



Impacto de la precariedad laboral en la percepción subjetiva del empleo

[The impact of precarious job on the subjective perception of employment]

Andrés Señoret ^{1, 2} , Johannes Rehner ^{1, 2}  y María Inés Ramírez ² 

¹Pontificia Universidad Católica de Chile; ²Centro de Desarrollo Urbano Sustentable, Chile

Resumen

El objetivo de este trabajo fue analizar el impacto de la precariedad laboral en la percepción subjetiva de los trabajadores sobre su presente y futuro laboral. Esto se realizó estimando una serie de regresiones lineales en base a una encuesta aplicada en Chile. Los resultados muestran que los trabajadores no calificados sin contrato tienen una peor percepción subjetiva comparados con otros grupos. Proponemos el concepto de trabajo decente y sustentable como una forma de integrar aspectos subjetivos y temporales en los estudios laborales y de sustentabilidad. Los resultados son discutidos para resaltar la importancia de esta dimensión subjetiva para comprender las últimas oleadas de malestar social en Chile.

Palabras clave: trabajo decente, precariedad laboral, bienestar subjetivo, sustentabilidad

Abstract

The objective of this work was to analyze the impact of job insecurity on the subjective perception of workers about their present and future work. This was done by estimating a series of linear regressions based on a survey applied in Chile. The results show that unskilled workers without a contract have a worse subjective perception compared to other groups. We propose the concept of decent and sustainable work to integrate subjective and temporal aspects in labor and sustainability studies. The results are discussed to highlight the importance of this subjective dimension to understand the latest waves of social unrest in Chile.

Keywords: decent work, precarious employment, subjective wellbeing, sustainability

Contacto: La comunicación sobre este artículo debe ser enviada a Andrés Señoret, email asenoret@uc.cl

Financiamiento: Esta investigación contó con financiamiento de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID) a través del Fondo de Financiamiento de Centros de Investigación en Áreas Prioritarias (FONDAP 15110020).

INTRODUCCIÓN

En los últimos 30 años, una serie de procesos económicos e institucionales relacionados con lo que se ha denominado neoliberalismo han impactado fuertemente en el mundo del trabajo en Chile (French-Davis, 2003). Desde una dimensión productiva y estructural, se implementó el extractivismo como modelo de producción económica predominante, truncando el incipiente desarrollo industrial y la posibilidad de consolidar el empleo del sector secundario. Proliferaron trabajos poco calificados del sector terciario, asociados al consumo y los servicios y al empleo informal (Beer et al., 2016; Rehner et al., 2018). Desde una dimensión institucional, el marco regulatorio impuesto por las políticas neoliberales tendió a flexibilizar el mercado del trabajo, lo que significó un aumento del trabajo por cuenta propia, de los contratos a plazo y del empleo informal (Rubio, 2002; Ruiz-Tagle, 2001). Además, dichas transformaciones institucionales impulsaron una precarización de los sistemas de protección social, especialmente referidos a pensiones y salud (Berstein et al., 2006).

Dentro de este panorama se vuelve relevante preguntarse cómo la precarización de las condiciones laborales ha impactado en la percepción de los trabajadores respecto a distintas características de su empleo. De hecho, se puede argumentar que la precariedad laboral fue uno de los detonantes del estallido social de octubre de 2019 en Chile (Stecher & Sisto, 2020), relevando la importancia del empleo como dimensión fundamental para un desarrollo económico que se sustente en el tiempo. Por su parte, en el contexto global, el marco regulatorio de las políticas neoliberales ha tendido

a flexibilizar el mercado del trabajo, aumentando la precariedad laboral incluso en contextos de altos ingresos (Kalleberg, 2018). Considerando que Chile es considerado un ejemplo relativamente exitoso en términos de indicadores macroeconómicos, con un marco regulatorio neoliberal, se puede considerar como un caso de estudio significativo para entender la relación entre la precariedad laboral y el malestar subjetivo de los trabajadores. Este artículo busca explorar la influencia de la precariedad laboral impulsada por el régimen económico neoliberal en la percepción subjetiva de los trabajadores. Se postula que dicho modelo, además de impactar negativamente en el medio ambiente, tiene efectos nocivos en el capital humano que da soporte a su funcionamiento, específicamente en la subjetividad de los trabajadores y trabajadoras. En última instancia el propósito del artículo es aportar a la discusión sobre trabajo digno y como este debe ser considerado como un elemento esencial para un desarrollo económico sustentable (Sehnbruch et al., 2015). Si la sustentabilidad como concepto hace referencia a un desarrollo que asegure el bienestar de las generaciones futuras, el bienestar material generado por el trabajo en el presente no debería sostenerse en el perjuicio del bienestar subjetivo de los trabajadores a largo plazo. Considerando además que la incertidumbre asociada a la flexibilidad y precariedad laboral también dificultan el desarrollo de los trabajadores, tanto en lo material como en lo subjetivo, tanto en el presente como en su futuro (Sennett, 1998).

Precarización laboral, neoliberalismo y extractivismo

La discusión académica sobre el *trabajo decente* se ha desarrollado desde que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) propuso el concepto en 1999 (Anker et al., 2003) y su inclusión como parte del objetivo de desarrollo sustentable de la Organización de Naciones Unidas (ONU, 2015). El concepto se ha discutido en torno a criterios de oportunidades de trabajo, condiciones de libertad, trabajo productivo, equidad, seguridad en el trabajo y dignidad, entendiéndolo desde la comparación internacional de indicadores cuantitativos (Anker et al., 2003; Ghai, 2003).

Por otro lado, la precariedad laboral ha sido entendida como la falta de empleo seguro, formal y estable, con sistemas de protección social deficientes en relación con el desempleo, la jubilación, y la atención de la salud (Kalleberg, 2018; Ruiz-Tagle, 2001). En general, la precariedad laboral se ve reforzada por las políticas laborales neoliberales (Beer et al., 2016) que tienden a desregular el mercado del trabajo y a impulsar la flexibilización laboral buscando la eficiencia y la competencia entre privados (Bal & Dóci, 2018), y por una desfinanciación generalizada y profunda de los sistemas públicos de protección social (Theodore, 2003). Esto genera un contexto en el que el poder colectivo de los trabajadores a través de su participación en sindicatos disminuye (Rubio, 2002), y que arreglos como la subcontratación cobren importancia (Wills, 2009). Estudios recientes (Beccaria & Maurizio 2020) confirman el papel clave de la informalidad en la producción de inestabilidad en los mercados laborales de América Latina. Mientras que las tendencias actuales de

transformación tecnológica acentúan la precarización en lugar de mejorar la inclusión (Ariza & Raymond, 2020).

