reducción de costos por ausentismo laboral, pérdida de la inversión en capacitación y formación del capital humano e interrupción de la cadena productiva por la ocurrencia de accidentes de trabajo y Enfermedad Laboral.

4. Marco Referencial

4.1. Marco Teórico

4.1.1. Precariedad Laboral

La transformación del mundo laboral se ha reflejado en nuevas formas de contratación y condiciones de trabajo. En términos generales, se puede decir que hay dos grandes tendencias en materia de contratación, a nivel mundial. Por un lado, está el denominado "trabajo formal", que por estar altamente regulado y vigilado goza de las características de asalariado, estable y protegido. Por el otro, está el empleo "informal" o "trabajo no asalariado", cuya característica más visible es que se realiza sin sujeción a un contrato expreso, no tiene una duración fija, no genera ingresos regulares, no goza de las garantías ni de protección legal y básicamente se realiza asumiendo sus condiciones y riesgos por cuenta propia. Este tipo de empleos se califican como precarios y se asocian con nuevos riesgos psicosociales cuyo efecto negativo para la salud física y mental se ha investigado ampliamente.

La red iberoamericana de ONG que trabajan con Drogas y Adicciones – RIOD- define la diferencia conceptual entre los términos: trabajo, empleo y ocupación como elementos de contexto para comprender la problemática asociada al desempleo y la precariedad laboral:

> "Empleo: suele referirse al vínculo formal entre una persona y una organización o institución pública o privada, a cambio de una remuneración, implica una relación laboral formalizada entre empleado y empleador, reconocida por un contrato o acuerdo regulado (ya sea fijo, temporal, media jornada…), con derechos y deberes definidos en el marco legal y laboral de cada país y un salario definido.
>
> Trabajo: es un término más amplio que se refiere a cualquier actividad necesaria para la economía, que puede incluir además de trabajos formales, también formas no remuneradas de actividad productiva (como tareas de cuidado, trabajo doméstico, trabajo comunitario, trabajo unipersonal o de autónomo, y emprendimientos formales e informales). Por tanto,

> suele hacer referencia a cualquier actividad productiva que genera valor, independientemente de su remuneración o formalidad.
>
> Ocupación: abarca las actividades a las que una persona se dedica habitualmente, con o sin reconocimiento institucional. Por tanto, la ocupación se asocia a la actividad que ocupa el tiempo de una persona, con independencia de su remuneración o formalidad, por tanto, es más amplia". (Red Iberoamericana de ONG que trabajan con Drogas y Adicciones [RIOD], 2025, pg. 62)

La precariedad laboral se enmarca, primordialmente en el concepto de empleo en lo que se refiere a formas las nuevas formas de contratación, organización del trabajo, condiciones laborales y mecanismos de protección social derivados de la vinculación laboral formal. Pero también aplica al concepto de trabajo, como actividad significativa de la vida humana, que ha venido perdiendo su capacidad de apoyar la realización personal. Los investigadores se han concentrado en analizar el impacto, en los dos sentidos, de sus manifestaciones más representativas: estabilidad en el empleo, vulnerabilidad, ingresos salariales y beneficios sociales.

La precariedad laboral es una cualidad emergente del trabajo contemporáneo que se perfila, según Rodrigo-Silva (2024), como un problema global y de creciente extensión, abordado como un fenómeno multicausal desde diferentes disciplinas, entre ellas el Derecho, al que atribuye parte de su origen. Según esta misma autora, desde la perspectiva del derecho, el principal enfoque de análisis ha sido el de sus características contractuales: informal, inestable, temporal, jornada parcial involuntaria, flexible, y mal remunerado.

Con el beneplácito de las políticas gubernamentales que argumentan la necesidad de estimular la inversión privada se han favorecido los contratos cortos, de frágil estabilidad y los empleos de mala calidad, encubiertos bajo formas jurídicas comerciales o civiles, no sujetos las garantías del derecho laboral, cuyas características atentan contra la salud de los trabajadores. Aún en los países donde se

cuenta con una fuerte regulación en materia laboral, esta resulta poco efectiva en un entorno de alto desempleo e informalidad donde las condiciones del trabajo precario se han convertido en los requisitos para ingresar o permanecer en el mercado laboral. La ausencia de derechos se asume como una práctica social, legal y económicamente aceptada, como un mal menor, haciendo caso omiso de los costos en materia de salud física y mental que, paradójicamente, a la postre merman la productividad empresarial.

Desde la sociología del trabajo, Standing (2013), como se cita en Rodrigo- Silva (2004) caracteriza el empleo precario como un nuevo sujeto social producto de la degradación del empleo que se manifiesta en tres dimensiones: inseguridad social y laboral, pérdida de prestaciones sociales y pérdida de derechos. Identifica los principales elementos del empleo precario asociados a la pérdida de derechos laborales individuales y colectivos: inestabilidad del contrato, inseguridad sobre la permanencia en el empleo, desprotección legal, social y económica; nivel salarial deficiente, imposibilidad de incidir en las condiciones de trabajo, puestos de trabajo inseguros. Muestra como hay una relación entre las nuevas instituciones jurídico- laborales y las formas precarias de empleo, señalando la evolución del derecho laboral hacia la desprotección en las nuevas condiciones contractuales: la subcontratación y la transformación de los empleados asalariados en emprendedores autorregulados.

El incremento del desempleo ha favorecido una amplia demanda de formas de subempleo y trabajo informal, bajo el amparo de diversas formas de flexibilidad como respuesta, por demás insuficiente, a esta problemática frente a la complejidad de sus efectos negativos, especialmente en cuanto a salud mental. En estos escenarios se produce una tácita aceptación social de los trabajos de mala calidad bajo de la amenaza implícita de asumir condiciones de riesgo para la salud física y mental, inaceptables en otro contexto, so pena de no conservar el empleo. Estas prácticas patronales ocurren generalmente bajo el radar de los organismos de control y, si bien no son todas abiertamente ilegales,

si resultan lesivas pues no cumplen con los estándares mínimos de protección laboral y conllevan una alta vulnerabilidad. A estas condiciones son especialmente proclives los grupos y comunidades más vulnerables de la población: personas mayores, jóvenes con baja escolaridad, mujeres cabeza de familia, entre otros. El autor considera que las consecuencias negativas para la salud y la creciente desprotección laboral por cuenta de la evasión de responsabilidades por parte de los empleadores a través de este tipo de contratos deben llevar a considerar el problema como de impacto para la salud pública. (García-Ubaque, J. 2012).

Ante la escasez creciente de oportunidades de escoger y conseguir libremente un empleo acorde con sus capacidades y expectativas muchas personas se ven abocadas a realizar trabajos poco calificados, mal remunerados, sin estabilidad y con improbable o nula posibilidad de promoción, reduciendo el empleo a una actividad de mera supervivencia con una enorme carga negativa para la salud y el bienestar psicológico. (Céspedes J. 2025).

Por otra parte, el surgimiento de nuevos modelos de negocio, como el trabajo a través de plataformas, ha evidenciado los vacíos legales en cuanto a la protección legal del trabajo autónomo o independiente que no se rige por las formas tradicionales de vinculación laboral y donde la responsabilidad contractual se diluye debido a la adopción de formas jurídicas del derecho civil o comercial, esquivando las garantías consagradas en la ley. La OIT (2019) ha descrito el trabajo a través de plataformas digitales como un mecanismo que, en principio, actúa como facilitador de la externalización a través de dos categorías principales. Por un lado, las que están basadas en la web (mediante las cuales e asignan tareas específicas a una persona o grupo de personas) las cuales pueden ser realizadas desde cualquier ubicación, y de otro, las plataformas basadas en la ubicación, que asigna tareas a una persona en función de su ubicación, implicando un desplazamiento para cumplir una labor o interactuar con el cliente. A esta última categoría pertenecen los trabajadores identificados comúnmente como “domiciliarios”.

Al analizar las condiciones laborales de los trabajadores domiciliarios, Delacruz Giraldo et, al. (2023). presentan una recopilación exhaustiva del marco legal, nacional e internacional, los conceptos de la OIT adoptados por Colombia y las características del contrato laboral de esta actividad. Este análisis muestra la incidencia de la desprotección laboral y la falta de regulación del trabajo autónomo o independiente sobre la generación de riesgos para esta población trabajadora, especialmente los de tipo psicosocial, asociados a las demandas de la tarea (responsabilidad por el producto y los tiempos de entrega, el maltrato de los clientes), altas exigencias de adaptación y dominio de habilidades tecnológicas, incertidumbre sobre la continuidad del empleo (riesgo de perder el trabajo por mala calificación por errores atribuidos sin derecho a la controversia) y la exposición a múltiples, y aún desconocidos, riesgos por lo indefinido del entorno laboral, todos ellos con demostrada relación de causalidad con el estrés de origen laboral. Finalmente, los autores ponen de relieve que, si bien los trabajadores en esta modalidad están amparados por la Protección Social bajo el régimen de Salud, no lo están, en materia de contingencias por el Régimen de Riesgos Profesionales.

La influencia de fenómenos como desempleo y la precariedad laboral sobre la salud y bienestar psicológico de las personas afecta tanto la productividad de las empresas como de los países. Indicadores agregados confirman la correlación entre las dos variables, mostrando una clara relación estadística ente las malas condiciones de salud (física y mental) y algunos indicadores económicos como el índice de desempleo y el PIB, corroborándose el efecto negativo del déficit económico sobre la salud física y mental de los trabajadores en condición de precariedad. Lo anterior debido a las limitaciones del mercado laboral caracterizadas por una elevada inestabilidad, riesgo objetivo o subjetivo de perder el empleo, la extensión de la jornada, plazos muy cortos para la realización de las tareas, afectación de las relaciones familiares y, en general la preocupación constante por el trabajo. (Céspedes, 2025).

Esta nueva realidad ha llevado a la OIT a plantear, como objetivo global, estandarizar unas condiciones mínimas de lo que puede considerarse “trabajo decente” definiéndolo como “la posibilidad de desempeñar una ocupación productiva, justamente remunerada y ejercida en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto por la dignidad humana (OIT 1999), como se cita en Castillo, M. (2022).

4.2. Marco Conceptual

4.2.1. Trabajo decente

La OIT (199) planteo, respecto de las condiciones en que se desempeña un empleo, que solamente el trabajo realizado bajo condiciones dignas podía calificarse como trabajo decente. El concepto se incorporó como fundamento de los objetivos globales de inclusión social, erradicación de la pobreza, fortalecimiento de la democracia y realización personal, que se deben materializar a través de: la garantía de derechos laborales, accesibilidad al mercado laboral, protección social y diálogo tripartita. A contrario sensu, se considera que el trabajo no es decente cuando se realiza al margen de los principios y derechos fundamentales, posibilita la explotación económica, impone condiciones excluyentes y no brinda protección social.

4.2.2. Salud mental

El desempleo y la precariedad laboral tienen efectos negativos sobre la salud física y mental de quienes los experimentan, sobre todo por largos periodos y sin la expectativa de mejorar su situación. El impacto sobre la salud mental se puede apreciar desde dos perspectivas, el de la Psicología Positiva mediante el concepto de Bienestar Psicológico, y la Psicología Clínica, respecto de los trastornos mentales y del comportamiento que desencadenan.

La OMS entiende la salud mental como un estado de bienestar psicológico, que forma parte del bienestar general, y permite a las personas afrontar las contingencias de la vida, desarrollar todo su potencial e integrarse exitosamente a su comunidad. Citada por Céspedes (2023).

Esta misma organización define el Entorno de Trabajo Saludable como aquel en que, tanto empleadores como trabajadores asumen responsabilidades para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar en el trabajo. Tales condiciones se logran y mantienen con base en indicadores que permiten evaluar y monitorear su impacto sobre la salud y la seguridad y, a su vez proveen información objetiva para mejorar, continuamente, los ambientes de trabajo. OMS (2010) citada por Castillo, M (2022).

4.2.3. Bienestar Psicológico

El concepto de Bienestar Psicológico ha sido acuñado por la Psicología positiva y se concentra en examinar aquellos aspectos positivos que fortalecen las capacidades humanas que le permiten a las personas alcanzar la realización personal y juzgar su vida favorablemente, en términos de sus estados emocionales, procesamiento cognitivo de sus propias circunstancias y las relaciones entre los dos componentes anteriores. Gracias a estos elementos las personas perciben la satisfacción en sus vidas desde la discrepancia entre sus aspiraciones y los logros realmente alcanzados. Por otro lado, el bienestar laboral significa atenuar o eliminar aquellas situaciones que causes sufrimiento psíquico para el ser humano en desarrollo de su labor. Castillo, M. (2022).

