



Serie Proyectos de Investigación e Innovación

Superintendencia de Seguridad Social

Santiago - Chile

INFORME FINAL

**GUÍA TÉCNICA DE IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS DE RPSL PARA
MICROEMPRESAS (cod ACHS 254-2020)**

Marcela Quiñones H.
2022





SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SUPERINTENDENCE OF SOCIAL SECURITY

La serie Proyectos de Investigación e Innovación corresponde a una línea de publicaciones de la Superintendencia de Seguridad Social, que tiene por objetivo divulgar los trabajos de investigación e innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades del Trabajo financiados por los recursos del Seguro Social de la Ley 16.744.

Los trabajos aquí publicados son los informes finales y están disponibles para su conocimiento y uso. Los contenidos, análisis y conclusiones expresados son de exclusiva responsabilidad de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social.

Si requiere de mayor información, sobre el estudio o proyecto escriba a: investigaciones@suseso.cl.

Si desea conocer otras publicaciones, artículos de investigación y proyectos de la Superintendencia de Seguridad Social, visite nuestro sitio web: www.suseso.cl.

The Research and Innovation Projects series corresponds to a line of publications of the Superintendence of Social Security, which aims to disseminate the research and innovation work in the Prevention of Occupational Accidents and Illnesses financed by the resources of Law Insurance 16,744.

The papers published here are the final reports and are available for your knowledge and use. The content, analysis and conclusions are solely the responsibility of the author (s), and do not necessarily reflect the opinion of the Superintendence of Social Security.

For further information, please write to: investigaciones@suseso.cl.

For other publications, research papers and projects of the Superintendence of Social Security, please visit our website: www.suseso.cl.

Superintendencia de Seguridad Social
Huérfanos 1376
Santiago, Chile.



Informe Final

PGUÍA TÉCNICA DE IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS DE RPSL PARA MICROEMPRESAS (cod ACHS 254-2020)

Marcela Quiñones H. *Investigadora responsable (Universidad de Chile)*

Luis Caroca M. - *Investigador alterno (Instituto de Salud Pública de Chile)*

Magdalena Ahumada - *Coinvestigadora (Instituto de Salud Pública de Chile)*

Florencia Díaz - *Coinvestigadora (Instituto de Salud Pública de Chile)*

Teresita Fuentealba - *Coinvestigadora*

Macarena Vargas - *Apoyo profesional*

Mónica San Martín - *Apoyo profesional*

Este trabajo fue seleccionado en la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales (2020) de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile) y fue financiado por la Asociación Chilena de Seguridad, con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

1. RESUMEN

El presente informe final describe los objetivos, metodología y resultados del proyecto 254 Guía técnica de implementación de medidas preventivas de RPSL para microempresas, ejecutado entre noviembre del año 2020 y abril de año 2022, con el financiamiento de la Asociación Chilena de Seguridad con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Objetivo. Contribuir a la vigilancia e intervención de los RPSL a partir del desarrollo de una guía técnica y una metodología para identificar e intervenir RPSL especialmente diseñada para microempresas y con perspectiva de género.

Métodos. El proyecto contempló 3 fases. En la primera fase, para la caracterización de RPSL y enfermedades profesionales de salud mental, se utilizaron tanto métodos cuantitativos como cualitativos, y fuente primarias y secundarias de información. Las fuentes primarias correspondieron a la información levantada por medio de: una encuesta online aplicada dueños/as de microempresas, grupos focales a microempresarios/as, trabajadores/ras de microempresas, entrevistas semiestructuradas a expertos/as en RPSL. En cuanto a las fuentes secundarias, se utilizaron bases de datos anonimizadas sobre las enfermedades profesionales de origen mental, los resultados de RPSL en microempresas afiliadas a ACHS y fichas anonimizadas de evaluación de puesto de trabajo por salud mental (EPT-SM). En la segunda fase de diseño de una modalidad de evaluación de RPSL, se usaron métodos cuantitativos como cualitativos. En particular, se trabajó con un panel de expertos/as con metodología Delphi, entrevista a expertos/as y pilotaje de la modalidad. La tercera fase, de escritura de la guía, se basó en la sistematización de las fases anteriores.

Resultados. En primer lugar, la caracterización de los RPSL reveló que gran parte de estos se experimentaron en un nivel bajo en las microempresas, transformándose en factores protectores. No obstante, algunos de estos riesgos fueron detectados en niveles altos y

medios en algunos grupos. En el caso de los dueños/as de microempresas, la encuesta mostró que están constantemente expuestos a altas demandas psicológicas, mientras que en el caso de los trabajadores/as, los EPT-SM y el terreno cualitativo revelaron que se verían afectados principalmente por doble presencia y calidad de liderazgo. En relación a las estrategias para gestionar los RPSL, los datos mostraron que más que estrategias, las microempresas primariamente levantan medidas (no estrategias) para mejorar su funcionamiento, las cuales de forma secundaria mitigan RPSL. En segundo lugar, en base al trabajo del panel de expertos, revisión documental y el pilotaje (19 participantes), se elaboró un instrumento para evaluar RPSL en microempresas con dos versiones: una para EIRL y otra para empresas de 1-9 trabajadores/as. A pesar de que el instrumento está terminado, se sugiere recabar más evidencias de validez para ser usado. Finalmente, se elaboró la guía de medidas para prevenir RPSL en microempresas, destacando la inclusión de matrices de prevención y recursos destinados especialmente para microempresas.

Conclusiones. El proyecto reveló la falta de información, estudios e intervenciones sobre los RPSL en microempresas, así como también de las dificultades que implica levantar datos en este segmento debido a su dinamismo y dispersión. Futuras investigaciones debiesen profundizar en el mejoramiento de la vigilancia de RPSL en microempresas, el desarrollo de lineamientos y programas preventivos adaptados a la microempresa, así como también la formación de asesores y asesoras de RPSL sobre este tema.

2. ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| 1. RESUMEN | 4 |
| 2. ÍNDICE..... | 6 |
| 3. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES | 8 |
| 4. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y RELEVANCIA | 9 |
| 5. REVISIÓN DE LITERATURA | 11 |
| 6. METODOLOGÍA | 16 |
| 7. RESULTADOS..... | 20 |
| 7.1 Estrategia cuantitativa | 22 |
| 7.1.1 Enfermedades Profesionales de Salud Mental..... | 22 |
| 7.1.2 Riesgos psicosociales laborales en microempresas | 27 |
| 7.2 Estrategia cualitativa..... | 100 |
| 7.2.1 Participantes y procedimientos | 100 |
| 7.2.2 Caracterizar las Enfermedades Profesionales de Salud Mental y factores de riesgos psicosociales en las microempresas considerando sector económico y género..... | 106 |
| a. Vulnerabilidad | 112 |
| b. Contextos inestables..... | 115 |
| 7.2.3 Factores protectores y medidas para controlar los riesgos psicosociales laborales adecuadas a las microempresas y a diferencias de género | 126 |
| 7.3 Diseño del instrumento | 130 |
| 7.3.1 Validación de expertos (mesa tripartita) | 131 |
| 7.3.2 Panel de expertos/as..... | 132 |
| 7.3.3 Pilotaje | 133 |

| | | |
|-------|--|-----|
| 7.3.4 | Guía técnica de implementación de medidas preventivas de RPSL para microempresas | 134 |
| 8. | CONCLUSIONES | 136 |
| 9. | REFERENCIAS..... | 1 |

3. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

Desde el año 2013, la legislación chilena considera la medición de los riesgos psicosociales laborales (RPSL) con el fin de prevenir la incidencia de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo (Resolución Exenta 336, Ministerio de Salud-MINSAL, 2013). Para medir los RPSL se utiliza el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, el cual es aplicado a todas las empresas con más de 25 trabajadores/as y de manera excepcional a empresas con menos de 10 trabajadores (instruida por el Organismo administrador de la Ley -OAL- cuando exista una Denuncia individual por enfermedad profesional -DIEP- por caso de salud mental) (Resolución Exenta 1433, MINSAL, 2017). Lo anterior implica, que a pesar de haber una afectación transversal de trabajadores y trabajadoras por su exposición a RPSL, independiente del tamaño de las empresas, actualmente el segmento de microempresas no forma parte de la evaluación continua de los RPSL. Esta exclusión se debe principalmente a la falta de instrumentos y lineamientos sobre salud mental laboral que consideren las características y necesidades particulares de higiene y seguridad que tienen las microempresas. La carencia de metodologías y lineamientos para monitorear RPSL en microempresas también afecta a otras regiones y países (Godin, Desmarez y Mahieu, 2017; Stamatogianni, et al., 2019), situación que se suma a las dificultades que enfrenta este segmento y releva a la salud mental de las microempresas como un tema de salud pública internacional.