Chile representa un caso particularmente relevante para discutir la precarización del trabajo en el contexto del neoliberalismo (Gudynas, 2018; Svampa, 2015). Las reformas económicas neoliberales implementadas por la dictadura militar chilena en la década de 1970, pusieron fin al incipiente modelo de desarrollo que se había intentado en décadas anteriores y consolidó un modelo extractivista basado en la exportación de *commodities* como clave para el desarrollo económico del país. La búsqueda de la competitividad internacional se usó como justificación para una rápida desregulación y privatización encaminada a promover la exportación de materias primas y la importación de bienes industriales (de Mattos, 1992; French-Davis, 2003) en combinación con un enfoque altamente individualizado y privatizado de la seguridad social (Mesa-Lago & Bertranou 2016). Este camino de desarrollo económico demostró ser altamente dependiente de las fluctuaciones de los precios internacionales de las materias primas, generando una volatilidad significativa de los ingresos fiscales y la balanza de pagos macroeconómica, impactando indirectamente al resto de la economía y al empleo a nivel nacional (Beer et al., 2016; Rehner et al., 2018).

Si bien en Chile el número de empleos aumentó en las últimas tres décadas, muchos de estos nuevos trabajos son informales, por cuenta propia, subcontratados, o con contratos de duración fija (Ruiz-Tagle, 2001). En el caso de Chile, el autoempleo y los contratos de corta duración son resultado de un mercado laboral deficiente (Atienza et al., 2016; Rodríguez & Rehner, 2021), más que un indicador de competitividad.



Por lo tanto, la flexibilización como marco regulatorio neoliberal ha acentuado la precariedad laboral debido a la erosión de las normas laborales, reduciendo las relaciones formales, impactando a los trabajadores a un nivel subjetivo. Fenómeno que hace necesario estudiar el problema de la precarización más allá de sus condicionantes estructurales (Alberti et al., 2018).

Impactos subjetivos de la precariedad laboral

Durante varias décadas los estudios laborales se han centrado en el análisis de los factores estructurales asociados con el empleo (Coe & Jordhus-Lier, 2011; Strauss, 2020). Sin embargo, la transformación de las condiciones laborales tiene efectos que van más allá de dichas condiciones estructurales (Herod, 1997). Sennett (1998) fue uno de los primeros sociólogos que abordó los impactos de la flexibilidad y la precariedad laboral en la subjetividad de los trabajadores, afirmando que "es bastante natural que la flexibilidad despierte ansiedad: la gente no sabe qué riesgos darán sus frutos, qué caminos a seguir" (p. 9).

Recientemente, los estudios laborales se han expandido hacia perspectivas multidimensionales que incorporan la dimensión subjetiva de los trabajadores (van Aerden et al., 2016; Vives, 2020), definiendo que una relación laboral satisfactoria debería considerar un salario justo para el tipo y cantidad de trabajo, trato digno, deberes significativos, además de oportunidades de crecimiento futuro que permitan un mejor bienestar (van Aerden et al., 2015). Considerando además el efecto de las recompensas materiales, los derechos de los trabajadores, la capacidad de organización colectiva, los horarios

de trabajo, las relaciones de poder interpersonal, y la percepción subjetiva de los trabajadores sobre su estabilidad laboral, la protección social, y sus oportunidades laborales futuras (Dutta, 2016; van Aerden et al., 2016).

La flexibilidad laboral y la precariedad impactan en la percepción subjetiva de los trabajadores sobre su futuro (Chadi & Hetschko, 2016), impregnando de ansiedad e incertidumbre la vida diaria de los trabajadores (Sennett, 1998). La flexibilidad, transfiere el riesgo económico de las empresas al empleado, implicando que la responsabilidad de la carrera y la seguridad social recae en el trabajador y no en el empleador (Fuentes & Link, 2014; Kalleberg, 2018; Sisto, 2009), generando una situación de agobio cotidiano constante (Han, 2015). Además, dado que la incertidumbre es esencialmente temporal, la inestabilidad actual del trabajo refuerza la inseguridad laboral y la preocupación por los ingresos futuros (Sennett, 1998; Waite, 2009). Situación que afecta en Chile tanto a los trabajadores poco calificados como a los profesionales altamente calificados (Sisto & Fardella, 2008). La falta de estabilidad laboral a menudo afecta la realización personal, disminuyendo la capacidad del trabajador para dar sentido a su trabajo diario (Sennett, 1998). Sin embargo, algunos estudios empíricos muestran un efecto contrario. En algunos trabajos poco calificados los empleados están muy satisfechos (Brown et al., 2012), debido a malas experiencias previas y a sus bajas expectativas laborales (Deery et al., 2019; Léné, 2019). Además, algunos arreglos flexibles han mostrado un impacto positivo en la satisfacción laboral (Wheatley, 2017).

En este sentido, la situación de los trabajadores por cuenta propia es particularmente interesante.



Generalmente no están más satisfechos, pero muestran un mayor compromiso laboral (Warr & Inceoglu, 2018). A pesar de estar expuestos a la inseguridad laboral y la falta de protección social, aparentemente valoran el sentido de autonomía y tener cierto control sobre su futura trayectoria laboral (Aguilar et al., 2013; Orejuela & Ramírez, 2011; Soto & Gaete, 2013). La evidencia ha encontrado que trabajadores por cuenta propia que poseen pequeñas empresas indican una mayor satisfacción laboral, pero aquellos que trabajan de forma independiente para otros expresan lo contrario (Aguilar et al., 2013).