Vázquez, C (2009) presenta el concepto de Bienestar Psicológico desde dos perspectivas filosóficas: la hedonista, que lo define como la presencia de afecto positivo y la ausencia de afecto negativo, y la eudaimónica, que lo describe como la consecuencia de un funcionamiento psicológico pleno a partir del cual, cada persona desarrolla todo su potencial. En cualquiera de sus dos concepciones la psicología y la medicina han encontrado que su efecto es muy positivo e importante tanto en la prevención como en la recuperación de las condiciones de salud de las personas a través de

diferentes vías como el incremento de las conductas saludables y la capacidad de afrontamiento. También se ha comprobado que está asociado a la satisfacción y con parámetros físicos protectores como la capacidad inmunitaria y que actúa como amortiguador del estrés.

Arribas J, (2009) Señala las consecuencias para la salud mental del desempleo y la precariedad laboral que se traducen en deterioro del bienestar psicológico, depresión, insatisfacción con la vida y disminución de la autoestima.

En su investigación sobre las repercusiones de la precariedad laboral en la salud mental Marrero, (2018) define el Bienestar subjetivo como la percepción que conduce a la persona a realizar una evaluación cognitiva y afectiva sobre el nivel de satisfacción que experimenta sobre su vida y sobre las emociones que experimenta en relación con dicha satisfacción.

4.2.4. Eustrés y Distrés

Saavedra, C. (2022) muestra que a partir de 1976 se empezaron a utilizar estos términos como opuestos, asimilando el concepto de estrés positivo y asociando al distrés las consecuencias negativas o perjudiciales tanto a nivel fisiológico como psicológico.

Gallego, Y et al., (2018) precisa que el estrés no es necesariamente negativo y describe la dupla eustrés - distrés (modelo de Selye, más conocido como el Síndrome General de Adaptación - SGA) que se desarrolla en tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento durante las cuales se producen respuestas fisiológicas de tres tipos: 1) neural (alteración del tono muscular), 2) neuroendocrino (secreción de adrenalina y noradrenalina) y 3) endocrino (producción de cortisol). Señala que el distrés se relaciona con la autopercepción de vivir una realidad que no se concibe como digna y la incapacidad de tomar el control de esta. El euestrés, se entiende como la cantidad y calidad de estrés que impulsa positivamente el crecimiento personal.

4.2.5. Estrategias de Afrontamiento

Los estudios revisados coinciden en señalar que síntomas como la ansiedad, la depresión, el miedo y, en general el sufrimiento emocional, aparecen directamente asociados con la precariedad laboral, incluyendo la afectación de las relaciones familiares y sociales. Amable, M. (2001). La respuesta a las condiciones laborales adversas, al distrés que generan y el potencial de convertirse en patologías mentales depende, en gran medida, de la capacidad que tenga cada individuo de percibir sus consecuencias y lidiar con ellas haciendo uso de herramientas que le permitan resignificar su realidad. Esas herramientas se conocen como estrategias de afrontamiento.

Vázquez, C (2009) describe las estrategias de afrontamiento como los recursos que las diferentes personas tienen para reaccionar a un mismo acontecimiento o situación que puede resultar estresante. Explica que, desde una perspectiva psicológica, actualmente no se considera que existan factores estresantes con un efecto general y único. El efecto estresante de una determinada circunstancia está directamente relacionado con la percepción que cada sujeto tenga de ella, lo que está determinado por su historia particular. La capacidad y las herramientas para afrontar la realidad dependen de la medida en que cada persona se siente capaz de responder al desbalance que producen las tensiones externas sobre su nivel de respuesta habitual. El bienestar o malestar subjetivo y sus emociones asociadas generan actitudes que se reflejan como satisfacción o insatisfacción (Durán, M. 2010).

4.2.6. Alteraciones cognitivas y del pensamiento

El desempleo está asociado con el malestar emocional que se manifiesta como mayor prevalencia de síntomas de ansiedad, depresión, aislamiento social y mayor registro de consumo de sustancias y mayor demanda de servicios de salud relacionados con síntomas de estrés, disminución de la satisfacción con la vida, sentimientos de tristeza y dificultades interpersonales. Mackee-ryan et al., (2009). Pero también se registraron indicadores de deterioro psicológico expresado en disminución

de las funciones cognitivas necesarias para planificar y redirigirse hacia nuevos objetivos, uso y percepción del tiempo; disminución en la velocidad de procesamiento de información, afectación de los resultados que implican agudeza mental, comprensión, memoria, y razonamiento verbal (Vélez, M. 2021).

4.2.7. Trastornos mentales y del comportamiento

El Término Trastorno se utiliza en la Clasificación Internacional de Enfermedades CIE 10 “para señalar la presencia de un comportamiento o de un grupo de síntomas identificables en la práctica clínica, que en la mayoría de los casos se acompañan de malestar o interfieren con la actividad del individuo” OMS (1992) pag. 26. En la Tabla de Enfermedades Laborales adoptada para Colombia mediante el Decreto 1477 de 2014, corresponden a los enumerados en la Sección II, parte B, Grupo IV.

4.2.7.1. Trastorno de ansiedad

La OMS define este conjunto de síntomas como una experiencia de: “miedo y preocupación que son tanto intensos como excesivos. Estos sentimientos suelen ir acompañados de tensión física y otros síntomas conductuales y cognitivos. Son difíciles de controlar, causan un malestar significativo y pueden durar mucho tiempo si no se tratan. Los trastornos de ansiedad interfieren con las actividades diarias y pueden afectar la vida familiar, social, escolar o laboral de una persona.” OMS.

Se pueden subclasificar en: trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de pánico, trastorno mixto ansioso-depresivo

Señoret, et al., (2022) señala la ansiedad como una consecuencia de la flexibilización laboral, debido a la incertidumbre sobre su futuro. La inseguridad en la vida diaria constituye una fuente de ansiedad, que se realimenta con la transferencia del riesgo del empleador al trabajador que es una de las características de la desregularización sobre su carrera, sus ingresos futuros y su seguridad social. Muestra cómo, en la actualidad este fenómeno no afecta solamente a los trabajadores con menor nivel educativo, sino también a los más calificados. Las consecuencias sobre la salud mental se relacionan

con las disminución de las posibilidades de realización personal y la capacidad de dar sentido al trabajo diario. Destaca que esta conclusión no es aplicable del todo a quienes voluntariamente han optado por ser trabajadores por cuenta propia, quienes valoran la autonomía por encima de la estabilidad.

4.2.7.2. Depresión

Tanto en la *Cuarta versión del Manual diagnóstico y estadístico de las enfermedades mentales* de la Asociación Americana de Psiquiatría (DSM-IV) como en la *Décima versión de la clasificación internacional de enfermedades* de la Organización Mental de la Salud (CIE-10), se define la depresión como un estado de ánimo. Su definición se ha realizado especialmente en función de sus síntomas y origen está relacionado con múltiples causas, entre ellas: acontecimientos de la vida diaria (perdidas, dificultad para afrontarlas), cambios químicos en el cerebro, factores fisiológicos (descompensación de las monoaminas neurotransmisoras), físicos, genéticos y evolutivos que afectan los mecanismos de gratificación y refuerzo. Pero la depresión se ha asociado con otros problemas como el consumo de tabaco y abuso de sustancias, problemas de salud y con circunstancias derivadas del ámbito laboral en cuyo caso se ha establecido una relación causal (depresión reactiva) que es la que surge como respuesta patológica a factores externos que producen desequilibrio emocional. (Cantero-Tellez, E. 2009)

5. Metodología

5.1. Tipo de investigación

Se utilizó la metodología de estudio Cualitativo con un enfoque Descriptivo. Un estudio cualitativo es un proceso inductivo (que va de lo particular a lo general) utilizado para explorar, describir detalladamente y generar un panorama teórico sobre un fenómeno, situación o evento, y sus diversas formas de expresarse, sin apoyarse en mediciones cuantitativas o estadísticas.

El enfoque o alcance descriptivo consiste en reunir información sobre hechos, variables o conceptos, para definir y diferenciar sus propiedades o características. (Hernández, 2006). El objetivo de emplear este método es analizar, desde diferentes perspectivas y disciplinas las principales conclusiones de la investigación sobre el impacto psicológico de la precariedad laboral y reseñar las formas como el problema ha sido abordado en los diferentes países, así como los desafíos que persisten para su tratamiento y eventual erradicación.

Con esta metodología se pretende recopilar y registrar sistemáticamente información sobre investigaciones documentadas, realizadas desde diferentes disciplinas y ángulos sobre los fenómenos del desempleo y la precariedad laboral, así como sus manifestaciones negativas con efecto en el bienestar psicológico y la salud mental.

Para lograr los resultados propuestos se seleccionó una muestra de trabajos de investigación, tanto en el campo académico como aplicado, debidamente indexados en bases de datos, cuyo objeto de estudio es la conexión entre los dos conceptos.

La muestra incluyó trabajos de investigación desarrollados en diferentes áreas del conocimiento (psicología, derecho, administración, sociología, trabajo social) y con distintos propósitos para extraer la mayor cantidad de datos sobre la relación entre las dos variables y lograr una perspectiva holística del problema.

5.2. Estrategia de búsqueda en Bases de datos

5.2.1 Bases de datos consultadas

Para recolectar la información se revisaron las siguientes bases de datos. Se incluyen los historiales de consulta para cada caso:

Sociology Database.

Palabra: Precariedad. Numero de resultados: 2837

Palabras: Precariedad AND Laboral. Numero de resultados: 651

Palabras: Precariedad AND Salud mental. Numero de resultados: 496

Science Direct

Palabra: Precariedad. Numero de resultados: 912

Palabras: Precariedad AND Laboral. Numero de resultados: 547

Palabras: Precariedad AND Salud AND metal. Numero de resultados: 206

Springer Nature Link

Palabras: Precariedad AND Salud. Numero de resultados: 7

Palabras: Precariedad AND Laboral. Numero de resultados: 18

Palabras: Precariedad AND Salud AND metal: Numero de resultados: 4

ProQuest One Applied & Life Sciences

Palabra: Precariedad. Numero de resultados: 826

Palabras: Precariedad AND Laboral. Numero de resultados: 401

Palabras: Precariedad AND Salud AND metal. Numero de resultados: 97

SCielo

Palabra: Precariedad. Numero de resultados: 1106

Palabras: Precariedad AND Laboral. Numero de resultados: 354

Palabras: Precariedad AND Salud. Numero de resultados: 297

Palabras: Precariedad AND Salud AND metal. Numero de resultados: 55

Dialnet

Palabra: Precariedad. Numero de resultados: 5899

Palabras: Precariedad AND Laboral. Numero de resultados: 2497

Palabras: Precariedad AND Salud. Numero de resultados: 595

Palabras: Precariedad AND Salud AND metal. Numero de resultados: 143

5.3. Criterios de Inclusión y Exclusión

5.3.1. Criterios de inclusión

Se incluyeron publicaciones tipo artículo de revista académica y artículo de investigación, debidamente reseñados, referenciados y verificables. Se seleccionaros los artículos que mostraban una mayor afinidad con las variables estudiadas y que revelaban coincidencia con los objetivos del trabajo. Solo se incluyeron los artículos cuyo texto completo estaba disponible para aumentar las posibilidades de encontrar información relevante y pertinente, y para posibilitar la verificación de las fuentes reseñadas.

5.3.2. Criterios de exclusión

Se excluyeron artículos contenidos en bases de datos cuyo texto completo no estaba disponible. Tampoco artículos cuyo propósito es presentar compilaciones documentales similares al objeto del presente trabajo, ni los que contenían meta- análisis.

Finalmente se revisaron a profundidad 45 artículos que cumplían con los requisitos de inclusión, 29 de los cuales se utilizaron para obtener los resultados respecto de cada objetivo y 16 para efectuar su discusión.

5.4. Análisis de Datos

Los resultados de la compilación y el análisis de las variables seleccionadas permitirán describir la relación causal o correlacional que han encontrado los investigadores entre los dos conceptos, señalando los factores laborales con mayor influencia sobre la salud mental de quienes trabajan en condiciones de precariedad. También permitirán determinar si existen coincidencias o discrepancias en relación con este fenómeno y sus efectos en los diferentes países de habla hispana seleccionados para la muestra.

Con el fin de preparar la información recopilada para ser integrada en el marco referencial y analizada sistemáticamente a la luz del problema y los objetivos del trabajo para obtener los resultados previstos, se elaboró una Matriz en formato Excel mediante la cual se registran los documentos examinados y se clasifica su contenido.

En dicha matriz se registra cada documento con la información relevante para la identificación y verificación a través de datos como: su título, su procedencia y su ubicación en las bases de datos consultadas.