En Chile, las microempresas enfrentan múltiples obstáculos tales como problemas para encontrar clientes, acceso a financiamiento y la falta de acceso a capacitación (Instituto de Salud Pública-INE, 2018). Respecto de este último punto estudios revelan que el porcentaje de empresas que accede a capacitación e información sobre materias de higiene y seguridad es mínimo (INE, 2018). Esta situación es aún más compleja para las mujeres en la microempresa (empleadoras y trabajadoras), quienes trabajan más horas al dedicarse a tareas domésticas y de cuidado (ENUT, 2015; Quiñones y Díaz, (en prensa),

haciéndolas más proclives a sufrir enfermedades de salud mental derivadas del trabajo (Cifre y Vera, 2019).

4. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y RELEVANCIA

En el contexto actual de crisis sanitaria y del trabajo producto del COVID-19, donde la microempresa surge como alternativa para la generación de ingresos, especialmente para mujeres y grupos en condiciones de vulnerabilidad (OIT, 2020), la promoción de la salud mental, y en particular, la adecuada gestión de los RPSL, surge como una medida de urgencia que debe acompañar a otras iniciativas para apoyar a las microempresas. En dicho contexto, es de especial importancia contar con más y mejores datos sobre la prevalencia y tipos de RPSL que afectan a este segmento y causan enfermedades profesionales de salud mental laboral, integrando aquellos que impacten de forma diferencial a mujeres y sectores económicos. Lo anterior, es fundamental para levantar e implementar estrategias y medidas preventivas efectivas para la disminución de la siniestralidad relacionada con la salud mental y los RPSL en microempresas.

En este sentido, cabe preguntarse cuáles son actualmente las enfermedades profesionales de salud mental (EPSM) y los riesgos psicosociales laborales (RPSL) que afectan a los/as trabajadores de la microempresa. Además de esto, es relevante indagar de qué manera se puede determinar la presencia de estas enfermedades y riesgos y cuáles son las medidas preventivas y los factores protectores para abordarlos en la microempresa.

Para lograr dar respuesta a estas preguntas, esta investigación propone contribuir a la vigilancia e intervención de los RPSL a través del desarrollo de una guía técnica y una modalidad para identificar e intervenir RPSL, especialmente diseñada para microempresas y con perspectiva de género. Específicamente, se propone elaborar una caracterización de las EPSM y los RPSL en las microempresas considerando sector

económico y género, junto con identificar factores protectores y medidas para controlar los RPSL en microempresas, considerando las diferencias de género enfocada en mujeres. También, se plantea el diseño de una modalidad de evaluación de RPSL apropiada para las microempresas, con perspectiva de género y que promueva la capacidad de autogestionar sus RPSL. A partir de lo anterior, se espera generar evidencia que aporte a visibilizar las diferencias de género de los riesgos psicosociales laborales y las EPSM en microempresas.

Objetivo general

Desarrollar una guía técnica para implementar medidas de prevención de riesgos psicosociales laborales para microempresas y con perspectiva de género, con el fin de disminuir las Enfermedades Profesionales de Salud Mental, mejorar la vigilancia de los riesgos psicosociales laborales y potenciar el desarrollo de factores protectores en las microempresas.

Objetivos específicos

- 1) Caracterizar las Enfermedades Profesionales de Salud Mental y factores de riesgos psicosociales en las microempresas considerando sector económico y género.
- 2) Identificar factores protectores y medidas para controlar los riesgos psicosociales laborales adecuadas a las microempresas y a diferencias de género.
- 3) Diseñar una modalidad de evaluación de riesgos psicosociales laborales apropiada para las microempresas, con perspectiva de género y que promueva la autogestión de los RPSL.
- 4) Generar evidencia que aporte a visibilizar las diferencias de género de los riesgos psicosociales laborales y las enfermedades profesionales en microempresas.

5. REVISIÓN DE LITERATURA

Los riesgos psicosociales en el trabajo son conceptualizados como la probabilidad de que algunos aspectos relacionados con el trabajo (diseño del trabajo, gestión y organización del trabajo) puedan tener consecuencias negativas, a nivel físico, psicológico y/o sociales para trabajadores y trabajadoras (Leka y Jain, 2010). Numerosa evidencia meta-analítica da cuenta de los variados efectos adversos que tiene la exposición prolongada a RPSL en la salud de trabajadores y trabajadoras (Che Huei, et al., 2020; Downes et al., 2020). Dentro de estos efectos se encuentran: mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares (Kivimäki y Kawachi, 2015; Nieuwenhuijsen et al., 2010), síntomas depresivos (Theorell et al, 2015), burnout, (especialmente desgaste emocional) (Aronsson, 2017). Sin embargo, las consecuencias negativas de la exposición a RPSL no se restringen a la esfera individual del trabajador/a, sino que además impactan el funcionamiento de las organizaciones, lo que se traduce en un mayor ausentismo, mayor presentismo (Nieuwenhuijsen et al., 2010), mayor probabilidad de accidentabilidad (Julià, et al., 2013; Johannessen, Gravseth y Sterud, 2015; Kim, et al., 2009; Lesuffleur, et al., 2015), derivando finalmente en una menor productividad organizacional (Brunner et al., 2019; Holden, 2010; Jones, Latreille y Sloane, 2016). Asimismo, a nivel macro, los RPSL tienen un impacto social, el cual es asumido principalmente por los sistemas de previsión social laboral (en Chile, OAL), en tanto son las entidades responsables de los costos de las prestaciones médicas y económicas derivadas de la exposición a riesgos laborales (EU-OSHA, 2014; Hassard, 2018; Leka y Jain, 2010; OIT, 2019).

El alcance y magnitud de los efectos descritos, ha transformado a los RPSL en un tema prioritario de salud pública que ha motivado iniciativas nacionales e internacionales destinadas, en su mayoría, al desarrollo de estrategias y métodos para la vigilancia, prevención y gestión de estos riesgos (European Agency for Safety and Health at Work,

2012; Lippel y Quinlan, 2011). Por ejemplo, en Chile, la VI Memoria Anual de Seguridad y Salud Laboral (SUSESO, 2020) destaca la importancia de trabajar conforme a los lineamientos estratégicos establecidos por la política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, los cuales se encuentran orientados a la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Dentro de estos lineamientos, se considera el desarrollo y promoción de una cultura de prevención, garantizar la calidad y oportunidades de las prestaciones otorgadas por los OAL, disminuir la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales e incorporar en este ejercicio una perspectiva de género en la gestión preventiva.

La iniciativa chilena de mayor alcance para abordar los RPSL corresponde al Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. El desarrollo de este protocolo sin duda representa un avance para la inclusión de la salud mental dentro de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. No obstante, éste aún presenta múltiples desafíos, dentro de los cuales se encuentra la inclusión de todas las empresas en los procesos de medición y vigilancia y la integración de las diferencias de género en estos procesos, donde existe una especial afectación hacia las mujeres en la exposición a ciertos riesgos (OIT, 2013), y, en especial, a las mujeres microempresarias.

Los RPSL en la microempresa: una deuda pendiente de la academia y las políticas públicas

Aunque la literatura sobre los RPSL es abundante y de larga data, gran parte de ésta se ha basado en las empresas de gran tamaño (Stamatogianni et al., 2019), y los pocos estudios disponibles sobre empresas de menor tamaño se concentran en aquellas medianas y pequeñas (Gaskell, Hickling, y Stephens, 2007; Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo-INSST, 2020; Kim, et al., 2009; Nakata, et al., 2006), situación que se replica a nivel nacional (González, 2019; Rojas, 2019). Lo anterior deriva en un desconocimiento importante sobre el comportamiento y tipos de RPSL que afectan

a la microempresa (Cunningham, Sinclair y Schulte, 2014; Stamatogianni et al., 2019), lo que finalmente repercute en el diseño de intervenciones efectivas para gestionar los RPSL en este segmento.