Brechas de género y percepción del trabajo

La percepción subjetiva del empleo también muestra importantes diferencias en términos de género, aportando a una larga tradición sobre la satisfacción laboral y las brechas de género (Clark, 1997; Hakim, 1991). Además, los costos del cuidado de los hijos o las prestaciones por maternidad aumentan la probabilidad de que las mujeres pierdan su trabajo (Iversen et al., 2020; Rosenfeld & Kalleberg, 1991). Sumado a esto, existe el sesgo que las mujeres son menos productivas, en función de las expectativas de rol. Dedicar más tiempo al trabajo reproductivo en el hogar y, por lo tanto, producirían menos valor económico contabilizado (Iversen et al., 2020). Las mujeres también tienen en general menos perspectivas de ascenso, aunque esto depende del tipo de trabajo que desempeñen. Por ejemplo, la promoción es más probable en trabajos flexibles, pero seguros para mujeres y en empleos altamente calificados, ya que dichos trabajos no asocian la productividad con horas de trabajo adicionales y,

por lo tanto, son más compatibles con la vida en el hogar (Iversen et al., 2020; Rosenfeld & Kalleberg, 1991). Esto también se observa en Chile, donde el incremento del empleo femenino se produce en trabajos poco protegidos (Benach et al., 2014; Valdés, 2015), y persisten diferencias de género en la remuneración y la calidad del trabajo (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2019).

Hay autores que indican que la percepción subjetiva del trabajo es peor entre las mujeres (Abdullah et al., 2012; Iversen et al., 2020; Rosenfeld & Kalleberg, 1991) señalando que esto se relaciona principalmente con la percepción de barreras que limitan sus oportunidades y a la inequidad estructural. La falta de apoyo familiar y los conflictos entre el papel de la mujer en la familia y en el trabajo contribuirían a una baja satisfacción laboral (Abdullah et al., 2012). En el caso de las mujeres que se desempeñan en empleos agrícolas, mano de obra altamente feminizada, el carácter estacional del trabajo perjudica fuertemente su percepción de estabilidad (Bee, 2000; Valdés, 2015).

Hacia un trabajo decente y sustentable

Junto al análisis de las condiciones estructurales del trabajo precario es atender también a la percepción subjetiva del empleo, especialmente en países con marcos regulatorios donde el trabajo tiende a la precarización y a la flexibilización. Estos factores también afectan el bienestar de los trabajadores (Benach et al., 2016), acentuando la experiencia de incertidumbre (Sennett, 1998) y agobio (Han, 2015) relacionada con el trabajo. Por ello, este fenómeno debe ser observado desde



una perspectiva temporal que involucre el presente y futuro de los trabajadores y sus familias. La sustentabilidad en tanto proceso ofrece una perspectiva capaz de incluir esta dimensión (Rehner et al., 2018). No obstante, en los debates sobre sustentabilidad y desarrollo, se ha prestado poca atención a la precariedad laboral (Sehnbruch et al., 2015). Actualmente, se presta mucha atención a temas como la informalidad del trabajo o la integridad física de los trabajadores (United Nations, 2015) que, si bien son relevantes, no consideran la percepción y el bienestar individual de los trabajadores (Benach et al., 2016). En este sentido, la agenda pública avanza a un ritmo mucho más lento que el desarrollo teórico asociado a la temática laboral.

El concepto de trabajo decente (OIT, 2020; Sehnbruch et al., 2015) propone una perspectiva integral de

la problemática laboral en la búsqueda de la sustentabilidad, abordando tanto las condiciones laborales como la percepción subjetiva de los trabajadores. La OIT (2020) lo define considerando ingresos justos en empleo productivo, seguridad laboral y protección social, libertad de expresión y asociación, participación, posibilidades de mejorar el desarrollo personal y la integración social, así como la igualdad de trato y oportunidades para todos. El trabajo decente se ha incluido como uno de los objetivos de desarrollo sustentable de las Naciones Unidas (2015). Por lo tanto, resulta relevante explorar cómo la precariedad laboral afecta la percepción subjetiva de los trabajadores con respecto a su presente y futuro, incluyendo explícitamente el bienestar subjetivo de los trabajadores a través del concepto de trabajo digno y sustentable.

MÉTODO

Si bien muchos estudios empíricos que abordan experiencias subjetivas de trabajo y satisfacción laboral tienden a emplear metodologías cualitativas (Bee, 2000; Iversen et al., 2020; Orejuela & Ramírez, 2011; Sisto, 2009; Sisto & Fardella, 2008; Soto & Gaete, 2013), este estudio tiene como propósito someter a prueba algunas hipótesis planteadas por dicha literatura a partir del análisis estadístico de datos cuantitativos.

Este estudio emplea datos cuantitativos obtenidos de la Encuesta de Percepción de Desarrollo Urbano Sustentable (EPDUS) desarrollada por el Centro de Desarrollo Urbano Sustentable (CEDEUS) (Fuentes et al., 2021). La encuesta se aplicó entre septiembre y octubre de 2019 en las dos principales

áreas metropolitanas de Chile, Santiago y Concepción. La selección de la muestra se basó en cinco tipos de zonas urbanas y un muestreo aleatorio de hogares al interior de bloques censales seleccionados. Se aplicó un cuestionario a 803 personas mayores de 30 años. En este estudio se trabajó con los 499 casos de esta muestra que corresponden a la población laboralmente activa.

Se construyeron diferentes indicadores para representar las características estructurales del empleo y la percepción subjetiva de los trabajadores, complementándose con variables de control. La estructura laboral se representa distinguiendo entre trabajo terciario calificado y no calificado (Beer et al., 2016; Rehner et al., 2018), categoría



ocupacional (i.e., empleador, empleado, trabajador por cuenta propia; Rubio, 2002; Ruiz-Tagle, 2001), condiciones de contratación (i.e., con contrato escrito y con contrato escrito indefinido) y afiliación a los sistemas de pensiones y salud (Berstein et al., 2006; Rubio, 2002; Ruiz-Tagle, 2001). Las variables de control son: grupo socioeconómico, nivel educativo (elaborado a partir de nivel educacional y ocupación laboral), área metropolitana de residencia (distinguiendo entre Santiago y Concepción), nivel educacional (i.e., tiene o no título profesional), edad, y sexo del jefe de hogar. Los indicadores de percepción subjetiva sobre el empleo (ver Tabla A en anexo), se construyeron a partir de las respuestas a una serie de preguntas medidas en una escala Likert de siete puntos y se estandarizó a valores de 0 a 100. Mientras que la dimensión de perspectivas laborales futuras se estandarizó de 1 a 4.