Adicionalmente, la matriz permite clasificar la información recolectada, respecto de los temas que constituyen el objeto del trabajo de compilación. Esto se logra gracias a su configuración que relaciona el contenido de cada documento con los objetivos pertinentes y con las diferentes variables objeto de estudio. Mientras las columnas sirven al propósito de clasificar la información respecto de las variables analizadas (características del trabajo precario, efectos sobre la salud mental y estrategias de abordaje), las filas permiten describir, de manera sucinta, los conceptos centrales que cada documento aporta a la compresión de tales variables.

Este método facilita, de una parte, la búsqueda de información, en la medida que revela los aspectos que no han sido suficientemente explorados y, de otra el análisis posterior, mediante la síntesis de la interacción de los datos consignados en la tabla.

6. Resultados

6.1. Características de la precariedad laboral en los diferentes países de Iberoamérica

En su informe sobre las tendencias sociales y de empleo para 2026, la OIT (2026) muestra cómo los avances en la calidad del empleo se han estancado en el último decenio (2015-2025). El porcentaje los trabajadores en situación de pobreza extrema ha disminuido muy lentamente mientras la tasa de mundial de informalidad sigue creciendo. Hoy hay 284 millones de personas que trabajan en condiciones deficitarias, lo que equivale al 68% de los trabajadores. La informalidad y el trabajo por cuenta propia están ligados a una menor calidad del empleo, acceso limitado a la protección social, derechos laborales, seguridad en el lugar de trabajo e inestabilidad. Para 2026 se prevé que 2.100 millones de trabajadores estarán dedicados a la economía informal. OIT (2026)

Valero, E. (2022) señala las tendencias económicas adoptadas a partir de la década de los 70, como las causantes de responsables de la transformación del empleo que ahora es mayoritariamente inestable, desprotegido y mal pagado. Muestra la relación entre flexibilización de las condiciones de empleo y el deterioro de la calidad de los trabajos, la omisión de responsabilidad por parte de los empresarios sobre los riesgos y la perdida de mecanismos de protección social de los trabajadores. Advierte que las mujeres suelen ocupar los trabajos de menor calidad, estabilidad (mayor incidencia de trabajo a tiempo parcial y remuneración). También revela que el fenómeno afecta más a los trabajadores jóvenes y de menor posición socioeconómica. Señala como debilidades en el estudio del fenómeno la imprecisión y variabilidad del concepto y la falta de instrumentos para medirlo.

Delacruz et al., (2023), estudia los riesgos que afrontan los empleados de entrega a domicilio a través de las plataformas digitales, en Colombia. Una de las principales características de este tipo de relación laboral es que se rige por el derecho comercial o civil y no por el laboral a través de las cuales se pretende exonerar al empresario del pago de prestaciones sociales, de la afiliación al sistema de seguridad social y al sistema de riesgos laborales, trasladando estas responsabilidades al trabajador

que, ante la falta de recursos, puede decidir no afiliarse al sistema. A pesar de esta ficción, los términos de este tipo de contratos contienen los tres elementos que definen el contrato de trabajo: subordinación, prestación personal del servicio y remuneración (art, 22 del Código Sustantivo del Trabajo).

La Red Iberoamericana de ONG que trabajan con drogas y adicciones- RIOD, califica la precariedad laboral como la "trampa de tener trabajo y seguir en la pobreza" ya que el empleo que muchas personas desempeñan, hoy en día, los mantiene en un estado de vulnerabilidad que les impide progresar social y económicamente, sin protección ni estabilidad (contratos temporales, bajos salarios, condiciones laborales de alta volatilidad), que afectan su bienestar físico y mental perpetuando la exclusión. (RIOD 2025, pg. 67)

Borda, D. et al., (2021) al estudiar el trabajo a través de plataformas en Paraguay reconoce sus beneficios potenciales, pero también su efectos negativos sobre la calidad del empleo. Describe como características fundamentales de este modelo de ocupación: la ausencia de contratos, la remuneración de acuerdo con tarifas o comisiones, la ausencia de capacitación, la falta de mecanismos de resolución de conflictos, la inseguridad sobre la remuneración (que depende de la calificación del usuario). También señala la desprotección frente a los riesgos de seguridad e higiene en el trabajo, la exclusión de los beneficios de la protección social en caso de inactividad, accidente o enfermedad y la ausencia de ingresos para garantizar el retiro laboral, que se transfieren, todos ellos por completo al trabajador. A lo anterior se suma que este tipos de contratación no generan aportes al fisco que los requiere para financiar los programas contributivos de los cuales estos trabajadores dependen en materia de seguridad social.

Villarroel, N., (2025) explora la experiencia y percepción de los trabajadores chilenos sobre las condiciones de precariedad derivadas del empleo a través de plataformas digitales. Encuentra que muchos valoran como beneficios la libertad de horario y el estilo de supervisión más laxo que el

tradicional, pero la realidad es que ellos se autoimponen jornadas superiores a las legales, debido a los sistemas de remuneración que dependen de la calificación y penalización de los clientes a quienes se ha trasladado la evaluación del desempeño. Al mismo tiempo, son conscientes de que la contratación flexible y la ausencia de derechos que la caracteriza está fundamentada en la transferencia de los costos de operación y los riesgos laborales al mismo trabajador, pero ven en esta forma de trabajo su única opción económica en un entorno de alto desempleo, convirtiendo en un sofisma la aparente autonomía y el discurso de "ser tu propio jefe", que hace atractiva esta modalidad de trabajo.

Hernández-Bello, et al., (2022) realizan una investigación sobre las condiciones de trabajo en un cultivo de flores en Colombia, mostrando que los problemas de salud física y mental son recurrentes y graves en este sector económico, básicamente porque se han normalizado prácticas para la reducción de costos mediante la desprotección frente a los riesgos laborales, la ausencia de dotación de implementos de seguridad, la inadecuada infraestructura, la intensificación del trabajo (limitando el número de trabajadores respecto de la necesidad real), la extensión no remunerada de la jornada, la flexibilización arbitraria del horario de trabajo y la presión psicológica para incrementar la productividad. Señala como causa la raíz del problema la implementación de políticas gubernamentales que han favorecido los contratos de corta duración y las diversas formas de intensificación del tiempo de trabajo.

Marinakis, A. (2022), Analiza la evolución de la jornada de trabajo en América Latina, así como los aspectos positivos y negativos de su flexibilización (2005 -2016). Señala que a pesar de que este importante factor ha sido objeto de legislación en cuanto a su extensión máxima, extraordinaria y descansos, dadas sus consecuencias para la salud y la seguridad de los trabajadores, su regulación sigue siendo poco efectiva en los países donde se encuentra menos trabajo asalariado y más informalidad laboral. Llama la atención sobre la incidencia de las nuevas tecnologías y formas de organización del

trabajo sobre la jornada laboral y advierte sobre la necesidad de conciliar las necesidades de los trabajadores y los empresarios en este importante aspecto de las condiciones de trabajo.

Sconfienza, M. (2017), analizando las manifestaciones de la informalidad laboral y las barreras de acceso al empleo en Argentina señala, respecto del mercado laboral, que ciertas particularidades de segmentación inciden en la oferta de empleo y, por ende, en la inclusión determinando las modalidades de contratación. Así, en las pequeñas y medianas empresas impera el subregistro y la declaración de menos horas de trabajo, mientras que en las más grandes se acude a la intermediación. Encuentran que las barreras de acceso al empleo formal muchas veces no concuerdan con las tareas a realizar y, factores como la edad y el nivel educativo, se convierten en criterios discriminadores, frecuentemente inapropiados e injustificados.

Sabillón, J. et al., (2018), encuentran un alto nivel de precariedad en Centroamérica, especialmente en mujeres entre los 31 y los 50 años de nivel educativo medio. Destacan que los factores que caracterizan la precarización: reducción de salarios respecto de una mayor cantidad de trabajo, ausencia de garantía de permanencia y de protección, se han convertido en requisitos para obtener o mantener el empleo, constituyen fuente de abuso y vulnerabilidad. En los países de la región se han detectado diferentes formas de flexibilización: subcontratación, tercerización, trabajo a domicilio y el contrato disfrazado como servicios personales, todas con el común denominador del traslado de las responsabilidades sociales y económicas a otras empresas intermediarias o al mismo trabajador, para evitar compromisos sociales y económicos y el desconocimiento de las garantías legales.

Antolinez-Antolinez, Z. (2024) atribuye como causas del auge de la informalidad, en Colombia y en los demás países de América Latina, el incremento de la población migrante en busca de trabajo, y la falla estructural de carácter económico.

6.2. Efectos de la precariedad laboral, que se manifiestan como consecuencias negativas para la Salud Mental.

La creciente reducción de posibilidades de encontrar y mantener un empleo formal, de calidad y significativo, genera sobre las personas desempleadas o dedicadas a trabajos precarios o informales, sentimientos de frustración, desvalorización y desprecio social que favorecen o agravan la sintomatología asociada a diversas enfermedades y alteraciones de la salud mental. En la actualidad, en lugar de una fuente de desarrollo personal, el trabajo y el entorno laboral se han venido convirtiendo en fuentes de sufrimiento al punto de afectar seriamente y, a veces de forma duradera, el bienestar emocional y la salud mental manifestándose a través de trastornos de ansiedad, depresión, estrés, síndrome de burnout, y otro tipo de alteraciones patológicas de índole psicológica y psiquiátrica. Como uno de los aspectos problemáticos señala la creciente digitalización de los entornos laborales, los lugares y los tiempos de trabajo. En este contexto, la frontera entre los espacios laborales y no laborales tienden a desdibujarse o entremezclarse y el trabajo se realiza cada vez a ritmos más acelerados generando, todo ello, riesgos emergentes especialmente para la salud mental. La influencia de las condiciones de trabajo sobre la salud mental se ha puesto en un primer plano, especialmente con la expedición del Convenio No. 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo sumando a otras iniciativas normativas sobre seguridad y salud en el trabajo, así como la exigencia de un entorno seguro y saludable como principios proclamados por esta organización de vigilancia internacional. El impacto de las condiciones de salud como generadoras de problemas de salud mental, impone la necesidad de trascender el enfoque de los riesgos psicosociales ampliándolo al desarrollo de medidas preventivas desde el campo normativo y de políticas públicas. (Álvarez, 2025).

La consecuencia más grave de las malas condiciones laborales para la salud mental se manifiesta en la ideación e intentos suicidas. Neumann Figueiredo y otros, analizan la incidencia del desempleo y formas precarias de actividad laboral sobre la ideación e intentos suicidas. Muestran

cómo, la frustración por afrontar largos periodos de desempleo, la búsqueda de un empleo formal o la única opción de integrarse a la informalidad, en condiciones inseguras, para asegurar los mínimos recursos para subsistir, incrementan la sensación de vulnerabilidad que aumenta la sintomatología depresiva y, por tanto, la justificación de las ideas suicidas.

El desprecio social por las formas irregulares de ocupación causa en las personas sentimientos de desvalorización, daño psicológico, afectación emocional, inseguridad, sentimientos de desintegración social e incapacidad para planificar el futuro, contribuyendo a incrementar los síntomas depresivos. Las alteraciones del pensamiento conducen a ideas suicidas debido al menosprecio de la propia imagen frente a los estándares que la sociedad considera ideales. Someterse a condiciones de trabajo degradantes, sin estabilidad ni derechos, genera sentimientos de impotencia, discapacidad y angustia que favorecen las ideas suicidas como única respuesta al sufrimiento emocional experimentado. Los sentimientos de demérito y descrédito social de quienes dependen de formas marginales de empleo generan fragilidad psicológica y propician la sintomatología de diversos desórdenes mentales. (Figueiredo, V., 2024).

Otras consecuencias sobre la salud mental y el bienestar psicológico han sido analizadas por diferentes autores, encontrado una estrecha relación entre estas dos variables con impactos negativos para los trabajadores. Céspedes, J (2025) estudia el desempleo y el empleo en condiciones precarias, encontrando un impacto negativo para la salud mental y el bienestar subjetivo que se manifiestan como estrés, ansiedad y depresión. Como indicadores de esta realidad se analizaron las características del trabajo precario que afectan el bienestar psicológico como: la temporalidad, la incertidumbre laboral, la alta posibilidad de perder el empleo, la involuntaria reducción de las horas de trabajo, la disminución del salario, la exigencia a una rápida adaptación a los mecanismos tecnológicos disponibles y nuevas formas de empleo (como el teletrabajo), extensas jornadas, trabajar en una ocupación no deseada, generando principalmente síntomas de estrés y ansiedad y, en general empeoramiento del bienestar

psicológico, lo anterior, aunado al efecto estigmatizante que tienen estas condiciones en algunos colectivos sociales. Concluye que la evidencia corrobora lo advertido en la literatura y es que el estado de la salud mental es peor en los desempleados que en las personas ocupadas. (Céspedes, J., 2025).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), citada por la RIOD (Red Iberoamericana de ONG que trabajan con drogas y adicciones (2025) advierte sobre las consecuencias del trabajo precario sobre la salud mental, que se traduce en el incremento de la posibilidad de contraer una drogadicción o de no superar una existente. La OIT encuentra relación directa entre la falta de trabajo y las malas condiciones laborales con afectaciones de la salud, perdida de autoestima, ansiedad y perdida de estimación social.