De acuerdo a estadísticas de Seguridad Social (SUSESO, 2019), se registraron 634 microempresas afectadas por enfermedades profesionales, lo que significó 30.206 días perdidos al año. Sin embargo, no hay cifras respecto a enfermedades de salud mental específicamente, aun cuando la microempresa es una parte significativa del total. Este subregistro de información puede ser explicado por diferentes factores, dentro de los que se encuentran la dificultad de los OAL para acceder a las microempresas (tanto afiliación como seguimiento), la heterogeneidad de rubros y variedad de dificultades que enfrentan las microempresas, la inestabilidad en la supervivencia de las microempresas y los ingresos que perciben; lo que consecuentemente afecta la decisión de invertir en medidas de higiene y seguridad, y en particular en estrategias para mitigar/eliminar los RPSL (Cunningham et al., 2014; Godin, Desmarez y Mahieu, 2017).

En este contexto cobra aún más relevancia el levantamiento de datos, diseño de lineamientos y modalidades de evaluación e intervención de RPSL que respondan a las características propias de las microempresas.

RPSL y género en el trabajo de mujeres microemprendedoras

A la luz de esta evidencia, se ha señalado la relevancia de tener una consideración analítica de las categorías sexo/género en el campo de la intervención en salud ocupacional, lo cual tendría un potencial impacto positivo en el cambio de prácticas y políticas en un nivel sistémico, más allá del lugar de trabajo estudiado (Laberge, 2020). Lo anterior es relevante para el ejercicio de la prevención y la evaluación de los riesgos psicosociales con miras al desarrollo de organizaciones más seguras y saludables para las personas trabajadoras.

Diversos estudios realizados han develado las diferencias de género que existen tanto en la percepción de las demandas y los recursos en el trabajo (Cifre et al., 2011) como en la exposición a RPSL y enfermedades profesionales. Por ejemplo, Busto-Serrano et al (2020), investigó las diferencias en los factores que influyen en el desarrollo de las enfermedades músculo esqueléticas del trabajo entre hombres y mujeres, demostrando que elementos de la organización del trabajo como no poder tomar pausas, el trabajo monótono, trabajar a grandes velocidades, se relacionaba más con la emergencia de estos trastornos músculo esqueléticos en mujeres. Por otra parte, dicho autor encontró que adoptar posiciones cansadoras o dolorosas, el trabajo repetitivo de manos y brazos y cargas de pesos pesados, se correlacionaba más con la emergencia de estas enfermedades para los hombres. Estudios similares realizados en el campo de la ergonomía (Miranda Bispo et al., 2020; Lefrançois and Probst, 2020) demuestran la importancia de considerar las diferencias en las variables que interactúan con la salud ocupacional en hombres y mujeres.

Las diferencias de género en el ámbito del trabajo, particularmente para las mujeres, se explican por una serie de elementos estructurales que determinan la subordinación del género femenino al masculino (Bourdieu, 2000), tales como la división sexual del trabajo, los cuales permean transversalmente las diversas dinámicas de la vida y el trabajo. De esta forma, las mujeres experimentan en su mayoría una serie de dificultades en el trabajo por su género, en tanto no acceden a las mismas condiciones de trabajo que los hombres (discriminación vertical) y cuando lo hacen, son menos remuneradas (discriminación horizontal) (Messing et al., 2003). Sumado a esto, se encuentran expuestas de forma particular a riesgos psicosociales, tanto dentro como fuera de su trabajo asociada a las responsabilidades domésticas y de cuidados que asumen en sus hogares (Cruz y Klinger, 2011) y al riesgo de violencia doméstica (OIT, 2016), los cuales repercuten en la esfera del trabajo remunerado. Por ejemplo, estudios dan cuenta que la doble presencia (producto del conflicto trabajo-familia/vida personal), el acoso laboral y sexual en el trabajo son

riesgos psicosociales que afectan predominantemente a las mujeres insertas dentro de la esfera laboral remunerada (Mutual de Seguridad e ISTAS, 2018). La presencia de estos riesgos puede tener consecuencias negativas tanto para la salud de las personas como para las organizaciones. En particular, las mujeres en la microempresa se encuentran mayormente expuestas a los RPSL dada la compleja naturaleza del microemprendimiento, donde son los/as dueñas del negocio quienes se encargan de la mayor parte de las tareas de este y los demás aspectos, como la promoción de la salud y la prevención de RPSL, son generalmente relegados a un segundo plano (Legg et al., 2015).

En Chile, la cantidad de microempresas lideradas por mujeres va en aumento y representan un 38,6% del total de éstas (EME, 2019). La creciente cantidad de mujeres que se incorpora a la esfera del trabajo remunerado da cuenta de la importancia de incluir una perspectiva de género en la elaboración de los distintos instrumentos de vigilancia, evaluación y gestión de RPSL en Chile y el mundo. Desafortunadamente, no existen instrumentos de evaluación de los RPSL que se encuentren adaptados a la realidad organizacional de las microempresas que consideren, además, la particularidad de estos riesgos con una mirada de género (Cifre y Vera, 2019).

Considerando el actual contexto de emergencia sanitaria global producto del COVID-19, donde las mujeres han tenido más obstáculos para realizar su trabajo debido a las dificultades del teletrabajo (Mutual de Seguridad y Cadem, 2020), sumado al incremento en la carga reproductiva del trabajo doméstico y de cuidados para las mujeres (IPSOS, 2020), se vuelve aún más urgente el desarrollo de iniciativas de esta índole.

6. METODOLOGÍA

La investigación abarcó cuatro preguntas de investigación: (1) ¿cuáles son las Enfermedades Profesionales de Salud Mental (EPSM) y los agentes de riesgo asociados? (2) ¿cuáles son los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores/as de microempresas? (3) ¿cómo se puede determinar la presencia de RPSL en la microempresa? (4) ¿cuáles son las medidas preventivas apropiadas y los factores protectores para abordar los RPSL en las microempresas?

Para responder a estas preguntas se utilizaron métodos cuantitativos y cualitativos. El enfoque cuantitativo se seleccionó debido a que permite delimitar propiedades de los sujetos de estudio con el fin de asignarles números a las magnitudes, grados o tipos en que éstos las poseen, y además, utilizar procedimientos estadísticos para resumir, manipular y asociar dichos números (Asún, 2006). Por otro lado, se adoptó un abordaje cualitativo, en tanto, permite el estudio interpretativo de un “problema” particular en la que el/la investigador/a es imprescindible para “obtener” su sentido (Parker, 1999). Adicionalmente, se incorporaron lineamientos de las metodologías participativas, las que entienden el hecho de “conocer” como un práctica social que involucra a todos los participantes que comparten el campo de investigación (Canales, 2006) y que, específicamente en el ámbito de la salud ocupacional, permiten mayor sustentabilidad de los procesos, mejoras continuas en el desarrollo de la organización, productividad y eficiencia, y aumenta la apropiación de las iniciativas por parte de los participantes (ISPCH, 2019).

Las fuentes de información fueron primarias y secundarias. Las fuentes primarias correspondieron a la información levantada a través de una encuesta online, 5 grupos focales, 12 entrevistas semiestructuradas, trabajo con mesa tripartita y un panel de expertos/as. En cuanto a las fuentes secundarias, se utilizaron las bases de datos de

ACHS sobre enfermedades profesionales de salud mental y los resultados del Protocolo de Vigilancia de RPSL que han sido aplicados en microempresas.

Debido a que la microempresa es un segmento históricamente de difícil acceso (Godin, Desmarez y Mahieu, 2017), problema que se puede acentuar debido a la crisis sanitaria y del trabajo, se priorizó la integración de diferentes rubros en la recolección de datos, a fin de poder aumentar las posibilidades de aplicación y utilidad de la guía técnica y la modalidad de evaluación de RPSL. Los diferentes rubros integrados fueron dependientes de las distintas estrategias metodológicas; en el terreno cuantitativo se trabajó con todos los rubros, mientras que, en el terreno cualitativo, se segmentó por los más prevalentes en ACHS.