Siguiendo otros trabajos (Chadi & Hetschko, 2016; Han, 2015; Malvezzi et al., 2016; Rehner et al., 2018; Sennett, 1998; Sisto, 2009; van Aerden et al., 2016; Waite, 2009) se construyeron indicadores de percepción subjetiva referidos a la satisfacción económica de los trabajadores con su empleo y a la calidad del empleo. Este último combina la realización personal atribuida al trabajo, la calidad del ambiente laboral y la disponibilidad de tiempo libre. Considerando

la importancia de la temporalidad en la relación entre precariedad laboral y percepción subjetiva, también se incluyó un indicador de percepción de estabilidad laboral. Las expectativas de mejora se midieron preguntando por la capacidad económica de los hogares para enfrentar posibles situaciones de emergencias en el futuro (desempleo o enfermedad grave), y sobre las perspectivas de mejoras futuras en el empleo actual. Además, se construyó un indicador general de percepción laboral a partir del promedio de los 5 indicadores anteriores.

Para examinar la relación entre estructura laboral, condiciones de empleo, y percepción subjetiva del trabajo, se realizaron dos etapas de análisis. Primero, un análisis descriptivo de las diferentes variables laborales, controlando por ciudad, género, y nivel socioeconómico, para observar cómo se distribuyen las condiciones laborales y las percepciones de los trabajadores. Y luego, usando regresiones lineales múltiples, estimando los indicadores de percepción subjetiva en función de diferentes variables sobre las condiciones laborales y controlando por nivel socioeconómico, la ciudad de residencia, la edad, y sexo. El propósito de estos modelos es identificar la incidencia de las condiciones laborales de los trabajadores en su percepción subjetiva del empleo.

RESULTADOS

Los resultados descriptivos de pueden observar en la Tabla 1. En ella se aprecia que las diferencias estructurales del empleo se relacionan con el nivel socioeconómico. Los trabajadores de nivel socioeconómico más alto suelen tener trabajos de

servicios altamente calificados, mientras que los trabajadores de nivel socioeconómico más bajo pertenecen principalmente al sector terciario no calificado. El nivel socioeconómico medio-bajo registra la mayor proporción de trabajadores por

cuenta propia, y los estratos bajos tienen menor protección laboral (i.e., menor proporción de trabajadores con contrato y actualmente afiliados a un sistema de seguridad social) mientras que los niveles socioeconómicos altos tienen la mayor proporción de trabajadores formales empleados. Estas diferencias socioeconómicas en la estructura laboral y condiciones de empleo se correlacionan con la percepción subjetiva sobre el trabajo. Los trabajadores de nivel socioeconómico alto tienen las percepciones más positivas sobre la satisfacción económica, las perspectivas de futuro y el índice general de percepción laboral. Los trabajadores de estrato socioeconómico bajo tienen la percepción más negativa de la percepción de estabilidad y subsistencia ante emergencias. Las percepciones entre los grupos socioeconómicos de nivel medio tienden a parecerse a las de los grupos extremos más cercanos. Por ejemplo, en cuanto a la calidad del trabajo, el grupo medio-alto presenta una percepción similar a la del grupo alto. Sin embargo, en el caso de la subsistencia ante emergencias tienden a diferir de los valores extremos: los grupos de ingresos medios-bajos y medios-altos presentan los mismos niveles, distintos tanto de los grupos socioeconómicos altos como bajos. En términos geográficos no aparecen grandes diferencias entre áreas metropolitanas, salvo una mejor percepción de la calidad del empleo en Concepción. Por otro lado, las diferencias de género muestran algunos resultados interesantes. Primero, no se

observan grandes diferencias entre hombres y mujeres en términos de estructura y condiciones de empleo, por lo que no se pudo confirmar que las mujeres sean en general relaciones laborales más precarias. Segundo, las mujeres indican una peor percepción subjetiva del trabajo. Se encontraron diferencias significativas entre mujeres y hombres en términos de satisfacción económica, subsistencia ante emergencias, perspectivas de mejora futura y el índice general de percepción laboral, revelando una peor percepción entre las mujeres en todas estas dimensiones

Los resultados de los modelos de regresión lineal múltiple sobre el impacto de la inseguridad laboral en las dimensiones de la percepción subjetiva del trabajo se muestran en la Tabla 2. Los resultados indican que la estructura laboral y las condiciones de empleo afectan a las percepciones subjetivas de los trabajadores. Trabajar sin contrato tiene un impacto negativo en el índice de percepción general compuesto. A diferencia de esto, ser trabajador dependiente tiene cierta influencia negativa en el nivel de satisfacción laboral general. Este resultado puede considerarse coherente con los altos niveles de satisfacción observados entre los trabajadores por cuenta propia. Las mujeres tienen una percepción subjetiva más negativa que los hombres. Además, la pertenencia al grupo socioeconómico más alto tiene un efecto positivo en el indicador general de percepción subjetiva.



Tabla 1

Condiciones Laborales y Percepción Subjetiva del Empleo

Variables	Total	Área		Sexo		Nivel socioeconómico			
		Stgo	Conce	H	M	A	MA	MB	B
% Terciario calificado	34.1	37.6	30.2	32.9	36.6	100	54.0	14.0	0.0
% Terciario no calificado	60.5	59.3	61.8	60.1	61.3	0.0	44.0	84.2	86.0
% Secundario	5.4	3.1	8.0	7.1	2.1	0.0	2.0	1.8	14.0
Categoría									
% Empleador	10.4	11.6	9.1	10.3	10.6	14.7	15.2	5.3	9.0
ocupación									
% Empleado	61.5	58.7	64.6	62.4	59.6	69.3	64.6	51.8	62.7
% Cuenta propia	28.1	29.8	26.3	27.3	29.8	16.0	20.2	43.0	28.4
% Con contrato	52.7	53.2	52.1	52.3	53.5	80.0	72.0	50.0	52.9
% Con contrato indefinido	43.3	45.2	41.1	42.4	45.2	69.3	63.0	39.5	39.7
% Cotiza Pensiones	69.2	66.4	72.4	71.7	64.1	88.0	77.0	56.1	54.4
% Cotiza Salud	61.7	60.8	62.7	62.3	60.5	88.0	76.0	62.3	58.8
Percep. subjetiva									
Sat. económica	75.9	75.1	76.7	77.4	72.4	86.4	79.4	72.9	71.2
Calidad trabajo	78.4	76.8	80.3	78.8	77.5	84.5	81.0	76.2	75.2
Estabilidad	72.7	72.7	72.6	73.4	71.1	78.5	74.6	73.4	68.3
Subsistencia	42.0	42.5	41.6	44.9	35.7	66.3	44.8	39.0	31.5
Perspect. futuro	71.3	69.6	73.3	73.8	65.9	89.9	76.1	66.1	62.8
Percep. general	69.4	68.1	71.0	71.1	65.8	82.6	71.4	65.8	63.1