Valero, E. (2022) revela una asociación significativa entre la precariedad laboral y el deterioro de la salud mental, y advierte que las condiciones calificadas como precarias no son exclusivas de los contratos inestables. También quienes tienen un contrato laboral a término indefinido sufren estos efectos cuando están presentes factores como: la baja remuneración que limita el acceso a bienes y servicios básicos, condiciones de trabajo inseguras e insalubres y sentimientos de injusticia. Entre las mujeres, encontró gran influencia en la salud mental de la dimensión denominada vulnerabilidad, expresada como un sentimiento de indefensión, amenaza constante por miedo a las represalias o a ser despedida por exigir mejores condiciones o negarse a cumplir determinadas órdenes dentro de una subordinación laboral de género. Señala que entre los hombres casados la presión de ejercer como sostén económico de la familia puede hacer que acepten condiciones adversas.

Figueiredo, V. (2024) investigó, en Brasil, la ideación suicida en personas que han perdido o no han podido obtener un empleo. De su muestra resalta a las mujeres, con hijos, sin formación escolar completa, que no logran conseguir un empleo estable o deben resignarse a la informalidad sin garantías y con ingresos que no alcanzan para solventar las necesidades básicas del hogar. Señala como una de las causas el discurso de la ideología de la autorrealización, que exige de los trabajadores afrontar el

debilitamiento de los vínculos de trabajo y la perdida de los derechos laborales con una férrea disposición a aceptar duras condiciones y riesgos laborales, como señal de gestión efectiva del desempeño, disciplina moral, conductual y psicológica que estigmatiza a quienes no se ajustan a este ideal, generando sentimientos de culpa e incapacidad y el fracaso frente a objetivos irracionales e irrealizables y causa intenso sufrimiento, autodesprecio, soledad, la tristeza, vergüenza y depresión, que se traducen en patologías psíquicas. Este marco ideológico no permite la expresión del malestar y de fracaso en lograr los ideales de productividad, salud y felicidad, dando paso a los síntomas depresivos y al comportamiento suicida.

Respecto del trabajo de entregas a domicilio, a través de plataformas digitales, Delacruz et al., (2023) destacan factores de riesgo psicosocial son factores generadores de estrés y otras sintomatologías psíquicas. Entre ellos: jornadas excesivas, dificultades de adaptación a nuevos horarios, afectación del núcleo familiar, conectividad ininterrumpida, alto volumen de trabajo, dependencia del funcionamiento de la red, sobre carga mental por ausencia de gestión externa para la toma de decisiones y exposición a mal trato y abuso, por parte de los clientes que repercute en el pago que recibe el trabajador, las demandas y exigencias de la tarea (responsabilidad por el producto y los tiempos de entrega, el maltrato de los clientes) la alta capacidad de adaptación a las habilidades tecnológicas necesarias, la desprotección laboral (riesgo de perder el empleo por mala calificación del servicio, sin derecho a la defensa o al debido proceso, incertidumbre frente a inestabilidad y formas de contratación)

Céspedes, J. (2025) para analizar los efectos de la precariedad laboral revisa indicadores agregados mediante estadísticas internacionales. Demuestra el impacto de las nuevas formas de contratación, organización y supervisión sobre el bienestar psicológico, el incremento de los problemas de ansiedad, estrés y depresión, por la influencia de factores como: el temor de perder el empleo, la incertidumbre derivada de la temporalidad del contrato, la intensificación del trabajo por jornadas

extenuantes, alta carga laboral, bajos salarios y condiciones inseguras, factores que agudizan durante los periodos de crisis económicas. Resalta la importancia de reconocer que al ser la salud mental un elemento clave para la productividad de las personas, también lo es para las empresas.

Jahonda (1981), citado por Céspedes, J. (2025) expone la relevancia que tiene el trabajo sobre el bienestar psicológico, ya que se asocia con la identidad personal y el uso de las habilidades y capacidades. Por eso variables como no tener empleo o tener uno precario, son tan determinantes para el bienestar de las personas, aunque este efecto no es homogéneo en los diferentes territorios o grupos humanos. En lo que sí coinciden las investigaciones es en que el impacto negativo del desempleo es mayor para quienes menos lo esperan, porque pueden percibirse como fuera de la norma social. En España, se demostró correlación entre la probabilidad de perder el empleo (medida durante la Gran Recesión) y sufrir alteraciones mentales, el estrés y el consumo de antidepresivos.

En su investigación sobre de la precariedad y el bienestar psicológico, Castillo, M. (2022) concluye, entre otras cosas, que la insatisfacción crónica provocada por un trabajo cuyo contenido resulta monótono y aburrido, realizado durante largos períodos, genera malestar psicológico y está asociada al estrés y los trastornos psicosomáticos.

Marrero-Centeno, J. (2018), asocia el bienestar psicológico al grado de satisfacción, generalmente vinculado a los efectos a largo plazo, mientras que los efectos emocionales (emociones positivas, placenteras o estados de ánimo negativo) tienen una gran relevancia en el corto plazo. Se propuso comprobar si existe relación entre la percepción de precariedad laboral y bienestar subjetivo evaluando tres dominios: el afecto positivo, el afecto negativo y el bienestar subjetivo, encontrando una relación significativa entre tales variables. Mientras la relación con el afecto negativo fue positiva, para las otras dos variables, resultó negativa. Este resultado es coherente con lo planteado por varios autores que han planteado el efecto negativo de la precariedad sobre la calidad de vida, especialmente

para el bienestar y la salud y a variables asociadas como la ansiedad, la depresión, el miedo, el sufrimiento, el estrés y la afectación social.

Señoret, et al., (2022) analizó el impacto de la precariedad laboral en la percepción subjetiva de los trabajadores chilenos sobre su presente y futuro laboral. Encontró que las diferencias socioeconómicas y las condiciones del empleo se correlacionan con la percepción subjetiva que se tiene de él. Los trabajadores de estrato socioeconómico bajo tienen la percepción más negativa sobre la estabilidad y la probabilidad de subsistencia ante emergencias. Por otro lado, que las mujeres tienen una peor percepción subjetiva del trabajo en lo que se refiere a satisfacción económica, probabilidad de subsistencia ante emergencias y perspectivas de mejora futura. Trabajar sin contrato tiene un efecto general negativo en la percepción, especialmente en cuanto a la satisfacción material y subjetiva en el presente, y sobre las perspectivas y esperanzas de mejoras futuras basadas en el esfuerzo personal. Lo anterior, unido a la incertidumbre sobre conservar el empleo, genera ansiedad y miedo.

Vélez, M (2021) explora cómo afecta el desempleo el rendimiento cognitivo. Concluye que el desempleo interfiere en la salud y la calidad de vida de las personas y se asociada con el deterioro psicológico. Señala mayores índices de ansiedad, depresión, consumo de sustancias y malestar general entre los desempleados y advierte que los efectos que varían en función de la duración del desempleo. Cita los trabajos de Fryer y Warr (1984), Haworth et al. (1990) y Košçec-Bjelajac (2019), que encontraron en esta población un peor rendimiento en cuanto a la velocidad de procesamiento, agudeza mental, comprensión, memoria, alerta general, razonamiento verbal y habilidad cognitiva general. Resalta la asociación del estrés con la experiencia prolongada del desempleo, que puede provocar alteraciones en la regulación del cortisol desencadenando síntomas psicosomáticos, especialmente en los jóvenes.

Sconfienza, M. (2017), Pone de relieve la significación de esta problemática, en función de la importancia que tiene el trabajo para la identidad social de las personas por lo cual, la desocupación

se convierte en un factor de exclusión y tiene una gran incidencia sobre salud mental que se manifiesta en sentimientos de desvalorización, culpa, inutilidad y miedo respecto al futuro.

Álvarez, D. (2025) estudia el trabajo que se realiza a través de ambientes digitales y reconoce en él las características de la precariedad laboral, así como los riesgos emergentes derivados de esta nueva forma de realización y organización del trabajo, encontrando una incidencia negativa de tales factores sobre el bienestar emocional y psíquico de los trabajadores. Cita las conclusiones del Informe Precariedad laboral y salud mental: conocimientos y Políticas (informe PRESME) en España, que aporta evidencias sobre la relación significativa entre las dos variables señalando una mayor incidencia de síntomas de trastorno mental (ansiedad y depresión), con una marcada tendencia: a mayor precariedad, mayor probabilidad de sufrir problemas de salud mental.

Jiménez, E. et al., (2019) señalan como una de las principales consecuencias de la precariedad laboral la disminución de la salud mental. Al respecto citan a Moscone, Tosetti y Vittadini (2026) que encontraron que la probabilidad de recibir medicación psiquiátrica aumenta entre los trabajadores temporales, debido a la incertidumbre sobre la continuidad del empleo. A lo anterior se encuentra ligada la dificultad para conciliar la vida laboral y la familiar debido a las largas jornadas que se imponen para cubrir las necesidades básicas. Resaltan la evidencia en torno a que las mujeres, suelen desempeñar trabajos menos cualificados, peor remunerados y con jornadas más extensas, pero que aceptan debido a que son ellas quienes generalmente se ocupan de los trabajos de la casa y el cuidado de la familia, en aras de balancear estos dos objetivos, lo que las pone en una situación más vulnerable.

Hernández-Bello, et al., (2022) estudiando las condiciones de trabajo en un cultivo de flores, en Colombia, mostraron que las exigencias de producción en esta actividad definen los ritmos vitales de las trabajadoras en cuanto a horarios, jornadas de trabajo, tiempo libre, relaciones sociales y familiares así como la permanencia en el hogar, añadiendo al daño físico por la exposición a condiciones inadecuadas y peligrosas, el sufrimiento emocional (miedo, angustia y desconfianza) causado por la

constante amenaza de despido so pretexto de errores cometidos por las altas cargas y jornadas de trabajo, atribuir la responsabilidad por la cancelación de pedidos y la precariedad contractual (inferior a 11 meses para evadir el pago de obligaciones prestacionales) la alta rotación (contratos por meses). La presión laboral se extiende a la exigencia de no dedicar ni un minuto de la jornada a las necesidades personales (comer, ir al baño, citas médicas, etc.) lo que a la postre termina generando cuadros de estrés y sentimientos prolongados de angustia, indefensión, irritabilidad y tristeza que llegan a afectar el ámbito familiar.

Iglesias-García, C, et al., (2017) estudian la asociación entre suicidio y desempleo y los factores que influyen en esta asociación. Concluyen que existe una clara correlación positiva entre las dos variables, especialmente en momentos de recesión económica y sus consecuencias: desempleo, disminución de ingresos, deudas, desahucios. La relación causal, que es compleja y se debe tomar con precaución, varía entre países y se ve afectada por variables como el sexo, el mercado laboral, la duración del desempleo, entre otras, siendo muy importante el impacto de las medidas de protección del mercado laboral en cada país. También encontraron una correlación positiva entre el desempleo y el suicidio en hombres en edad laboral, antes de la crisis económica. Citan estudios en la Unión Europea en los cuales se encontró que un incremento en el porcentaje de desempleo estaba asociada a la elevación en la tasa de suicidios y que el desempleo tiene una asociación positiva significativa sobre este fenómeno.

Chávez, J. et al., (2025) se proponen medir el efecto del desempleo en la satisfacción de vida, encontrado evidencia del impacto de la desocupación involuntaria sobre el bienestar subjetivo y el deterioro en la satisfacción de vida, siendo esta reducción más del doble de la ocasionada con la reducción de ingresos, particularmente entre la población con nivel educativo básico, aunque esta relación varía en relación con el contexto regional. El impacto del desempleo sobre el sentimiento de satisfacción con la vida es mucho mayor en las zonas donde hay un nivel mayor de formalización laboral.

En regiones donde hay mayor tasa de desempleo e informalidad, disminuye la presión social sobre los individuos por lo que el efecto es menor. La relación estadística se mantiene positiva entre los desempleados que son responsables del hogar (aunque tengan una pareja que trabaja) debido a la incertidumbre sobre la estabilidad de los ingresos.