La investigación contó con la aprobación del Comité de Ética de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. Dentro de las medidas adoptadas para resguardar los aspectos éticos se encuentran el uso de un consentimiento informado en todas las intervenciones que involucraron la participación de terceros/as (grupos focales, entrevistas semiestructuradas, pilotaje de metodología), y la aplicación de un protocolo de manejo de información para resguardar el uso, almacenamiento y difusión de resultados. Todos los datos generados en la investigación son de carácter anónimo. Adicionalmente, a los/as participantes de la estrategia cualitativa se les entregó información sobre canales y vías de atención sobre EPSM y RPSL, gubernamentales y propias de ACHS. Finalmente, atendiendo a las consideraciones éticas de los modelos participativos de investigación (Canales, 2006), respetando el anonimato y confidencialidad se envió la Guía técnica de implementación de medidas preventivas a través de ACHS a todas sus microempresas afiliadas.

El proyecto estuvo compuesto por tres fases, cada una dividida en etapas, las cuales son explicadas a continuación:

En la Fase I se caracterizaron los RPSL, enfermedades profesionales de salud mental y prácticas preventivas de microempresas afiliadas a ACHS, para responder a los objetivos específicos n°1 y n°2 del proyecto. A su vez, esta fase se subdivide en 4 etapas. En la etapa 1 se realizó un análisis estadístico descriptivo del universo de datos de enfermedades profesionales de salud mental calificadas en microempresas y los resultados del cuestionario SUSESO-ISTAS 21. La muestra consistió en microempresas afiliadas a ACHS y se realizó un análisis estadístico descriptivo a partir de fuentes secundarias (Bases de datos).

En paralelo a los análisis, en la etapa 2 se aplicó una encuesta online a las microempresas afiliadas para complementar la información de la etapa 1. Esta encuesta fue elaborada por el equipo de investigación, revisada por jueces y expertos/as en el área de microempresas y finalmente, se realizó un pilotaje. Se integraron los cambios y aportes a la versión final de la encuesta, donde se abordaron las variables: Exposición a RPSL, salud mental, condiciones de trabajo y género. La encuesta online se difundió a las microempresas afiliadas a ACHS, a través de dos medios: correo electrónico, a cargo del área de Marketing y Experiencias, y llamadas telefónicas por parte del equipo de investigación a las microempresas.

En la etapa 3 se desarrolló una sistematización de las experiencias de intervención y necesidades de las microempresas en relación a los RPSL. Las técnicas utilizadas fueron cualitativas, específicamente grupos focales y entrevistas semiestructuradas, donde participaron microempresas afiliadas a ACHS, encargados/as de RPSL en los OAL y representantes de organizaciones de microempresas. Estas técnicas permitieron indagar en las experiencias de actores claves en la temática, a fin de profundizar la información recabada en la etapa 1 y 2. Se propuso un análisis de contenido, asociando los discursos a códigos, basados en la revisión teórica sobre el tema y también la incorporación de códigos emergentes, que recogieran las particularidades de las microempresas.

Por último, en la etapa 4 de esta fase, se revisó la sistematización de los resultados recabados junto a una mesa tripartita de actores invitados/as, entre ellos microempresarios/as, académicos/as y profesionales expertos/as, seleccionados por su trayectoria en la temática. En esta cuarta etapa se ejecutó una jornada de trabajo donde se presentaron los resultados de las etapas anteriores y se intencionó la discusión entre los/as participantes, para proponer estrategias a incorporar en la metodología. La información obtenida a partir de la mesa tripartita permitió identificar las áreas prioritizadas y conceptos asociados a ellas, lo que a su vez permitió generar un insumo para la elaboración de la metodología. Finalmente, como producto de la Fase I se obtuvo una caracterización de las enfermedades profesionales y RPSL, para prototipar la primera versión de la modalidad de evaluación de RPSL e insumo primario para la guía técnica.

La Fase II consideró tres etapas para el diseño de una modalidad de evaluación de RPSL, para responder al objetivo específico n°3 del proyecto. A partir de la información recabada en la fase anterior, la etapa 1 de la segunda fase consistió en diseñar la modalidad ya mencionada en apoyo de técnicas principalmente cualitativas. Se realizó un panel de expertos/as, compuesto por académicos/as profesionales con experticia en evaluación e intervención de RPSL, trabajo con microempresa y promoción de salud en organizaciones. En este proceso se contó con la colaboración de un grupo de investigadores/as internacionales . De igual manera, se realizó una mesa tripartita, compuesta por microempresarios/as, académicos/as, expertos/as invitados/as, seleccionados por su trayectoria en la temática y/o poseer conocimiento práctico. Tanto en el panel de expertos como en la mesa tripartita se desarrolló una metodología Delphi, buscando identificar consensos que permitieran recomendar ajustes y validaciones de la metodología propuesta.

En la etapa 2 de la Fase II se realizó un pilotaje de la modalidad diseñada en la etapa anterior, en el cual participaron microempresas afiliadas a ACHS del sector norte, centro y sur del país. Los criterios de selección y representatividad fueron: a) sector económico,

b) dotación de trabajadores/as (diferenciación entre empresas que sólo están compuestas por una persona, llamadas Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada -EIRL- y empresas de más de 2 trabajadores/as), c) ubicación geográfica (zona norte, zona centro y zona sur de Chile), y d) género. Se aplicó la metodología diseñada, junto con una pauta de entrevista estructurada cuyo objetivo fue evaluar su usabilidad. Los resultados fueron analizados por medio de una matriz de sistematización que permitió identificar los puntos a ajustar. De este modo, con los insumos correspondientes de las etapas y fases previas, en la etapa 3 se elaboró una guía técnica de implementación de medidas preventivas de RPSL para microempresas con perspectiva de género, que acompañe la metodología propuesta.

Finalmente, en la última fase del proyecto (Fase III), se contempló una única etapa donde se realizó la difusión de los principales resultados, así como también se presentó la guía técnica y la modalidad de evaluación de RPSL para microempresas con perspectiva de género. Lo anterior fue desarrollado en un simposio con expertos/as en la temática.

7. RESULTADOS

En esta sección se describen los resultados del proyecto, organizados de acuerdo a los objetivos a los que responden y divididos de acuerdo a las dos estrategias de recolección de datos: cuantitativa y cualitativa. En primer lugar, se presentan los resultados referentes al objetivo específico 1 *“Caracterizar las Enfermedades Profesionales de Salud Mental y factores de riesgos psicosociales en las microempresas considerando sector económico y género”*. Para alcanzar este objetivo se utilizaron fuentes secundarias y primarias. Como fuentes secundarias se consideraron: la base de datos de SUSESO/ISTAS 21 Versión Breve aplicadas a microempresas afiliadas a ACHS durante los años 2016-2020, la base de datos de Denuncia de Investigación de Enfermedad Profesional en microempresas afiliadas a ACHS durante los años 2016-2020 y 15 fichas de Evaluaciones de Puesto de

Trabajo para patología de salud mental (EPT-SM) en microempresas afiliadas a ACHS. Como fuentes primarias se combinó la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos. Los datos cuantitativos corresponden a los resultados de una encuesta online aplicada a 130 microempresas afiliadas a ACHS. En tanto, los datos cualitativos se componen de 14 entrevistas y 5 grupos focales aplicados a empleadores/as y trabajadores/as de microempresas, representantes de microempresas y en encargados/as de RPSL en los OAL.

En segundo lugar, se describen los resultados del objetivo específico 2 *“Identificar factores protectores y medidas para controlar los riesgos psicosociales laborales adecuadas a las microempresas y a diferencias de género”*. Para el logro de este objetivo se analizaron entrevistas y grupos focales. Se utilizaron datos cualitativos correspondientes a 14 entrevistas y 5 grupos focales a los grupos ya descritos.

Objetivo específico 3 *“Diseñar una modalidad de evaluación de riesgos psicosociales laborales apropiada para las microempresas, con perspectiva de género y que promueva la autogestión de RPSL”*. Para el logro de este objetivo se realizaron y analizaron los comentarios de un panel de expertos, validación de expertos y el pilotaje de los instrumentos desarrollados.