Nota. H = hombre. M = mujer. A= nivel socioeconómico alto. MA = nivel socioeconómico medio-alto. MB= nivel socioeconómico medio-bajo. B = nivel socioeconómico bajo.

Al analizar de manera desagregada la influencia de las condiciones laborales en las distintas dimensiones de la percepción subjetiva del trabajo, se pueden identificar otros hallazgos interesantes. La satisfacción material se ve influida negativamente por la falta de contrato, complementada por la falta de protección de la salud. Esta dimensión muestra una influencia positiva de la edad en la satisfacción de los trabajadores. Mientras que la evaluación de la calidad del trabajo está relacionada con diferentes factores. Por ejemplo, tener un trabajo calificado tiene la influencia positiva más fuerte, complementada con la influencia negativa

de la falta de contrato. Como esta dimensión también mide elementos de bienestar personal (i.e., contribución a la sociedad, tiempo libre y ambiente laboral), la regresión revela que son los trabajadores más calificados los que están más felices, mostrando que las brechas no solo se reproducen en los aspectos materiales sino también a nivel de satisfacción subjetiva. Por otro lado, la satisfacción con la seguridad laboral muestra cierta contradicción interna y las variables de control no muestran influencia estadísticamente significativa. Quienes tienen contrato indefinido perciben su trabajo como más estable y confiable, pero ser trabajador

dependiente tiene un efecto negativo, posiblemente por el bajo nivel de protección laboral en Chile. Por último, en cuanto a la percepción de poder subsistir frente a emergencias, la situación

socioeconómica y el nivel educativo y sexo son los que más influyen en dicha dimensión, con una peor percepción por parte de las trabajadoras mujeres.

Tabla 2

Modelos de Regresión Lineal Múltiple de la Percepción Subjetiva del Trabajo

Variables y categorías		Satisfac. material	Calidad empleo	Estab. laboral	Subsistencia Emerg.	Percep. laboral	Percep. general
NSE	Alto	0.10	0.02	0.04	0.22	0.10	0.19
	Bajo	-0.05	0.01	-0.05	-0.11	-0.04	-0.07
Educación: superior		0.09	0.09	-0.07	0.12	-0.01	0.03
Sexo: Mujer		-0.15	-0.06	-0.06	-0.16	-0.10	-0.14
Área: Concepción		0.07	0.15	0.02	0.02	0.06	0.11
Edad (años)		0.10	0.04	0.01	0.02	-0.06	0.02
Terciario	Calificado	0.17	0.31	0.19	0.11	-0.01	0.11
	No calificado	0.05	0.09	0.10	0.02	-0.19	-0.10
Trabajo	Empleado	-0.08	-0.14	-0.28	-0.06	-0.11	-0.16
	Cuenta propia	-0.02	0.00	0.08	-0.06	0.14	0.04
Contrato	Sin	-0.24	-0.23	0.01	-0.22	-0.24	-0.29
	Indefinido	-0.07	-0.03	0.19	-0.20	0.02	-0.02
Cotiza	Pensiones	-0.07	0.02	-0.06	-0.24	0.03	-0.16
	Salud	0.20	-0.17	0.18	0.29	0.11	0.18
R ² Ajustado		.200	.100	.083	.235	.158	.243

Nota. NSE = nivel socioeconómico. Negrita = significativo al 95% o más.

CONCLUSIONES

En este estudio se confirma una relación negativa entre la precariedad laboral y la percepción subjetiva de los trabajadores sobre su empleo y sus perspectivas laborales, que difiere de la alta satisfacción reportada por otros trabajos (Brown et al., 2012; Hakim, 1991). Se observó una mayor satisfacción material y mejor percepción de la calidad y estabilidad de sus puestos de trabajo en los trabajadores calificados. Las experiencias y percepciones de los trabajadores reflejan las debilidades de la protección social en

el contexto institucional y económico chileno marcado por una alta flexibilización laboral (Chadi & Hetschko, 2016; Orejuela & Ramírez, 2011; Sennett, 1998; Sisto & Fardella, 2008; van Aerden et al., 2015). El análisis de regresión permitió identificar que los trabajadores de servicios no calificados y los sin contrato tienen peores perspectivas laborales, menor satisfacción material, peor percepción de la calidad del trabajo y de sus posibilidades de subsistencia frente a emergencias. Esto permite



afirmar que la falta de protección institucional del mercado laboral chileno genera impactos en el presente y restringen severamente las perspectivas y esperanzas de mejoras futuras basadas en el esfuerzo personal. Los trabajadores por cuenta propia muestran una percepción positiva sobre sus perspectivas laborales futuras (Aguilar et al., 2013; Orejuela & Ramírez, 2011; Soto & Gaete, 2013). Esto estaría mostrando que en el caso del autoempleo la falta de protección y la alta competencia no necesariamente tienen impactos negativos sobre el bienestar subjetivo. Sin embargo, esto está influenciado por características estructurales. Los trabajadores por cuenta propia tienen una percepción favorable de sus perspectivas, salvo que sean trabajadores no calificados del sector terciario. Se puede inferir que estar empleado tiene un impacto negativo cuando el trabajo está desprotegido y poco calificado, por lo que estas personas se sienten mejor cuando son independientes. En cuanto a las variables de control, además del impacto positivo del nivel socioeconómico en la percepción del trabajador, uno de los hallazgos importantes del estudio son las diferencias de género. Comparadas con los hombres y controlando las condiciones laborales, las mujeres tienen una peor percepción de la satisfacción material, de la subsistencia ante emergencias y de las perspectivas laborales futuras. Este resultado apoya algunos de los argumentos de la literatura (e.g., Abdullah et al., 2012; Iversen et al., 2020; Rosenfeld & Kalleberg, 1991) y permite sugerir que las mujeres presentan una peor satisfacción actual y una visión más pesimista sobre el futuro particularmente en un mercado de trabajo desprotegido. Las brechas de género se reproducen en el ámbito del