Climent-Rodríguez, J. (2024) Critica el reduccionismo económico que ha caracterizado el estudio de los efectos del desempleo, sin considerar seriamente las consecuencias psicológicas y sociales que tiene este fenómeno sobre las personas particulares (en cuanto a percepciones, significaciones y vivencias) y las actitudes de la comunidad y su entorno. Del significado social contextual del fenómeno se derivan estereotipos y prejuicios que afectan o reconstruyen la imagen y la autopercepción de las personas que lo padecen. Actualmente la significación social es todavía ambigua y ambivalente, por lo que conviven las percepciones de victima- culpable y las actitudes y sentimientos de comprensión- denigración y solidaridad-rechazo. La falta de información objetiva facilita valoraciones ideologizadas. En un mercado ideal, meritocrático, este fenómeno estaría determinado por factores como las habilidades, la experiencia y los esfuerzos individuales, dentro de un marco de igualdad de oportunidades, pero la realidad muestra la influencia de una gran arbitrariedad y la percepción del fenómeno se reduce a la dupla éxito/fracaso, como una manifestación de la valía individual que pone a la persona como responsable directa de su situación por falta de recursos adaptativos para solucionar su situación, sustentada en el “error fundamental de atribución” según el cual “el que no trabaja, es porque no quiere”.

Sanclemente, F. (2020) comparó las diferencias en cuanto a satisfacción, inseguridad y salud laboral durante dos periodos: antes y después de la crisis económica en España (2008-2012) comprobando que tales variables se afectaron significativamente en el segundo período durante el cual, en toda Europa se destruyeron empleos y se precarizaron las condiciones laborales (baja de salarios, contratos atípicos, horarios irregulares, etc.) y se incrementaron los riesgos psicosociales,

como la mayor inseguridad, incremento de las cargas de trabajo, el estrés del rol y la desconfianza por parte de los empresarios, provocando ansiedad y una espiral de estrés negativo y depresión clínica, resultando las mujeres ocupadas en el sector servicio las más afectadas.

Socastro, Á. (2025) confirma en su investigación que el desempleo es un factor de riesgo que se evidencia en una mayor incidencia de síntomas de ansiedad y depresión y una menor capacidad de resiliencia. Resalta que esta experiencia traumática impone una gran carga de estrés y requerimientos de constante afrontamiento que se extienden durante un periodo más o menos largo de la vida con impacto sobre diversas circunstancias de la vida. La sintomatología de malestar psicológico que se experimenta se relaciona, principalmente con la percepción de pérdida de control sobre la realidad sumada a los sentimientos de vulnerabilidad que afectan directamente sus percepciones e influyen negativamente en su nivel de adaptabilidad y el uso efectivo de estrategias de afrontamiento.

6.3. Estrategias de abordaje y los desafíos de esta problemática, reportados en los estudios revisados.

La OIT (2026) advierte que, ante el escaso crecimiento mundial de la economía, la incertidumbre en la política comercial, los bajos niveles de inversión extranjera, la evolución demográfica y la disminución oficial al desarrollo, se deberán generar políticas internas y otros factores de desarrollo económico para promover el trabajo decente.

Rodrigo-Silva (2024), califica el problema de la precariedad laboral, como originado en múltiples factores y de creciente cobertura. Plantea como una de sus causas el debilitamiento de las relaciones formales. Propone el análisis crítico de la institucionalidad laboral distinguiendo sus diversas manifestaciones, así como definir su alcance y demisiones como ejes de análisis de las instituciones y modelos regulatorios. Propone abordar la precariedad desde cuatro instituciones normativas: 1) la estabilidad 2) el diseño de la seguridad laboral y social 3) el modelo de derecho colectivo y 4) la remuneración (incluyendo la forma de determinación y pago, la determinación del ingreso mínimo

mensual y vital). Finalmente, plantea la precariedad y su normalización como la consecuencia de una legislación laboral que se aleja de sus principios protectores encaminados a limitar la mercantilización de las relaciones de trabajo.

Figueiredo (2024), concluye su investigación sobre la ideación e intentos suicidas de las personas desempleadas o con ocupaciones informales, advirtiendo sobre la urgencia de adoptar medidas psicosociales encaminadas a fortalecer la fragilidad y vulnerabilidad del colectivo susceptible de desarrollar trastornos psíquicos como consecuencia de la precariedad laboral manifestada como desempleo e informalidad. Indica la necesidad de tomar en cuenta la falta de oportunidad de conseguir un trabajo estable dentro del diagnóstico de los síntomas depresivos, especialmente entre los jóvenes de ambos sexos, dado el peso de las expectativas sociales respecto de esta dimensión de la vida. Prescribe también la necesidad de implementar políticas públicas de cuidado de la salud mental dados los graves efectos demostrados a través de la sintomatología depresiva. Reclama de la psicología un mayor compromiso ético -político y acciones dirigidas a la escucha activa, la acogida, el empoderamiento y la intervención clínica de las personas que sufren, sin identidad profesional ni garantías laborales. Finalmente, resalta la importancia de la investigación multidisciplinaria.

Delacruz et al., (2023) empieza su informe de investigación resaltando la necesidad de que el nuevo conocimiento genere soluciones sobre las condiciones actuales de los trabajadores. Menciona las iniciativas adoptadas en España (ley Rider) que conllevan beneficios de cobertura en seguridad y salud, medidas como la presunción de laboralidad y la obligación de informar a los trabajadores las condiciones de trabajo que implica su contrato. Sugiere la adopción de un modelo de responsabilidad Social Empresarial en aplicación de los principios declarados por la OIT como empleo decente, empleo digno y los pisos de protección social a la luz de los derechos humanos. En cuanto al alcance de las políticas públicas sugieren la identificación factores de exclusión e invita a enriquecer la regulación

laboral, contemplando las nuevas modalidades de relación laboral, especialmente en lo que se refiere a distinguir entre intermediarios y empleadores.

Señoret, A. (2022) advierte sobre la importancia de incluir el concepto de Trabajo decente en los debates sobre la precariedad laboral y el desarrollo sustentable, en armonía con otros objetivos como el desarrollo equitativo, la lucha contra la pobreza y las brechas de género, es decir, con el bienestar subjetivo, más allá de las características estructurales e institucionales del empleo. Propone también abordar los posibles perjuicios del empleo actual para el futuro de los trabajadores. Es necesario abordar la sustentabilidad teniendo los efectos nocivos de los factores que actualmente dificultan el acceso a empleos dignos, estables y protegidos que contribuyan tanto al desarrollo material como al bienestar subjetivo de los trabajadores, en el presente y en el futuro.

Como consecuencia de su estudio, Borda, D. et al. (2021) plantean como desafíos para la modalidad de trabajo a través de plataformas, la necesidad de enfrentar una realidad más dinámica que la anterior, nuevos riesgos y la reconfiguración del modelo de protección social en términos de equidad, inclusión y sostenibilidad para responder a la creciente heterogeneidad social, económica y cultural que caracteriza a esta población trabajadora. También la necesidad de que los derechos sociales, entre los cuales está el trabajo digno como derecho fundamental, esto es: universal, indivisible, inalienable, intransferible e irrenunciable, sean extensibles a esta nueva modalidad de empleo.

López, S. (2020) revisa el comportamiento, en las principales ciudades de Colombia, de los indicadores relevantes para cada una de las 11 dimensiones que desarrollan los cuatro pilares propuestos por la OIT para describir y caracterizar el trabajo Decente: 1) cumplimiento de las normas internacionales, principios y derechos del trabajo, 2) mayores oportunidades laborales, 3) protección social y 4) tripartismo y diálogo social. Encuentra iniciativas, desde las diferentes instancias gubernamentales para abordar la insuficiencia de empleos y la tendencia creciente del trabajo precario.

Álvarez, D. (2025) propone trascender el abordaje tradicional de los riesgos psicosociales para concentrarse en revisar, adecuar y adaptar la legislación, al igual que en desarrollar políticas púbicas con el fin de reducir la precariedad, proteger salud mental de los trabajadores y garantizar un trabajo digno en términos de duración de la jornada, derechos, desconexión laboral, etc. Advierte la ausencia de un sistema oficial para medir la precariedad y mucho menos su impacto sobre la salud mental, lo que constituye una debilidad de los sistemas públicos de gestión de datos, que se extiende al campo del tratamiento y seguimiento de la enfermedad mental relacionada con la actividad laboral. Pone de relieve las recomendaciones del Informe PRESME en el sentido de repensar el sistema de salud, desde una perspectiva preventiva, social y comunitaria que no aborde la salud mental como un problema individual con una solución farmacológica sino atendiendo a sus dimensiones organizativa e institucional.

López, S. (2020) propone, como resultado se su análisis sobre las dimensiones e indicadores para caracterizar el trabajo decente, trascender las tradicionales políticas de empleo (activas y pasivas) complementándolas con políticas estructurales y sectoriales y con planes locales y regionales que focalicen las problemáticas específicas de cada territorio. Señala los retos correspondientes a cada uno de los pilares del trabajo decente: oportunidades de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social.

Carvajal, M. (2025) Analiza el Objetivo 8 de la Agenda 2030 sobre desarrollo sostenible cuestionando, de una parte, su coherencia interna implícita, que condiciona el trabajo decente al mercado y al crecimiento económico y, de otra, la coherencia externa frente a la realidad. Concluye, respecto de la primera que se han evidenciado grandes dificultades para hacer compatibles estos dos objetivos y que, aunque el propósito se ha incluido en la normativa y las políticas, representa un gran reto para las organizaciones en el contexto real, ya que se espera que contribuyan mediante el

mejoramiento de su modelo productivo a las condiciones de un trabajo decente, mientras se requiere de los colectivos vulnerables destinatarios, el fortalecimiento de sus cualificaciones y competencias. Lograr la coherencia entre las dos dimensiones exige dar una mayor participación a los actores de dichas políticas mediane el fortalecimiento de las capacidades colectivas e individuales y el cambio de paradigma necesario que conlleve a una vida elegida más digna y de mayor calidad.

Arranz, A. (2025) explora el trabajo informal en España, a través de sus diversas manifestaciones, especialmente entre las mujeres, enfatizando en sus efectos sobre la calidad de vida, la salud física y mental (agotamiento físico y mental), señalando como principales desafíos la formalización, el acceso a los servicios de seguridad social y salud, y la implementación de políticas públicas que posibiliten el desarrollo y la vida digna, promoviendo las mejores condiciones laborales y la igualdad de género. Propone la combinación de estrategias como la lucha contra la discriminación, los incentivos fiscales, la reforma al sistema de seguridad social y la implementación de programas de empleo. Como condición para la efectividad de estas medidas resalta la importancia de la educación en derechos laborales, el fortalecimiento de la capacidad para realizar inspecciones laborales y la necesidad de erradicar la discriminación y la desigualdad para acceder al empleo formal.

Jiménez, E. (2019) propone un debate sobre el trabajo precario y el trabajo decente señalando este último como la vía para combatir la precariedad. Se concentra en identificar las condiciones laborales inadecuadas y sus efectos sobre la salud para avanzar en la construcción de políticas públicas que protejan a los trabajadores y mejoren la competitividad de las empresas. Enfatiza que los objetivos para el Desarrollo Sostenible, en un mundo superpoblado, desigual y degradado son la brújula para encaminar el desarrollo del planeta, mediante la integración de elementos sociales y el trabajo decente para garantizar una transición suave y justa hacia economías sostenibles. Mejorar las condiciones de trabajo, la remuneración, el acceso a un trabajo decente y una regulación normativa efectiva son

esenciales para combatir la precariedad y configurar el trabajo digno, que se convierta en impulsor del desarrollo y no en un generador de problemas sociales y daños para la salud.

En Serrano Rosa, M. (2018) se plantea que el desempleo y la inseguridad laboral tienen efectos negativos sobre la salud mental que se expresan como malestar psicológico, baja satisfacción y autoeficacia, los cuales, sin embargo, frente a los cuales la empleabilidad puede actuar como un factor mitigador. De un lado, porque facilita la consecución y el mantenimiento de un empleo en un escenario de creciente precariedad, y de otro, por su impacto positivo sobre la salud y como modulador el estado emocional. Al comparar este factor con grupos de desempleados y trabajadores activos se comprobó que los primeros desarrollan una mayor empleabilidad seguramente por las estrategias que emplean (en términos de esfuerzo y tiempo) para incrementar sus posibilidades de incorporarse al mercado laboral, lo que se traduce en el fortalecimiento de sus capacidades, mientras los segundos no disponen del mismo tiempo.