Objetivo específico 4 *“Generar evidencia que aporte a visibilizar las diferencias de género de los riesgos psicosociales laborales y las enfermedades profesionales en microempresas.”* Para el logro de este objetivo se desarrolló una guía con el fin de poder contribuir a una mejor salud para las microempresas de nuestro país, considerando las características y necesidades específicas que estas tienen, además de reconocer e integrar la particular situación de desventaja en la que se encuentran las microempresarias y trabajadoras de estas.

7.1 Estrategia cuantitativa

Objetivo específico 1: *Caracterizar las Enfermedades Profesionales de Salud Mental y factores de riesgos psicosociales en las microempresas considerando sector económico y género.*

7.1.1 Enfermedades Profesionales de Salud Mental

7.1.1.1 Denuncia de Investigación de Enfermedad Profesional

La “Denuncia de Investigación de Enfermedad Profesional” (DIEP) corresponde a un formulario que es enviado al Organismo Administrador de la Ley 16.744 cuando existe sospecha de enfermedad profesional. De acuerdo al Artículo N° 72 del Decreto Supremo N° 101, si un trabajador manifiesta a su empleador que padece una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen asociado a su trabajo, éste debe emitir la DIEP a su respectivo OAL. En caso de que la entidad empleadora no lo realice, debe hacerlo el trabajador/a, sus derecho-habientes, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa, el médico que lo atendió o cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

Para el siguiente análisis se utilizaron DIEP realizadas durante los años 2016 y 2020 en microempresas afiliadas a ACHS. Debido a que las microempresas varían en tamaño, se seleccionaron sólo aquellas que durante los años 2019 y 2020 tuvieron una masa promedio de menos de 10 trabajadores/as. De un total de 1481 casos válidos, que corresponden a siniestros de microempresas afiliadas a la ACHS, un 50,5% corresponde a empresas que no cuentan con trabajadores (EIRL) y 49,5% a microempresas de más trabajadores/as (Ver Tabla 1).

Tabla 1 Siniestros por nivel de dotación

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
|--|------------|------------|

| | | |
|---------------|------|------|
| EIRL | 748 | 50,5 |
| Microempresas | 733 | 49,5 |
| Total | 1481 | 100 |

Los sectores económicos fueron reagrupados en una nueva variable compuesta por: sector primario, secundario y terciario. Dentro del sector primario se considera a los sectores: acuícola, agrícola, pesca y forestal maderero. En el caso del sector secundario se considera a: construcción, industrial y minería. Por último, en el sector terciario se encuentra comercio y retail, educación, energía y telecomunicaciones, gubernamentales y municipales, servicios de salud, transporte y servicios financieros.

Al recodificar por sector económico (primario, secundario y terciario), se puede observar que la mayor parte de las microempresas pertenecen al sector económico terciario con un 75,9%, seguido por el secundario con un 20,9%. Al contrario, el sector económico que presenta menos proporción de microempresas corresponde al primario con un 3,3% del total (Ver Tabla 2).

Tabla 2. Siniestros por sector económico

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Primario | 48 | 3,2 |
| Secundario | 307 | 20,7 |
| Terciario | 1116 | 75,4 |
| Total | 1471 | 99,3 |

Respecto a las DIEP de Salud Mental, se encuentran seis tipos de coberturas (Ver Tabla 3). Algunos siniestros pueden ser acogidos por ACHS (de manera completa, parcial o con

incapacidad), otros siniestros no son acogidos, así como también pueden ser apelados o se encuentran en estudio. Dado lo anterior, se realizó una recodificación en una nueva variable que agrupara las denuncias en tres tipos de cobertura: acoge, no acoge, apelación/en estudio (Ver Tabla 4).

Tabla 3. Siniestros por tipo de cobertura

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Acoge EP con Incapacidad | 1 | 0,1 |
| Acoge Parcial | 27 | 1,8 |
| Acoge Siniestro | 306 | 20,7 |
| Apelación Interna | 4 | 0,3 |
| En Estudio | 6 | 0,4 |
| No Acoge Siniestro | 1137 | 76,8 |
| Total | 1481 | 100 |

A partir de los resultados, es posible observar que gran parte de los siniestros no son acogidos (76,8%), esta situación se replica al analizar la proporción de cobertura de siniestros en empresas de mayor dotación. Según el informe anual de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO, 2019), un 15% de las denuncias por enfermedades de empresas de mayor tamaño fueron acogidas, lo que se condice con el 22% de denuncias de microempresas acogidas (Ver Tabla 4).

Tabla 4: Siniestros por tipo de cobertura (Recodificada)

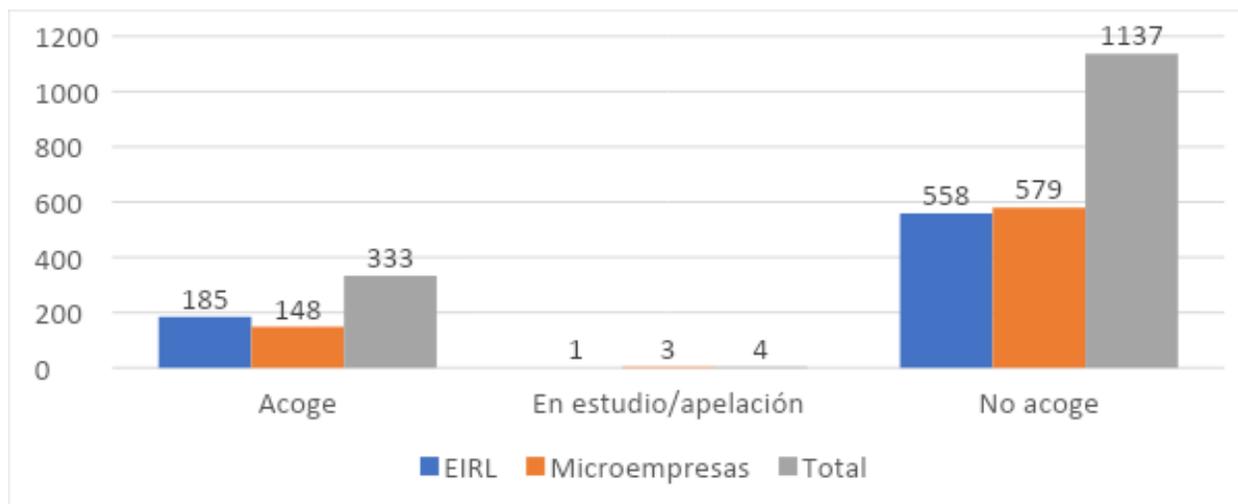
| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|------------|------------|
| Acoge | 333 | 22,5 |
| En estudio/apelación | 4 | 0,3 |
| No acoge | 1137 | 76,8 |
| Total | 1474 | 99,5 |

Al revisar la distribución por año de las denuncias, se evidencia que el año 2016 fue el año en que más se registraron DIEP-SM con un 28,4% del total de siniestros entre 2016 y 2020. La cantidad de siniestros presenta una disminución, especialmente en los últimos dos años (2019 y 2020), que presentan respectivamente 240 y 104 denuncias de microempresas, por lo que el 2020 sólo constituye a un 7% de los siniestros en el período señalado.

Respecto a las diferencias entre tipo de cobertura según el nivel de dotación de cada empresa (Ver Gráfico 1), las Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada (EIRL)¹ tienen mayor porcentaje de siniestros acogidos (24,9%), que las microempresas de más trabajadores/as (20,3%). En el mismo sentido, el 79,3 % de los siniestros de microempresas no es acogido, mientras que en las EIRL un porcentaje un poco menor (75%).

Gráfico 1. Cobertura de siniestros por nivel de dotación

¹ EIRL son un tipo de empresa que tiene persona jurídica, cuenta con un patrimonio propio diferente al del titular y tiene un solo objeto o giro comercial (<https://www.registrodeempresasysociedades.cl/>)



7.1.1.2 Evaluaciones de Puesto de Trabajo para patología de salud mental (EPT-SM)

Inicialmente, para este análisis se contó con 15 EPT-SM realizados entre los años 2016 y 2020, en el contexto de Denuncias por Enfermedad Profesional en ACHS. Sin embargo, de estos 15 un informe fue excluido debido a que pertenecía a la administración central del estado. Por lo tanto, el análisis final se realizó en base a 14 EPT-SM.