bienestar subjetivo evidenciando una doble precariedad del trabajo femenino en las condiciones laborales (Valdés, 2015) y en la percepción subjetiva. Este estudio buscó contribuir a la inclusión del trabajo decente como una dimensión clave en el debate sobre la sustentabilidad más allá del caso particular de Chile. El país es considerado como un ícono de economía neoliberal en el que se ha incentivado la explotación de recursos naturales como matriz productiva y la promoción de la flexibilidad laboral como marco regulatorio. Su análisis permite comprender el impacto de la precariedad laboral en el malestar subjetivo de los trabajadores considerando que la flexibilidad laboral es un fenómeno generalizado a nivel global. Considerando las últimas olas de protestas masivas en Chile, muchas de las cuales estuvieron relacionadas con la precariedad de la vida en general, es posible proponer que los sentimientos de ansiedad, incertidumbre (Sennet, 1998), y agobio cotidiano (Han, 2015) al cual que se enfrentan muchos trabajadores precarizados pueden estar jugando un papel importante en el malestar subjetivo (Supiot, 2021). Estos resultados que ayudan a comprender los impactos del neoliberalismo en el mundo del trabajo podrían estar a la base de las causas del estallido social chileno de octubre del 2019 (Stecher & Sisto, 2020). La precariedad y la flexibilidad laboral suscitadas por el neoliberalismo en Chile y sus consecuencias generan la incertidumbre que afecta a los trabajadores a un nivel subjetivo respecto a su presente y futuro. La ansiedad por la falta de estabilidad del empleo, el miedo a no poder enfrentar emergencias (e.g., enfermedad), y la incapacidad de proyectarse en el empleo actual tienen impactos en la sociedad y generan costos



sociales y económicos a largo plazo (Findlay et al., 2017).

Frente a esto es relevante poner el foco en las consecuencias de la precariedad laboral para contribuir al debate sobre desarrollo y trabajo sustentables. El trabajo decente es un tema relativamente ausente en el debate sobre la sustentabilidad, pero es un elemento central y está relacionado con otros objetivos de desarrollo sustentable como el desarrollo equitativo, la lucha contra la pobreza, las brechas de género, etc., todo lo cual se relaciona con el trabajo decente y los derechos laborales (OIT, 2019). Sin embargo, el debate tiende a centrarse en las características estructurales e institucionales del trabajo, no en el bienestar subjetivo de los trabajadores. Es importante fortalecer este nexo a través de dos elementos fundamentales para la sustentabilidad: (a) el criterio de justicia—ya que una percepción negativa de las condiciones laborales puede reproducir brechas socioeconómicas y de género—y; (b) la perspectiva intergeneracional—ya que la percepción

de no poder mejorar la situación familiar por el trabajo genera desesperanza frente al futuro y una autoexplotación enfocada al presente que no resulta sustentable.

Por lo tanto, resulta necesaria una mayor consideración de la percepción subjetiva como dimensión indispensable para abordar adecuadamente los estudios de empleo en los debates sobre sustentabilidad basado en el concepto de trabajo decente (United Nations, 2015; Sehnbruch et al., 2015). El concepto de trabajo decente y sustentable implica además una dimensión temporal para abordar los posibles perjuicios del empleo actual en el futuro de los trabajadores (Rehner et al., 2018), que permite comprender los impactos del neoliberalismo de manera más integral en términos de sustentabilidad pues, el neoliberalismo implementado en Chile tiene efectos nocivos para los trabajadores y la sociedad, ya que dificulta el acceso a empleos dignos, estables, y protegidos que contribuyan al desarrollo material y subjetivo de los trabajadores en el presente y futuro.

REFERENCIAS

- Abdullah, N. H., Wahab, E., Shamsuddin, A., & Noor, H. (2012). Perception on career barriers among working women. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 4(7), 93–100. <https://bit.ly/3Y0LYAp>
- Aguilar, A., García, T. M., & Moro-Egido, A. I. (2013). Heterogeneous self-employment and satisfaction in Latin America. *Journal of Economic Psychology*, 39, 44–61. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2013.07.001>
- Alberti, G., Bessa, I., Hardy, K., Trappmann, V., & Umney, C. (2018). In, against and beyond precarity: Work in insecure times. *Work, Employment and Society*, 32(3), 447–457. <https://doi.org/10.1177/0950017018762088>
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147–177. <http://doi.org/10/d4nc4v>