Socastro, Á. (2025) como respuesta a las dificultades de adaptación que se evidencian entre la población desempleada, que se caracteriza por hacer un uso rígido de las estrategias de afrontamiento el entrenamiento en pautas de manejo del estrés, con énfasis en la percepción de control como la reevaluación positiva, mediante las cuales no solo se promueve mejor estado de salud psicológica y regulación emocional, sino que los preparan para la búsqueda activa de alternativas con mayor probabilidad de encontrar un nuevo empleo. Para ello recomienda la metodología ESM (Experience Sampling Method o Muestreo de Experiencias) que se fundamenta en los pensamientos, emociones y comportamientos experimentados en un entorno real, aunque advierte sobre la necesidad de evaluar las circunstancias específicas de cada caso (como factores demográficos, socioeconómicos, sociales, familiares etc.) más allá de facilitar una mayor percepción de control.

7. Discusión

Salud y trabajo son dos dimensiones inseparables de la vida humana que se afectan mutuamente. De un lado, el estado de salud afecta el desempeño laboral, de otro, las condiciones de trabajo tienen el potencial de actuar como factores protectores o de riesgo para la salud física y mental, dependiendo del entorno en que se realice (Fernández – Montalvo 1998). Por la misma razón, no poder trabajar, conlleva consecuencias devastadoras para la salud y la estabilidad social de quien lo necesita. Cuando el trabajo contribuye al desarrollo personal, económico y social de la persona, cumple con el propósito de lo que la OIT ha definido como el Trabajo Decente. En el caso del empleo que se realiza en condiciones que amenazan su salud y su seguridad se produce el fenómeno que los expertos han caracterizado como Trabajo Precario.

Encaminados a identificar los elementos del empleo precario que tienen el potencial de alterar la salud mental, la presente exploración se propuso, como primer objetivo, revisar las formas que adopta en los diferentes países de Iberoamérica, encontrando la percepción compartida de que se trata de una problemática global y en expansión.

Amable, et al. (2001). Encontraron que la temporalidad es una característica asociada a la ausencia de derechos laborales, la discriminación y el trato indigno. La vulnerabilidad se asocia a la desprotección sindical o la ausencia de poder para negociar las condiciones contractuales, las relaciones de poder y la indefensión. El factor salarial se manifiesta en ingresos inferiores a los de los empleados a término fijo, la remuneración ligada al ritmo e intensidad de trabajo, la falta de control sobre los ingresos debido a que depende generalmente de la decisión de supervisores y, por esa vía, a condiciones de abuso, injusticias y represalias. Finalmente, los beneficios asociados al empleo fijo, como las vacaciones, no son accesibles a los trabajadores temporales. encontraron que las mujeres apreciaban principalmente la estabilidad, mientras que los jóvenes estiman como más importantes factores como el tipo de trabajo y las condiciones de trabajo.

Los efectos negativos del trabajo precario, no se limitan a las características del empleo o de las condiciones laborales que experimenta en un momento determinado quien lo ejerce, sino de los efectos que prevé para su futuro. Como lo describe Blanch (2009), en escenarios de precarización laboral se manifiestan riesgos psicosociales emergentes asociados a un presente inestable y un futuro todavía más incierto. Resalta como la inseguridad subjetiva es un efecto directo de la inestabilidad objetiva, porque la amenaza de la pérdida del empleo y las preocupaciones que ella suscita son reales convirtiéndose en estresores permanentes, sumados a sentimientos de impotencia e indefensión. Destaca la necesidad de abordar con mayor rigor metodológico aspectos no resueltos de este tipo de investigaciones y mayor profundidad en el conocimiento científico relacionado con la influencia de los aspectos culturales asociados a las vivencias de lo que se conoce como empleo precario (desempleo, empleo temporal voluntario, empleo temporal involuntario). No obstante, las conclusiones apoyan la evidencia de que las características de la relación laboral tienen implicación en la experiencia subjetiva siendo esta más negativa en los casos de desempleo y empleo temporal involuntario reforzando la tesis de su severidad.

Vejar, D. A. J. (2023), confirma la caracterización del trabajo precario como un fenómeno actual de alcance universal en los mercados laborales, derivado de las políticas de flexibilización y desregulación de la relación laboral, la restricción de acceso a los mecanismos de seguridad y protección social.

La OIT (1999) al reconocer en el desempleo y la precariedad laboral unas de las principales causas de vulnerabilidad de la población joven de América Latina, incluyó el problema en los objetivos de Desarrollo del Mileno para el periodo 2000 -20015, planteando como vía de solución la ruta del Trabajo Decente. Según esta Organización, la inestabilidad contractual conlleva una mayor rotación dentro del ciclo de empleo-desempleo, tanto para hombres como mujeres que, si bien consiguen

trabajo más rápido que otros segmentos de edad, lo pierden con la misma velocidad. Señala que la escasa capacitación, la falta de experiencia y el menor costo por su despido son factores negativos para conseguir o conservar un empleo, lo que configura un círculo vicioso. En el caso de los hombres, porque la mayoría han tenido que renunciar a sus estudios debido a la insuficiencia de recursos económicos del grupo familiar, y en el de las mujeres, debido al embarazo temprano que las obliga a abandonar sus estudios. Esta circunstancia los pone en desventaja y los obliga a desempeñar trabajos precarios que, a su vez, les impiden terminar su formación lo que determina menores opciones de obtener un trabajo estable y de mayor calidad. Sin embargo, estudios recientes de la misma Organización han revelado que la meta no solo no ha sido alcanzada, sino el problema se ha intensificado en la última década. Así lo reconoce también el PNUD que al examinar las tendencias sociales y económicas de cambio significativas respecto del año 2024 señala que las brechas entre los géneros y el desempleo juvenil siguen siendo problemas crecientes.

La precariedad del empleo actual se manifiesta de diferentes maneras, como las nuevas formas de contratación que conllevan la progresiva desprotección de los trabajadores, las nuevas formas de organización y supervisión, etc. Los resultados de este trabajo coinciden con las conclusiones de Arribas, J. (2009) y Porthé, V. et al., (2009) en el sentido de que el creciente desempleo genera las condiciones para unas nuevas reglas de vinculación y favorecen la debilidad regulatoria característica del nuevo mercado laboral: déficit de derechos, desprotección, flexibilización contractual, acortamiento del ciclo de empleo-desempleo, rotación y movilidad, (inestabilidad, temporalidad, eventualidad, alta provisionalidad) incertidumbre frente a la posibilidad de conservar o conseguir un nuevo trabajo; subempleo, tiempo suplementario no retribuido, disponibilidad horaria obligatoria y actividades en condiciones de riesgo para la salud. También en cuanto que la población más afectada es la de los jóvenes, mujeres con responsabilidad económica exclusiva, desempleados mayores con baja escolaridad y migrantes, dejándolos a merced de la discriminación, descalificación social, y

constante amenaza pues, para acceder o mantener un empleo deben renunciar a sus derechos (humanos y laborales). Víctimas de la fragilidad de su situación legal carecen de garantías laborales, deben cumplir extensas jornadas, generalmente a un ritmo acelerado para cumplir con los objetivos de producción, que condicionan una retribución salarial, insuficiente e incierta muy inferior a sus homólogos nacionales. Finalmente, resaltan que las condiciones de trabajo suelen ser peligrosas y el contenido es de baja calidad (monótono, operativo, por debajo del nivel de capacidad). no cuentan con el recurso de la negociación colectiva para exigir sus derechos

Antolinez-Antolinez, Z. (2024) encuentra resultados coincidentes con la revisión bibliográfica en las condiciones que caracterizan el trabajo informal de trabajadoras informales en Colombia (vendedoras de chance) jornadas de once a catorce horas diarias, incluyendo horario nocturno; todos los días de la semana, sin afiliación al sistema de seguridad social dentro del régimen contributivo, la incertidumbre laboral y la baja probabilidad de acceder a la pensión de jubilación. Describe los riesgos laborales a los que exponen este tipo de ocupación (ruido, cambios de temperatura por el clima, radiación solar, falta total de condiciones ergonómicas, trabajo en la calle o espacios no laborales con incremento de posibilidades de sufrir accidentes, malos hábitos de salud, alimentación y actividad física, riesgo psicosocial. Confirma los estudios que señalan que la mayor tasa de desempleo y empleo informal está conformada por mujeres y personas jóvenes.

Igual coincidencia se encuentra con los resultados respecto de la tendencia a transferir la responsabilidad por la salud y seguridad laboral a los trabajadores y de vulneración de los derechos y garantías laborales consagradas en la ley. Amable, M. et al., (2001) encontraron en los trabajos precarios, especialmente en los provistos mediante intermediación laboral, mayores facilidades para el despido, fragilidad de la estabilidad, subempleo y empleo parcial, así como mayores probabilidades de ocurrencia de accidentes, peores condiciones laborales y desprotección social.

El segundo objetivo de esta compilación bibliográfica es encontrar evidencia de que el trabajo precario y el desempleo tienen consecuencias negativas para la salud mental de quienes lo padecen.

Amable, M. et al., (2001) coincide con los autores examinados en su estudio sobre los efectos subjetivos de los factores psicosociales presentes en las nuevas formas de ocupación. Encuentra que tales consecuencias se materializan en malestar, sufrimiento y enfermedad, tanto física como psicológica, entre las cuales se destacan la ansiedad, depresión y el miedo. También se reveló el impacto sobre la identidad subjetiva por la pérdida de identificación y sentido del trabajo que ya no es fuente de autoestima y valoración social.

Pereiro, J. C. (2022) advierte el efecto que surte la amenaza de desempleo, especialmente para las personas mayores que, si bien no aparece como significativa estadísticamente respecto de otros segmentos de la población, si resulta objetiva y subjetivamente más grave por sus devastadoras implicaciones, entre ellas, la imposibilidad tácita de reincorporarse al mercado laboral debido a la pérdida de capacidad física, la vitalidad, el vigor, la fortaleza y el progresivo deterioro de la salud asociados al desgaste natural. Esta realidad, como otras derivadas de la precariedad laboral se camuflan bajo la predica de estereotipos que no tienen mucho que ver con las condiciones individuales como el derecho al merecido descanso o el valor del emprendimiento como respuesta a la falta de oportunidades para justificar practicas cada vez más normalizadas de exclusión. Según el autor, el factor edad en el trabajo, que debería ser abordado como merecedor de especial protección, se convierte en un obstáculo a superar por los empresarios, en aras de la mayor productividad esperada y se convierte en fuente de sufrimiento emocional y una forma de hostigamiento. La fuerte asociación entre el desempleo (por imposibilidad de obtener un empleo o por perderlo) y el deterioro de la salud mental puede llegar hasta el suicidio. Fernández Montalvo (1998)

Arribas, (2009) señala lo que la mayoría de los autores reconocen como principales consecuencias de la precariedad laboral el estrés, el miedo, la desesperanza respecto del futuro, la percepción persistente de movilidad descendente y el decaimiento del estatus social asociados al desempleo y al trabajo inestable. Si impacto para la salud mental, se revela como el deterioro del bienestar psicológico, los sentimientos depresivos, la disminución de la satisfacción con la vida, la baja autoestima. Socialmente, estos sentimientos sobre el futuro individual conducen al debilitamiento de la cohesión y de las redes colectivas que pierden validez ante la necesidad de encontrar estrategias individuales de supervivencia.

Vejar, D. A. J. (2023) encuentra en la literatura científica latinoamericana evidencia de la relación entre los nuevos procesos de organización y las diferentes dimensiones de la precarización laboral que exigen ser abordadas desde la perspectiva de la seguridad y la protección de las personas mediante el análisis de las condiciones de trabajo, especialmente de los factores psicosociales de riesgo, que se manifiestan en las relaciones de poder y de género a través del gobierno corporativo, la supervisión y las consecuencias de las medidas disciplinarias.

Arribas (2009) observa que precariedad laboral se convierte en fuente de vulnerabilidad, discriminación, exclusión y desvalorización social. Dentro de las principales manifestaciones negativas de esta problemática sobre la salud mental enumera: la ansiedad, los trastornos mentales y del comportamiento, el deterioro significativo del bienestar psicológico, los sentimientos depresivos, la disminución de la satisfacción con la vida, la baja autoestima y la destrucción de las redes colectivas y la cohesión que ceden ante estrategias individuales de supervivencia y, advierte, que el estrés negativo cuando se presenta de manera frecuente y prolongada como ocurre en las condiciones actuales de trabajo, puede llegar a provocar desórdenes orgánicos (psicofisiológicos).