Del total de EPT-SM analizados, las empresas provenían principalmente del sector Servicios (79%), un 14% de Industria y un 7% no tenía información con respecto al sector económico. Con respecto a la información de pacientes, el 79% eran mujeres y un 21% hombres, casi un cuarto tenía enseñanza media completa o superior completa, y en menor proporción enseñanza básica o media incompleta (7% en ambos casos), un 21% no tenía información de nivel educacional. El promedio de antigüedad de los/as pacientes es de 6.5 años, siendo la menor antigüedad 1 año y la mayor 16 años; en tres casos no se presentó información respecto a esta variable.

En relación a los factores de riesgo estudiados, cerca de la mitad corresponde a Liderazgo disfuncional, seguido de Mal diseño organizacional (38%) y Bajo apoyo social de la jefatura o de la organización (8%). En 7 informes se evaluó un segundo factor de riesgo correspondientes a Liderazgo disfuncional o acoso laboral/sexual; solo en 1 caso se evaluó un tercer factor vinculado a Condiciones ambientales/ergonómicas y/o de seguridad deficientes.

En promedio, los pacientes refieren una intensidad de exposición 7 en una escala del 1 a 10. Además, la frecuencia de exposición para el primer factor de riesgo evaluado es mayoritariamente diaria (54%) o semanal (23%). Solo el 8% de los casos refirió una frecuencia diaria-semanal y un 15% no reportó frecuencia. Sumado a esto, el tiempo de exposición reportado fluctúa entre 5 meses a 9 años, con un promedio de 2.3 años.

Se reportan síntomas emocionales tales como estrés, miedo, tensión, ansiedad y angustia (incluidas crisis de pánico). Por otro lado, dos informes reportan síntomas fisiológicos tales como dolores de cabeza, dolores musculares, insomnio, problemas gastrointestinales.

7.1.2 Riesgos psicosociales laborales en microempresas

7.1.2.1 SUSESO/ISTAS 21 Versión Breve

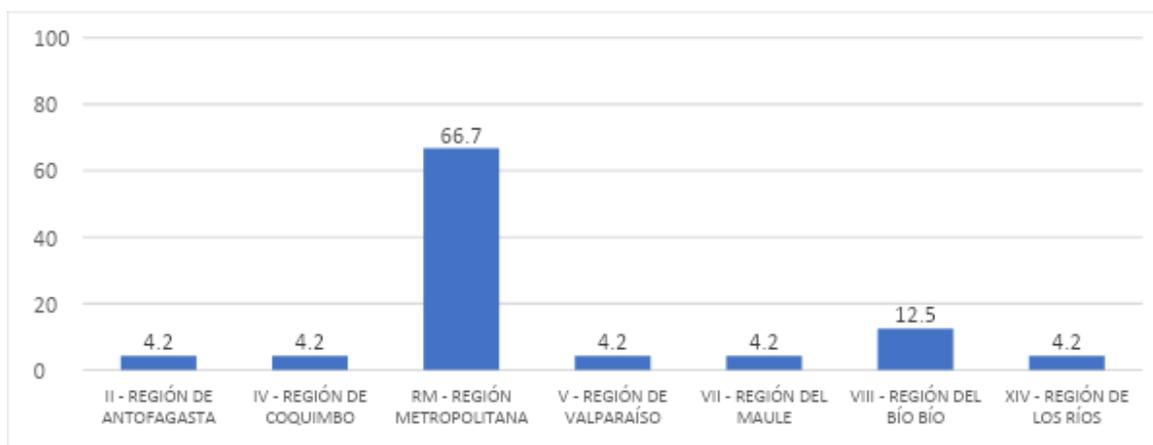
En Chile, desde el año 2013 está en vigencia el “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, el cual tiene como población objetivo “todas las empresas, organismos públicos y privados que se encuentren legal y formalmente constituidas, con independencia del rubro o sector de la producción en la cual participen, o del número de sus trabajadores” (Ministerio de Salud, 2017). Sin embargo, desde la actualización publicada el año 2017, las empresas con menos de 10 trabajadores sólo deben aplicar este protocolo en caso de que exista una DIEP, siendo excluidas de la obligatoriedad de evaluar. Sumado a esto, a la fecha el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 no se encuentra

adaptado a microempresas. Debido a lo anterior, existe un sub-reporte y desconocimiento de los riesgos psicosociales laborales en este segmento.

Para el siguiente análisis se contó con la información de microempresas, pertenecientes a ACHS, que entre los años 2016-2020 aplicaron el Protocolo de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Se utilizó únicamente la base de datos correspondiente a la versión breve de SUSESO-ISTAS/21 (24 microempresas), debido a que la versión completa sólo contaba con 8 casos.

Las 24 microempresas están distribuidas entre 7 regiones del país (Ver Gráfico 2), teniendo mayor frecuencia en la Región Metropolitana con un 66,7% de los casos, seguido por la Región del Biobío (12.5%).

Gráfico 2. Distribución de microempresas por región



Del total de casos válidos se evidencia una tasa de respuesta promedio del 98.2% (SD=13.64), siendo el mínimo de cuestionarios contestados 2 y el máximo 9. Por otra parte, cuando se observa la cantidad de cuestionarios finalizados por año, se identifica que el año 2016 un 4.2% de la muestra total finalizó el proceso de evaluación del cuestionario SUSESO ISTAS 21, mientras que en los años 2017 y 2018 este porcentaje aumentó a 33.3% y 29.2% respectivamente. Finalmente, los años 2019 y 2020 este porcentaje nuevamente disminuyó, lo que puede explicarse, debido a la actualización en noviembre del año 2017 del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, en donde se establece que empresas de menos de 10 trabajadores sólo evaluarían sus riesgos psicosociales en caso de DIEP.

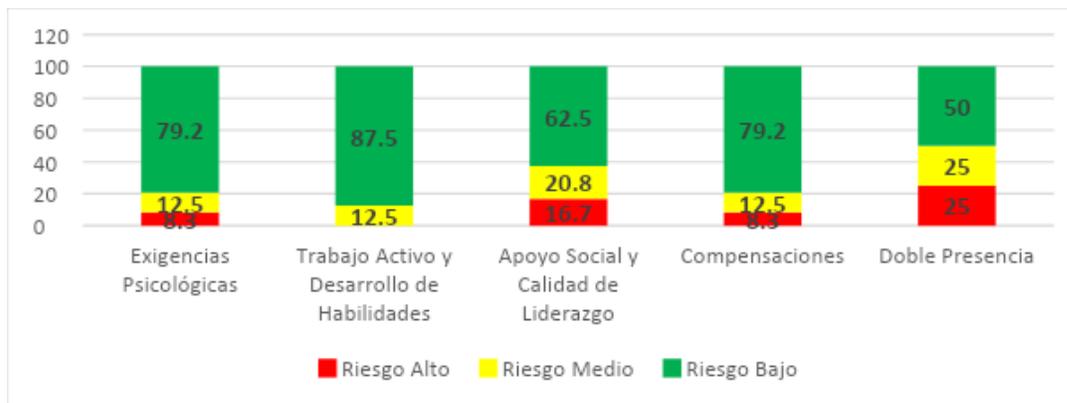
Tabla 5. Año de cierre de encuestas

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------|------------|------------|
| 2016 | 1 | 4,2 |
| 2017 | 8 | 33,3 |
| 2018 | 7 | 29,2 |

| | | |
|-------|----|-------|
| 2019 | 4 | 16,7 |
| 2020 | 4 | 16,7 |
| Total | 24 | 100,0 |

A partir de los resultados de la aplicación de SUSESO/ISTAS 21 es posible plantear que la mayoría de las empresas se encuentran en riesgo bajo, siendo “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” la dimensión mejor evaluada. Por otro lado, 1 de cada 5 empresas presenta riesgo medio en la dimensión “Apoyo social y calidad de liderazgo”, y 1 de cada 4 empresas presenta riesgo alto en “Doble Presencia”.