- Ariza, J., & Raymond, J. L. (2020). Technological change and employment in Brazil, Colombia and Mexico: Which workers are most affected? *International Labour Review*, 159(2), 137–159. <https://doi.org/10.1111/ilr.12104>
- Atienza, M., Lufin, M., & Romaní, G. (2016). Un análisis espacial del emprendimiento en Chile: Más no siempre es mejor. *Revista EURE – Revista de Estudios Urbanos Regionales*, 42(127), 111–135. <http://doi.org/10/hs6r>
- Bal, P. M., & Dóci, E. (2018). Neoliberal ideology in work and organizational psychology. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 536–548. <http://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1449108>
- Beccaria, L., & Maurizio, R. (2020). Labour market turnover in Latin America: How intensive is it and to what extent does it differ across countries? *International Labour Review*, 159(2), 161–193. <https://doi.org/10.1111/ilr.12105>
- Bee, A. (2000). Globalization, grapes and gender: Women's work in traditional and agro-export production in Northern Chile. *The Geographical Journal*, 166(3), 255–265. <http://catalog.ihsn.org/citations/57715>
- Beer, A., Bentley, R., Baker, E., Mason, K., Mallett, S., Kavanagh, A., & LaMontagne, T. (2016). Neoliberalism, economic restructuring and policy change: Precarious housing and precarious employment in Australia. *Urban Studies*, 53(8), 1542–1558. <https://doi.org/10.1177/0042098015596922>
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253. <http://doi.org/10/gc9z6r>
- Benach, J., Vives, A., Tarafa, G., Delclos, C., & Muntaner, C. (2016). What should we know about precarious employment and health in 2025? Framing the agenda for the next decade of research. *International Journal of Epidemiology*, 45(1), 232–238. <http://doi.org/10.1093/ije/dyv342>
- Berstein, S., Larraín, G., Pino, F., & Morón, E. (2006). Chilean pension reform: Coverage facts and policy alternatives. *Economía*, 6(2), 227–279. <http://www.jstor.org/stable/20065500>
- Brown, A., Charlwood, A., & Spencer, D. A. (2012). Not all that it might seem: Why job satisfaction is worth studying despite it being a poor summary measure of job quality. *Work, Employment and Society*, 26(6), 1007–1018. <https://ideas.repec.org/a/sae/woemps/v26y2012i6p1007-1018.html>
- Chadi, A., & Hetschko, C. (2016). Flexibilization without hesitation? Temporary contracts and job satisfaction. *Oxford Economic Papers*, 68(1), 217–237. <http://doi.org/10.1093/oep/gpv053>
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341–372. <http://doi.org/10/dzwzj6>
- Coe, N., & Jordhus-Lier, D. (2011). Constrained agency? Re-evaluating the Geographies of Labour. *Progress in Human Geography*, 35(2), 211–233. <http://doi.org/10/bn62k7>
- de Mattos, C. A. (1992). Modernización neocapitalista y reestructuración productiva territorial en Chile, 1973-90. *Revista EURE – Revista de Estudios Urbanos Regionales*, 18(54), 15–30. <http://eure.cl/index.php/eure/article/view/1052>



- Deery, S., Kolar, D., & Walsh, J. (2019). Can dirty work be satisfying? A mixed method study of workers doing dirty jobs. *Work, Employment and Society*, 33(4), 631–647. <https://doi.org/10.1177/0950017018817307>
- Dutta, M. (2016). Place of life stories in labour geography: Why does it matter? *Geoforum*, 77, 1–4. <http://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.10.002>
- Ffrench-Davis, R. (2003) *Entre el neoliberalismo y el crecimiento con equidad: Tres décadas de política económica en Chile*. CEPAL; LOM Ediciones.
- Findlay, P., Warhurst, C., Keep, E., & Lloyd, C. (2017). Opportunity knocks? The possibilities and levers for improving job quality. *Work and Occupations*, 44(1), 3–22. <https://doi.org/10.1177/0730888416689813>
- Fuentes, L., & Link, F. (2014). Competitividad, mercados del trabajo y estructura socioterritorial en Bogotá, Lima y Santiago. *Revista de Geografía Norte Grande*, (59), 105–122. <https://doi.org/10/jpsg>
- Fuentes, L., Greene, M., Berríos, E., Flores, M., Henríquez, C., Link, F., Luneke, A., Navarrete, P., Ramírez, M., Rodríguez, S., Ruiz Tagle, J., Salazar, G., Señoret, A., Truffello, R., & Valenzuela, N. (2021). Percepciones sobre el desarrollo urbano sustentable en áreas metropolitanas de Chile [Datos brutos no publicados]. CEDEUS.
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113–145. <https://www.ilo.org/download/pdf/ghai>
- Gudynas, E. (2018). Extractivismos: El concepto, sus expresiones y sus múltiples violencias. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 143, 61–70. <https://bit.ly/3Y4dgpK>
- Hakim, C. (1991). Grateful slaves and self-made women: Fact and fantasy in women's work orientations. *European Sociological Review*, 7(2), 101–121. <http://www.jstor.org/stable/522653>
- Han, C (2015). *Theurnout society*. Stanford University Press.
- Herod, A. (1997). From a geography of labor to a labor geography: Labor's spatial fix and the geography of capitalism. *Antipode*, 29(1), 1–31. <https://doi.org/10.1111/1467-8330.00033>
- Iversen, T., Rosenbluth, F. M., & Skorge, Ø. (2020). The dilemma of gender equality: How labor market regulation divides women by class. *Daedalus*, 149(1), 86–99. https://doi.org/10.1162/daed_a_01775
- Kalleberg, A. (2018). Precarious lives. Job insecurity and well-being in rich democracies. *Economic Geography*, 95(5), 524–526. <http://doi.org/10.1080/00130095.2019.1665464>
- Léné, A. (2019). Job satisfaction and bad jobs: Why are cleaners so happy at work? *Work, Employment and Society*, 33(4), 666–681. <https://doi.org/10.1177/0950017019828904>
- Malvezzi, S., Peiró, J., Périlleux, T., Antón, M., Gamboa, J., Reis de Araújo, A., del Carpio Ovando, P., García Ramos, T., Sulca, O., Freitag, V., Mesa, F., Arocho, A., Santiago, C., Álvarez, A., Panesso, A., Tejada Zabaleta, A., González, Á., Jiménez, A., . . . García, Y. (2016). *Psicología de las organizaciones y del trabajo. Apuestas de investigación II*. Universidad de San Buenaventura.
- Mesa-Lago, C., & Bertranou, F. (2016). Pension reforms in Chile and social security principles, 1981–2015. *International Social Security Review*, 69(1), 25–45. <http://doi.org/10.1111/issr.12093>