López, A. (2016) enfatiza sobre la importancia de la dimensión psicosocial para la salud y seguridad en el trabajo. Encuentra, como la mayoría de los autores citados, en las exigencias

emocionales, intelectuales y sociales implicadas en la actividad laboral precaria una importante fuente de estrés que no proviene exclusivamente de las condiciones laborales (condiciones de la tarea, carga mental, relaciones personales, etc.) sino que se convierte en nocivo de acuerdo con la percepción que tiene cada individuo de su capacidad de controlar, superar y adaptarse a tales condiciones. Esta percepción depende de factores individuales (sociodemográficos, percepciones, experiencias, recursos de afrontamiento, etc.) extralaborales (entorno social, redes de apoyo, condiciones de vida, etc.). La respuesta adaptativa a las consecuencias de un evento o situación externa, con la correspondiente demanda de exigencias físicas o psicológicas, está determinada por las características individuales. Los procesos fisiológicos, emocionales y cognitivos que preparan al organismo para tal respuesta, se traducen en una intensa actividad motora y psicofisiológica que al ser muy frecuente o persistente causa trastornos mentales (Labrador y Crespo, 1993, como se cita en Fernández, J. (1998).

Blanch, J. M., & Cantera, L. M. (2009), analiza el nivel de malestar manifestado por personas en cuatro estatus de empleo: estable, temporal voluntario, temporal involuntario y desempleo, encontrando que el miedo a perder es experimentado por las personas en las cuatro modalidades de empleo, y no solamente por aquellas que tienen un trabajo inestable debido a que comparten una gran incertidumbre sobre el futuro y la afectación sobre los planes de vida. La afectación psicológica que produce esta incertidumbre no es valorada adecuadamente porque en un escenario de creciente desempleo, dicha condición se relativiza y se evalúa como el menor mal posible. A ojos de los demás no resulta tan claro el efecto de la amenaza constante de perder lo poco que se ha logrado conseguir, así que la incertidumbre se asocia a condiciones meramente subjetivas. El efecto psicológico es mayor en el grupo de personas con trabajo estable, que en el de los desempleados, ya que, para estos últimos, su situación puede mejorar, mientras que la amenaza de desmejoramiento inminente está presente todo el tipo para los primeros.

Bravo, D. (2025) coincide en afirmar que la inseguridad laboral incide negativamente en la salud mental y es responsable de sintomatología relacionada con el estrés y la ansiedad. Su estudio reveló que el 50% de los trabajadores asociaron sus malestares físicos y psicológicos con la inestabilidad de sus contratos y el riesgo de un despido injusto. También encuentra que el estrés de origen laboral afecta negativamente las relaciones familiares y sociales, aumenta la probabilidad de experimentar emociones y sentimientos negativos y es responsable de sintomatología psicosomática.

El tercer objetivo de este documento es registrar las estrategias abordaje propuestas como respuesta a esta problemática, bajo el supuesto de que, si la precariedad laboral tiene consecuencias negativas para la salud física y mental, por el contrario, la satisfacción laboral está estrechamente asociada a la salud psicológica y emocional. Varios autores confirman esta hipótesis y plantean alternativas para afrontar el fenómeno desde las intervenciones de tipo político hasta las terapéuticas.

Juan C. García-Ubaque (2010) plantea la necesidad de abordar el problema de la precariedad laboral partiendo del derecho de toda persona a disfrutar de la Seguridad y la Protección Social, consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Desde la perspectiva de la Salud Pública revela el desafío que representa mantener el enfoque tradicional, diseñado desde la lógica del aseguramiento, donde el acceso y el plan de beneficios en salud está condicionado a la capacidad de pago de cada asegurado, para resguardar la estabilidad económica del sistema, señalando la enorme influencia que tienen sobre él los fenómenos del desempleo, el subempleo y la informalidad que exige compensar la pérdida de ingresos de los afiliados con recursos del Estado. El segundo, propone la creación de mecanismos que garanticen este derecho con base en la cohesión social, involucrando a los empleados y todos los estamentos sociales (Estado, empresarios, gremios, sindicatos) con una visión de largo plazo que contemple la inversión como necesaria para el desarrollo que logre el equilibrio entre lo social y lo económico.

López, A. (2016) bajo el supuesto de que la flexibilidad laboral no solo afecta la calidad y la cantidad del empleo sino la salud mental de los trabajadores y la exposición a riesgos psicosociales propone cinco líneas de acción encaminadas a procurar escenarios de trabajo seguro (para los trabajadores) y sostenible (para los empresarios. 1) adaptación del modelo regulador del riesgo psicosocial con arreglo a sectores productivos específicos, procurando el consenso, promoción y compromiso concreto de los empresarios con la prevención la salud mental y el bienestar psicológico de los empleados fortaleciendo, al mismo tiempo, la negociación colectiva y generando acuerdos vinculantes para todos los involucrados. 2) fortalecimiento de la economía social y solidaria en la búsqueda de una gestión autónoma y democrática, fundamentada en los principios de la solidaridad, la justicia, la ética y la colaboración que fomenten el compromiso, la transmisión de conocimientos, la seguridad y la estabilidad laboral. 3) fortalecimiento jurídico de los instrumentos para la prevención y la reparación del riesgo psicosocial 4) incentivos a la Responsabilidad Social Empresarial y 5) Equidad salarial y buenas prácticas laborales en las Administraciones Públicas mediante la creación de empleos estables y de calidad.

Garnier, L. (2005) enfatiza que la desesperada necesidad de contar con un trabajo “fijo” hace que se relativicen condiciones precarias de trabajo y se les considere suficientes para lograr la estabilidad, el progreso y la movilidad ascendente que se persigue. Afirma que la precarización laboral es consecuencia de no haber logrado generar empleos dignos como consecuencia del “equilibrio de bajo nivel” que caracteriza las economías de la región a las cuales, paradójicamente les conviene este escenario en términos de rentabilidad y competitividad por lo que plantea como única solución efectiva el replanteamiento de las políticas de Estado que hoy en día dejan de lado el análisis de variables claves respecto del efecto de la inversión pública sobre oferta, los ingresos futuros y la creación de valor social fomente la inversión, la capacitación y la infraestructura, como pilares para dinamizar el desarrollo

8. Conclusiones

El desempleo y la precariedad laboral menoscaban la dimensión psicológica del trabajo como fuente de identidad y valoración social y causan detrimento en la salud mental que quienes los experimentan. Actividades despojadas de sentido, que no ofrecen posibilidades de realización personal, reconocimiento o ascenso social; realizadas en condiciones de inseguridad, insalubridad, y desprotección social, retribuidas de manera insuficiente, acompañadas de sentimientos de incertidumbre, amenaza constante, carentes de garantías, condicionadas a la renuncia de derechos, y no pocas veces a la aceptación de abusos, generan respuestas psíquicas y psicofisiológicas anormales que terminan traduciéndose en trastornos mentales, enfermedad física y hasta la muerte.

La precarización laboral se expresa de múltiples maneras, coincidentes en el conjunto de países que conforman la comunidad Iberoamericana, siendo sus dos características fundamentales, de un lado, la flexibilización regulatoria respecto de las formas de contratación y de las responsabilidades del empleador por la protección de los trabajadores y de otro, la baja calidad del empleo.

Todas las modalidades de trabajo precario comparten similitudes en cuanto las formas más o menos irregulares de vinculación, el debilitamiento del vínculo laboral, la facilidad del despido, el desconocimiento de las garantías laborales que se convierte en fuente de abuso y vulneración de los derechos humanos y laborales, la desprotección frente a los riesgos en caso de accidente, enfermedad, despido injustificado o mínimo de ingresos para el retiro laboral, el traslado de costos de operación y de la protección al trabajador; remuneración incierta y, generalmente, por debajo de los mínimos legales, intensificación del tiempo de trabajo mediante la aceleración del ritmo de trabajo, la presión psicológica para incrementar la productividad, la extensión ilegal de la jornada, sin reconocimiento del trabajo suplementario, la flexibilización arbitraria de los horarios, el surgimiento de nuevos riesgos psicosociales asociados al maltrato emocional, el abuso de los clientes y la responsabilidad por la calidad del producto y la satisfacción del cliente.

Desde el punto de vista de la salud mental se ha confirmado que las personas expuestas a desempleo prolongado o que dependen de empleos precarios tienen una mayor probabilidad de experimentar malestar psicológico y trastornos mentales que pueden ocasionar o agravar enfermedades físicas y se ha establecido una correlación positiva entre el desempleo y la ideación suicida. La experiencia prolongada de desempleo está asociada a niveles de estrés que incrementan la probabilidad de desarrollar adicciones, necesitar medicación psiquiátrica o provocar alteraciones en la regulación del cortisol que desencadenen síntomas psicosomáticos. Los síntomas depresivos y el malestar psicológico repercuten en una menor capacidad de resiliencia y de usar eficazmente estrategias de afrontamiento. El desempleo durante largos periodos se asocia a deterioro cognitivo, que se expresa como un menor rendimiento en la velocidad de procesamiento, agudeza mental, compresión, memoria y razonamiento verbal y alerta general.

De igual forma, depender de un empleo carente de sentido, a cambio de una remuneración insuficiente para la supervivencia en condiciones dignas, en condiciones de extrema vulnerabilidad, injusticia e indefensión e incertidumbre, exponen a las personas a estigmatización y estereotipos negativos que conducen a la pérdida de estimación social, y ejercen presión social que se convierte en autoexigencias que por no estar bajo el control de la persona, deterioran su autopercepción y autoestima, generando sentimientos de autodesprecio, incapacidad, frustración, culpa, insuficiencia, tristeza y vergüenza y que causan intenso sufrimiento y se traducen en trastornos psíquicos. La inestabilidad constante genera mayores índices de estrés, ansiedad, depresión y diversas formas de desequilibrio psicológico. El riesgo psicosocial asociado al desempleo y el trabajo precario genera dificultades de adaptación, afectación de las relaciones familiares y sociales y dificultad para conciliar la vida laboral y extralaboral debido a las altas exigencias del empleo que limitan el tiempo para permanecer en el hogar.

Dentro de las estrategias de abordaje destaca el objetivo global propuesto por la OIT calificado como trabajo decente, que implica la garantía de derechos laborales, accesibilidad al mercado laboral, protección social y diálogo tripartita, así como la reformulación de las legislaciones nacionales en materia laboral con el objeto regular todas las formas disfrazadas de empleo y el replanteamiento de los esquemas de protección social basados en el aseguramiento que traslada al Sistema de Salud los costos de los riesgos laborales y condiciona la accesibilidad a la capacidad económica del trabajador.

9. Referencias

Antolinez-Antolinez, Z. A., Amaya-Mancilla, M. A., & Vera-Díaz, A. C. (2024). El trabajo informal y las condiciones laborales de los colombianos: perspectiva de revisión sistemática. AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 12(1), 254-260. doi: https://doi.org/10.15649/2346030X.3964

Álvarez, D. (2025) Trabajo, precariedad laboral y salud mental. LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social, 6(3), 272- 285.

https://doi.org/10.20318/labos.2025.10111

Amable, M., Benach, J., González, S. (2001) La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: concepto y resultados preliminares de un estudio multimodos. Archivos de prevención de riesgos laborales, ISSN-e 1578-2549, ISSN 1138-9672, Vol. 4, N.º. 4, 2001, págs. 169-184

https://undavdigital.undav.edu.ar/xmlui/handle/20.500.13069/1560

Arranz, A. L., & Novo, I. P. (2025). Trabajo informal y género: una mirada desde la perspectiva femenina. Atlantic Review of Economics, 8(1), 1-20. https://login.recursoselectronicos.uniagustiniana.edu.co/login?url=https://www-proquest-com.recursoselectronicos.uniagustiniana.edu.co/scholarly-journals/trabajo-informal-y-género-una-mirada-desde-la/docview/3235408755/se-2

Arribas, J. R. (2009). Aspectos sociológicos del desempleo/paro y de la precariedad laboral1. Nómadas, 24(4), 55-64. https://login.recursoselectronicos.uniagustiniana.edu.co/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/aspectos-sociológicos-del-desempleo-paro-y-de-la/docview/218714426/se-2

Blanch, J. M., & Cantera, L. M. (2009). El Malestar en el Empleo Temporal Involuntario. Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones, 25(1), 59. https://login.recursoselectronicos.uniagustiniana.edu.co/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/el-malestar-en-empleo-temporal-involuntario/docview/963958664/se-2

Borda, D., González, I., Serafini, V., González, R. & Rodríguez, M. (2021). Desafíos para el trabajo decente: El trabajo en plataformas digitales en Paraguay (Informes técnicos OIT Cono Sur). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro santiago/documents/publication/wcms_831344.pdf

Cantero-Téllez, E. A., & Ramírez-Páez, J. A. (2009). Factores psicosociales y depresión laboral: una revisión. Revista médica del instituto mexicano del seguro social. 47(6), 627-636.
https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745517008.pdf

Carvajal, M. (2025). Desarrollo sostenible y participación de organizaciones sociales en políticas activas de empleo. Un análisis crítico desde el enfoque seniano y foucaultiano. [Sustainable development and participation of social organizations inactive employment policies. A critical analysis from the Senian and Foucauldian perspectives] Política y Sociedad, 62(2), 17.
https://doi.org/10.5209/poso.94505.