Gráfico 3: Resultados SUSESO ISTAS 21



Al segmentar los datos por sector económico, se evidencia que el sector terciario es el que tiene una mayor exposición a riesgos, especialmente en las dimensiones Apoyo social y calidad de liderazgo y Doble presencia. Por otro lado, en el sector primario destaca el riesgo alto en Trabajo activo y desarrollo de habilidades.

Gráfico 4. Resultados SUSESO ISTAS 21 Sector Primario

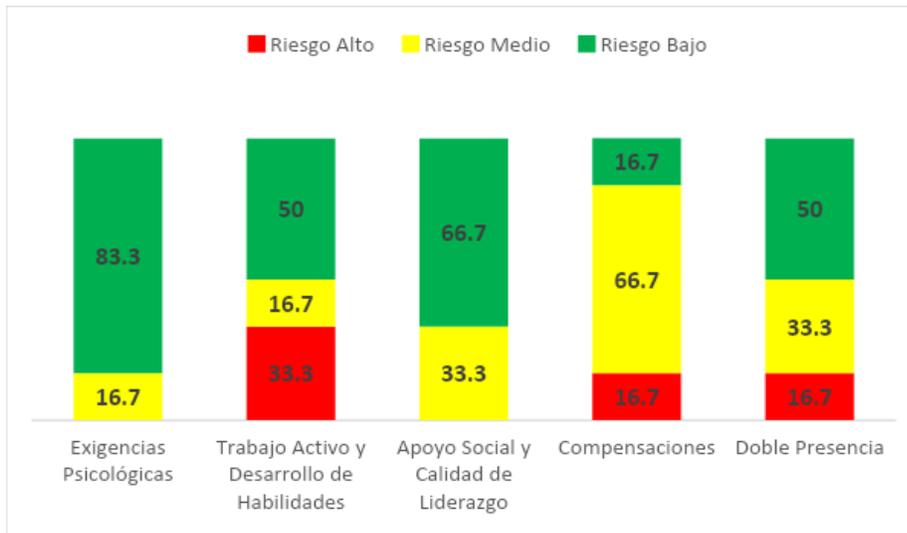


Gráfico 5. Resultados SUSESO ISTAS 21 Sector Secundario

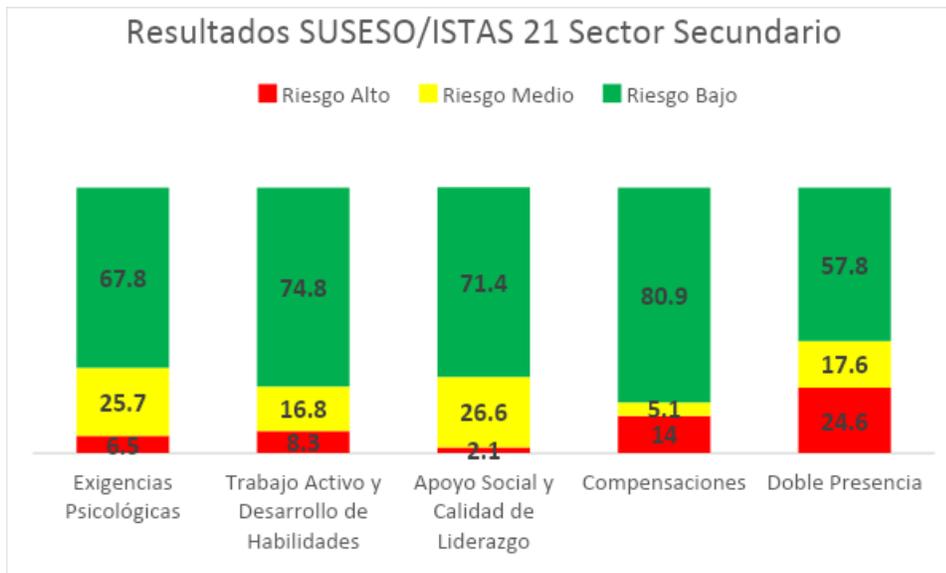
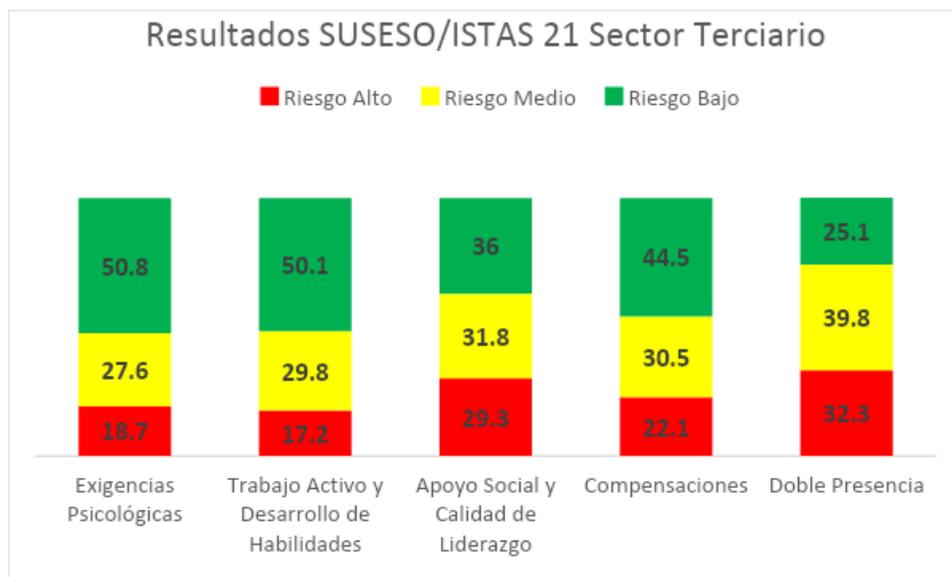


Gráfico 6: Resultados SUSESO ISTAS 21 Sector Terciario



7.1.2.2 Encuesta sobre RPSL en microempresas

a Procedimiento y participantes

La aplicación de la “Encuesta de riesgos psicosociales del trabajo para microempresas” se realizó entre enero y marzo del 2021, con el objetivo de recopilar mayores antecedentes sobre las condiciones de trabajo y riesgos psicosociales de las microempresas vinculadas a ACHS. Esta fue enviada mediante el área de marketing de ACHS y de llamados telefónicos por parte del equipo investigador a las microempresas. La encuesta se dividió en cuatro partes: variables sociodemográficas, variables vinculadas a COVID-19 (implementación de teletrabajo y aplicación la Ley de Protección del Empleo), variables de caracterización de la microempresa y variables sobre riesgos psicosociales laborales.

- *Descripción sociodemográfica*

De un total de 130 microempresas que contestaron la encuesta, gran parte se encuentran en la Región Metropolitana (63.2%) y en menor proporción en la Región de Valparaíso (11.3%). El promedio de edad de quienes participaron fue de 50 años (DS=11). Del total de participantes, un 1.5% declara estar en situación de discapacidad. La mayoría refiere tener educación universitaria (67%), seguido por educación media o postgrado (16% cada uno) y sólo 1% educación básica o primaria.

Con respecto al género, un 62% se identifica con el masculino, un 36% con el femenino y un 2% prefiere no identificar su género. Además, un 4% refiere pertenecer identificarse como LGBTIQ+ y 1% prefiere no responder la pregunta.

En relación a la jefatura de hogar y estrechez económica, se estimó que, en promedio, la mayoría cuenta con al menos 2 personas que dependen económicamente del dueño/a de la microempresa. Por otro lado, en cuanto a las labores domésticas, gran parte de los encuestados/as refiere hacer “*más o menos la mitad del trabajo y comparte responsabilidades con alguien más*” o “*Hace más o menos la cuarta parte del trabajo, donde otras personas se*

encargan del trabajo doméstico". Cuando estas respuestas fueron segmentadas por género, la mayoría de quienes se identificaron con el género femenino dicen hacer gran parte del trabajo o ser las únicas responsables en comparación con los hombres; mientras que la mayoría de quienes se identifican con el género masculino refieren no hacer tareas domésticas o hacer más o menos la cuarta parte en comparación con las mujeres.

- *Caracterización de las microempresas*

De las 130 microempresas que contestaron, la mayoría mantiene una dotación estable durante el año, variando desde los 5 o más trabajadores/as (47%); luego 3 o 4 trabajadores/as (8% respectivamente), y 2 trabajadores/as (16%). Una baja cantidad de estas microempresas (8%) son unipersonales, es decir, que el dueño/a de la empresa trabajan solos/as.