- Orejuela, J., & Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 125–144. <http://redalyc.org/articulo.oa?id=80118612008>
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). La asamblea general adopta la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. *Centro de noticias de la ONU*. <https://bit.ly/3h7KjIA>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Time to act for SDG 8: Integrating decent work, sustained growth and environmental integrity*. International Labour Office. <https://bit.ly/3F6ggJj>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Decent work*. <https://bit.ly/3BhBHpQ>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). *Informe sobre desarrollo humano 2019. Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2019espdf_1.pdf
- Rehner, J., Rodríguez, S., & Murray, W. E. (2018). Ciudades en auge en Chile: Rol de la actividad exportadora en la dinámica del empleo urbano. *Revista EURE – Revista de Estudios Urbanos Regionales*, 44(131), 151–171. <http://doi.org/10/jpsm>
- Rodríguez, S., & Rehner, J. (2021). Emprendimiento en ciudades intermedias en Chile: Sus vínculos con el empleo y la sustentabilidad urbana. *Revista de Geografía Norte Grande*, (78), 93–113. <http://doi.org/10/jpsn>
- Rosenfeld, R. A., & Kalleberg, A. L. (1991). Gender inequality in the labor market: A cross-national perspective. *Acta Sociológica*, 34(3), 207–225. <http://www.jstor.org/stable/4194728>
- Rubio, R. (2002). El estudio geográfico de los mercados de trabajo metropolitanos: Enfoques teóricos y consideraciones metodológicas. *Revista de Geografía Norte Grande*, (29), 57–67. <http://www.revistadisena.uc.cl/index.php/RGNG/article/view/43289>
- Ruiz-Tagle, J. (2001). La exclusión social en el mercado de trabajo: El caso del Mercosur y Chile. En Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (Ed.), *Los rostros del Mercosur. El difícil camino de lo comercial a lo societal* (pp. 341–360). CLACSO. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101026065814/14ruiz.pdf>
- Sehnbruch, K., Burchell, B., Agloni, N., & Piasna, A. (2015). Human development and decent work: Why some concepts succeed and others fail to make an impact. *Development and Change*, 46(2), 197–224. <https://doi.org/10.1111/dech.12149>
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. Norton & Company.
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo. identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la investigación. *Universum (Talca)*, 24(2), 192–216. <https://doi.org/10/d9htgm>
- Sisto, V., & Fardella, C. (2008). Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral. *Revista de Psicología* 17(2), 59–80. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2008.17137>
- Soto, Á., & Gaete, T. (2013). Tensiones en la construcción identitaria individualizada en



- el trabajo flexible. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1167–1180.
<http://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy12-4.tcii>
- Stecher, A., & Sisto, V. (2020). Trabajo y precarización laboral en el Chile neoliberal. Apuntes para comprender el estallido social de octubre 2019. En K. Araujo (Ed.), *Hilos tensados. Para leer el octubre chileno* (pp. 37–82). Editorial USACH.
- Strauss, K. (2020). Labour geography III: Precarity, racial capitalisms and infrastructure. *Progress in Human Geography*, 44(6), 1212–1224. <https://doi.org/10.1177/0309132519895308>
- Supiot, A. (2021). Labour is not a commodity: The content and meaning of work in the twenty-first century. *International Labour Review*, 160(1), 1–20. <http://doi.org/10.1111/ilr.12205>
- Svampa, M. N. (2015). Commodities consensus: Neoextractivism and enclosure of the commons in Latin America. *South Atlantic Quarterly*, 114(1), 65–82. <https://doi.org/10.1215/00382876-2831290>
- Theodore, N. (2003). Political economies of day labour: Regulation and restructuring of Chicago's contingent labour markets. *Urban Studies*, 40(9), 1811–1828. <https://www.jstor.org/stable/43198243>
- United Nations. (2015). *Envision 2030 goal 8: Decent work and economic growth*. <https://bit.ly/3Yg9EB9>
- Valdés, X. (2015). Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latinoamericanas globalizadas. *Cuadernos de Antropología Social*, (41), 39–54. <https://bit.ly/3Fc0IDS>
- van Aerden, K., Moors, G., Levecque, K., & Vanroelen, C. (2015). The relationship between employment quality and work-related well-being in the European labor force. *Journal of Vocational Behavior*, (86), 66–76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.001>
- van Aerden K., Puig-Barrachina, V., Bosmans, K., & Vanroelen, C. (2016). How does employment quality relate to health and job satisfaction in Europe? A typological approach. *Social Science & Medicine*, (158), 132–140. <http://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.04.017>
- Vives, A., Benmarhnia, T., González, F., & Benach, J. (2020). The importance of using a multi-dimensional scale to capture the various impacts of precarious employment on health: Results from a national survey of Chilean workers. *PLoS ONE*, 15(9), Artículo e0238401. <http://doi.org/10.1371/journal.pone.0238401>
- Waite, L. (2009). A place and space for a critical geography of precarity? *Geography Compass*, 3(1), 412–433. <https://doi.org/10/ctdrsv>
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2018). Work orientations, well-being and job content of self-employed and employed professionals. *Work, Employment and Society*, 32(2), 292–311. <https://doi.org/10.1177/0950017017717684>
- Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, 31(4), 567–585. <https://doi.org/10.1177/0950017016631447>
- Wills, J. (2009). Subcontracted employment and its challenge to labor. *Labor Studies Journal*, 34(4), 441–460. <http://doi.org/10.1177/0160449X08324740>

Manuscrito recibido: 08-03-2022

Manuscrito aceptado: 18-08-2022



ANEXO

Tabla A

Dimensiones e Indicadores de Percepción Subjetiva del Trabajo Usados en Esta Investigación

Dimensión	Ítem
1. Satisfacción material con el empleo	1.1. Mi trabajo actual me permite un buen nivel de vida.
	1.2. Los ingresos de mi hogar alcanzan para pagar los gastos básicos sin recurrir a créditos.
2. Calidad del empleo	2.1. Mi trabajo actual significa un aporte a la sociedad.
	2.2. En mi trabajo actual existe un ambiente laboral agradable.
	2.3. Mi trabajo actual me deja suficiente tiempo libre.
3. Percepción de estabilidad laboral	3.1. Mi trabajo actual es estable, sé que no me despedirán.
	4.1. En caso de perder el empleo, podríamos mantener nuestro nivel de vida por 3 meses.
4. Subsistencia frente a emergencias	4.2. En caso de que alguien de mi hogar sufra una enfermedad catastrófica, podríamos solventar sus gastos sin recurrir a préstamos.
	5.1. Mi empleo actual me permitirá tener una mejor situación económica en un futuro cercano.
5. Perspectivas laborales futuras	5.2. Solo si es que me cambio a un mejor empleo podré tener una mejor situación económica en un futuro cercano.
	5.3. Solo si es que me consigo un trabajo adicional podré tener una mejor situación económica en un futuro cercano.
	5.4. Aunque me cambie a otro trabajo, veo poco probable que pueda mejorar mi situación económica en un futuro cercano.
	Percepción general sobre el empleo