Castillo, I. E. (2024). Impacto del Empleo y el Desempleo en el Bienestar Psicológico: Una Revisión de los Modelos Teóricos. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, 10, e117-e117. https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/80146

Castillo, M. (2022). La precariedad laboral y su impacto en el bienestar de los trabajadores. Universitat Oberta de Catalunya (UOC).
https://hdl.handle.net/10609/147049.

Céspedes, J. (2025). Desempleo, precariedad laboral y salud mental. [Unemployment, labour precariousness, and mental health]. Cuadernos de Relaciones Laborales. Tomo 43(2), 377-394. https://doi.org/10.5209/crla.91570

Chávez, J., Rosales, D., & Reyes, J. (2025). El malestar de los desocupados: una medición del efecto del desempleo individual y contextual sobre la satisfacción con la vida en México. [Unemployed unease: a measurement of the individual and contextual unemployment effect on life satisfaction] Revista De Economía Institucional, 27(52), 3-33.
https://doi.org/10.18601/01245996.v27n52.02

Climent-Rodríguez, J., & Navarro-Abal, Y. (2024). Significados psicosociales del desempleo en contextos de crisis. Tendencias Sociales. Revista De Sociología y Comunicación, (11), 18.
https://doi.org/10.5944/ts.2024.39694.

Colell, E., Sánchez-Niubò, A., Domingo-Salvany, A., Delclós, J., Benavides, F. (2014). Prevalencia de consumo de hipnosedantes en población ocupada y factores de estrés laboral asociados. Gaceta Sanitaria, Volumen 28, Issue 5, Pages 369-375, ISSN 0213-9111.
https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2014.04.009.

Delacruz, G., Zuluaga, P., Vélez, G. (2023). Enfermedades laborales y riesgo psicosocial en las nuevas relaciones laborales.
https://hdl.handle.net/10901/29123.

Deschamps Perdomo, Ambar, Garrafa Núñez, Mayra, Macías Mora, Laura, & Fuentes González, Paloma. (2020). Felicidad y Salud: evidencias científicas. Revisión bibliográfica. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 29(4), 374-385. Epub 08 de febrero de 2021. Recuperado en 25 de marzo de 2026, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602020000400374&lng=es&tlng=es

Durán, M 2010, Revista Nacional de Administración, ISSN-e 1659-4932, ISSN 1659-4908, Vol. 1, Nº. 1, 2010.

https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3698512

Fernández, J. (1998). Los trastornos psicológicos derivados del trabajo: hacia una psicopatología laboral. Revista de Psicología. Clinical and Health. Volumen 9, numero 3. págs. 607-620. https://journals.copmadrid.org/clysa/art/0336dcbab05b9d5ad24f4333c7658a0e

Figueiredo, V. C. N. (2024). Sin trabajo ni vida: La ideación suicida en el desempleo. Revista Puertorriqueña De Psicología/Revista Puertorriqueña De Psicología.

https://doi.org/10.55611/REPS.3403.04

Gallego, C. C. (2023). Trabajo, desposesión y sufrimiento en el capitalismo. De la crisis del mundo liberal al neoliberalismo. Bajo palabra. Revista de filosofía, (33), 49-80. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9256638

García-Ubaque, J., Riaño-Casallas M., Benavides-Piracón, J. (2010). Informalidad, desempleo y subempleo: Un problema de salud pública. Rev. salud pública. [citado 16 de febrero de 2026]; 14(Suppl 1): 138-150.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124006420120007000012&lng=en

Garnier, L. (2005). La precariedad del empleo en Centroamérica: los dilemas de un equilibrio de bajo nivel. Eur J Dev Res 17, 525–544. https://doiorg.recursoselectronicos.uniagustiniana.edu.co/10.1080/09578810500209791

Hernández-Bello, A., Flórez-Flórez, J., y Suárez-Morales, Z. (2022). Salud, trabajo y capital: el caso de las mujeres trabajadoras de la agroindustria de flores de Madrid, Colombia, 2019-2020. Gerencia Y Políticas De Salud, 21. DOI:

https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps21.stcc

Hernández, R., Fernández-Collado, C. y Baptista, P. (2006) Metodología de la Investigación. Cuarta edición. Ed. Mc Graw Hill.

Iglesias-García, C., Sáiz, P., Burón, P., Sánchez-Lasheras, F., Jiménez-Treviño, L., Fernández-Artamendi, S., Al-Halabí, S., Corcoran, P., García-Portilla, M & Bobes, J. (2017) [Suicide, unemployment, and economic recession in Spain]. Revista de Psiquiatría y Salud Mental (English Edition). Volume 10, Issue 2. Pages 70-77. ISSN 2173-5050.

https://doi.org/10.1016/j.rpsmen.2017.03.001.

Jiménez, E. V., & Zúñiga, C., Gregoria Huerta. (2019). Reflexión sobre la precariedad laboral y sus consecuencias desde un enfoque de género. [Reflection on Labor Precariousness and its Consequences from a Gender Perspective]. Revista Interamericana De Psicología Ocupacional, 38(2), 104-114.

https://doi.org/10.21772/ripo.v38n2a01

Jiménez, E. V., & Ramos, S. P. P. (2019). El trabajo precario y el trabajo decente: su impacto en la salud y en el desarrollo sostenible. [Precarious work and decent work: it's impact on health and sustainable development] Revista Interamericana De Psicología Ocupacional, 38(2), 138-147.

https://doi.org/10.21772/ripo.v38n2a05

Levaggi, V. (2004). ¿Qué es el trabajo decente? Organización Internacional del Trabajo, 9. http://www.ilo.org/americas/saladeprensa/WCMS_LIM_653_SP/langes/index.htm

López Cabrera, A. (2016). Riesgos psicosociales derivados de la precariedad laboral en la CAV: posibles líneas de actuación. Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales, (32). https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.15427

López, S. F. (2020). Caracterización de trabajos decentes en Medellín y otras principales ciudades de Colombia (2010-2018). Apuntes del Cenes, 39(69), 169-217.

https://doi.org/10.19053/01203053.v39.n69.2020.9915

Marinakis, A. (2022). Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina. OIT Cono Sur. Informes Técnicos / 25.

https://chile.un.org/sites/default/files/2022-02/wcms_837571.pdf

Marrero-Centeno, J. (2018). La relación entre la percepción de precariedad laboral y el bienestar subjetivo de los trabajadores/as en Puerto Rico. (Order No. 10830223). Available from Sociology Database. (2061523566).

https://login.recursoselectronicos.uniagustiniana.edu.co/login?url=https://wwwproquest.com/dissertations-theses/la-relación-entre-percepción-de-precariedad/docview/2061523566/se-2

OIT. (2026). Tendencias Sociales y del Empleo 2026. Serie El Mundo del Trabajo, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026. © OIT. ISBN: 9789220430590 (impreso); 9789220430606 (PDF web). DOI:

https://doi.org/10.54394/CZDS3776

OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2007). Trabajo Decente y Juventud – Argentina.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_187973.pdf

Pereiro, J. C. (2022). Trabajo de mayores y discriminación por edad. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. file:///C:/Users/pinzo/Downloads/cabeza_revista_n3_2022_def.pdf

PNUD (2024). Señales de cambio 2024. Nueva York.

https://www.undp.org/es/publicaciones/senales-de-cambio-2024

RIOD. (2025). Integralidad en Los abordajes de drogas la inserción socio Laboral en Iberoamérica. Guia-Insercion-Sociolaboral.pdf.

https://riod.org/wp-content/uploads/2025/12/Guia-Insercion-Sociolaboral.pdf

Rodrigo-Silva, C. (2024). Precariedad laboral y derecho del trabajo: Una aproximación a los elementos jurídicos de la precariedad. Ius et Praxis, 30(2), 80-97.

https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122024000200080.

Saavedra, C (2022) Eustrés y Distrés. Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología: Volumen 22. No. 2. Págs. 1-9.

https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9338795

Sabillón, J., Aragón, A., & López, I. (2018). Medición multidimensional de la precariedad laboral en Centroamérica. Rev. Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica, 162: 117-129 / 2018 (IV). (ISSN: 0482-5276). 07-SABILLON.indd

Sanclemente Ibáñez, F. J. (2020). Análisis del bienestar y la salud laboral en colectivos de trabajadores especialmente vulnerables en el periodo reciente de crisis económica global. Anuario De Psicología, 50(3)

https://doi.org/10.1344/anpsic2020.50.14

Sconfienza, M. E. (2017). Pobreza y acceso al empleo en argentina ¿cómo se relacionan demanda e inclusión laboral? Revista De Ciencias Sociales, (158), 99-123.

https://login.recursoselectronicos.uniagustiniana.edu.co/login?url=https://www-proquest-com.recursoselectronicos.uniagustiniana.edu.co/scholarly-journals/pobreza-y-acceso-al-empleo-en-argentina-cómo-se/docview/2085691136/se-2

Señoret, A., Rehner, J., & Ramírez, M. I. (2022). Impacto de la precariedad laboral en la percepción subjetiva del empleo. Revista De Sociología, 37(2), 16–32.

https://doi.org/10.5354/0719-529X.2022.69100

Serrano Rosa, M. A., Baena, S., & Molins-Correa, F. (2018). Diferencias entre empleabilidad, inseguridad laboral y salud en trabajadores y desempleados. Acción Psicológica, 15(1), 87–102.

https://doi.org/10.5944/ap.15.1.20945

Socastro Gómez, Á. (2025). Afrontamiento ajustado a las dinámicas del estrés en personas en situación de desempleo: identificación de mecanismos cognitivo-afectivos de resiliencia. https://docta.ucm.es/entities/publication/87f8dcc7-d7e1-47b4-821b-4fa89c8077c9

Uribe, M. O. (1996). Clasificación Internacional de Enfermedades, Organización Mundial de la Salud. Décima Versión CIE-10. Salud Mental, 19(Supl. 2), 11-18.

OMS. (1999). Trastornos mentales y del comportamiento de la Décima revisión de la clasificación internacional de las enfermedades (CIE-10)

https://docs.google.com/file/d/0B09dAja1kRg_b1hEVHMyVGtfMTg/edit?resourcekey=0-De-QpoKaB8nACZj73D50Ig

Valero, E., Utzet, M, Martín, U. (2022) ¿Cómo afectan las distintas dimensiones de la precariedad laboral a la salud mental? Gaceta Sanitaria, Volumen 36, Issue 5, Pages 477-483, ISSN 0213-9111,

https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.11.006

Valverde, C. V., López, M. C., & Ring, J. M. (2003). Estrategias de afrontamiento. Medicina clínica en psiquiatría y psicología. 425-436.

https://www.researchgate.net/profile/Carmelo-Vazquez/publication/257032587_Estrategias_de_Afrontamiento/links/5c3d94cc299bf12be3c8b542/Estrategias-de-Afrontamiento.pdf

Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., & Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. Anuario de Psicología Clínica y de la Salud, 5(1), 15-28.

https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=bienestar+psicol%C3%B3gico&btnG=&lr=lang_es

Vélez, M. (2021). Variables moduladoras de la cognición ante la ausencia de empleo. Granada: Universidad de Granada, 2021.

http://hdl.handle.net/10481/65439

Victoria Porthé, Fernando G. Benavides, M. Luisa Vázquez, Carlos Ruiz-Frutos, Ana M. García, Emily Ahonen, Andrés A. Agudelo-Suárez, Joan Benach. 2009. La precariedad laboral en inmigrantes en situación irregular en España y su relación con la salud. Gaceta Sanitaria. Volúmen 23, Supplement 1, Pages 107-114.

https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2009.09.004

Villarroel, Natalia. (2025). Experiencias laborales de trabajadores de plataformas digitales en Chile: ¿Libertad o precariedad? [Labor experiences of digital platform workers in Chile: ¿Freedom or precariousness?]. Cuadernos De Relaciones Laborales, 43(2), 361-376. https://doi.org/10.5209/crla.91968

Vejar, D. A. J. (2023). Subjetividad y precariedad del trabajo en América Latina: Algunas dimensiones y nodos cualitativos para su indagación. Bajo palabra. Revista de filosofía, (33), 117-140. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9256641