Con respecto a esta dotación, se observa que la mayoría de las mujeres cuentan con una menor de trabajadores que los hombres en sus microempresas. La mayoría de las microempresarias tiene 3 trabajadores/as (54.5%) o 1 trabajador/a (41.2%), mientras que en el caso de los microempresarios la mayoría cuenta con 4 trabajadores/as (70%) y 5 o más trabajadores/as (63.5%).

En cuanto al lugar de trabajo, cerca del 40% de las microempresas refiere trabajar desde instalaciones u oficinas propias o arrendadas y en menor medida en instalaciones u oficinas del cliente o empleador o dentro de su vivienda. De estas últimas, la mayoría son mujeres (66,7%).

Sobre la antigüedad de las microempresas, casi la mitad de las microempresas tienen una antigüedad de más de 5 años (49%), seguida por aquellas que tienen menos de un año (15%). De estas, la mayoría pertenecen a hombres y a personas que prefieren no identificar su género.

En relación a la jornada de trabajo, se reporta un promedio de 8 horas de trabajo al día y 5 días de trabajo por semana. Con respecto a las diferencias de género, las mujeres y quienes “prefieren no responder” trabajan más días a la semana (6 días) distribuido en menos horas, mientras que los hombres trabajan más horas por día (9 horas) distribuido en menos días. Lo anterior puede tener relación con que las mujeres requieren menos horas de trabajo en el negocio al día para poder dedicar las horas restantes al trabajo doméstico y de cuidados.

Sobre los recursos obtenidos producto de la pandemia del Covid-19, un 26,3% se acogió a la ley de protección del empleo durante el 2020, y más de la mitad (55%) implementó teletrabajo.

A continuación, se muestra los resultados de los riesgos psicosociales laborales evaluados por la encuesta, divididos en los dos grupos de microempresas participantes: EIRL y microempresas con 1-9 trabajadores/as.

b Riesgos psicosociales laborales en Empresas individuales de responsabilidad limitada (EIRL)

Las EIRL se caracterizan por ser empresas que están compuestas por una sola persona. Debido a que la dotación influye en los tipos de RPSL a los que se exponen las personas en las organizaciones, se diseñaron ítems diferenciados sobre RPSL para las EIRL y las microempresas que tienen entre 1 y 9 trabajadores. A continuación, se muestran los resultados de las preguntas de RPSL en EIRL.

- *Conflicto y relaciones*

La dimensión de conflicto y relaciones en EIRL, se refiere las dificultades que tienen los microempresarios/as con sus clientes o personas con las cuales interactúan en el entorno de la empresa y, además, los conflictos se producen debido a las exigencias del trabajo, especialmente si éstas son contradictorias a sus propios valores (Quiñones et. al, 2020).

Esta dimensión fue evaluada utilizando los siguientes tres ítems: 1) *¿Con qué frecuencia se han generado conflictos con otros/as en el trabajo?* (Por ejemplo: con clientes/as, proveedores/as o con su entorno de trabajo), 2) *¿Con qué frecuencia ha tenido que hacer cosas que van en contra de sus valores o creencias por su negocio?* (Por ejemplo: tener que hacer descuentos a cercanos/as, cambiar información sobre productos o vender productos no certificados), y 3) *¿Con qué frecuencia ha tenido dificultades para definir las tareas y metas de su negocio?*.

Respecto del primer ítem, se observó que gran parte de las EIRL (cerca del 90%) reportaron una baja frecuencia de conflictos con otros en sus trabajos. Sin embargo, cuando se segmenta por género esta tendencia cambió, siendo las microempresarias quienes mostraron una alta prevalencia de conflictos con otros/as en el trabajo, comparado con las microempresas con género masculino y quienes no reportaron género.

Gráfico 7. Resultados "En su empresa ¿Con qué frecuencia se han generado conflictos con otros/as en el trabajo? "

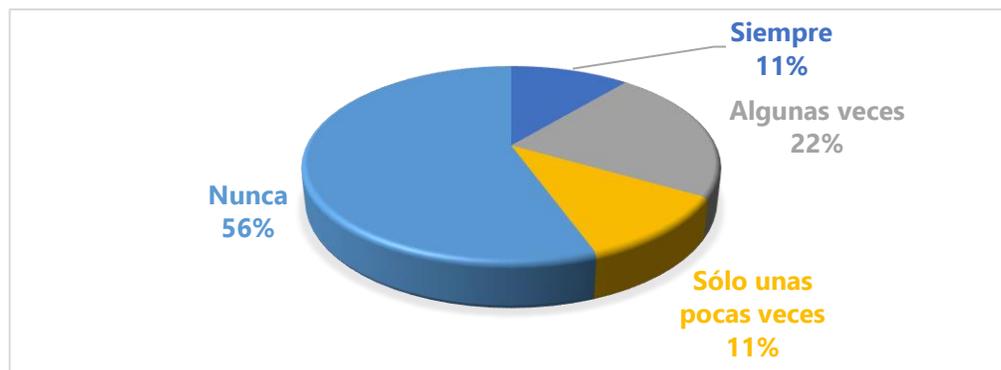
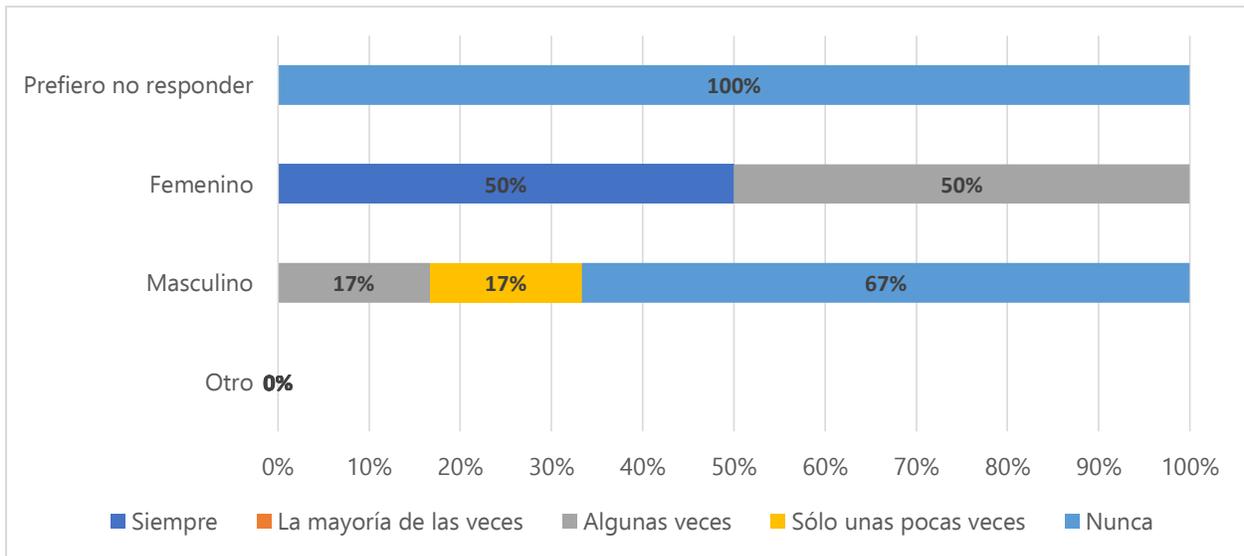


Gráfico 8. Resultados "En su empresa ¿Con qué frecuencia se han generado conflictos con otros/as en el trabajo?", por género.



El segundo ítem, sobre la frecuencia en que las EIRL han tenido que hacer cosas que van en contra de sus valores o creencias también presentó una baja frecuencia, en donde más de dos tercios señalaron que nunca o casi nunca se enfrenta a estos conflictos (gráfico 9). Al analizar por género, si bien siguió manteniéndose baja la frecuencia de exposición, fueron los microempresarios de género masculino quienes indicaron incurrir en estas prácticas más frecuentemente que los otros géneros (gráfico 10).

Gráfico 9. Resultados "¿Con qué frecuencia ha tenido que hacer cosas que van en contra de sus valores o creencias por su negocio?".

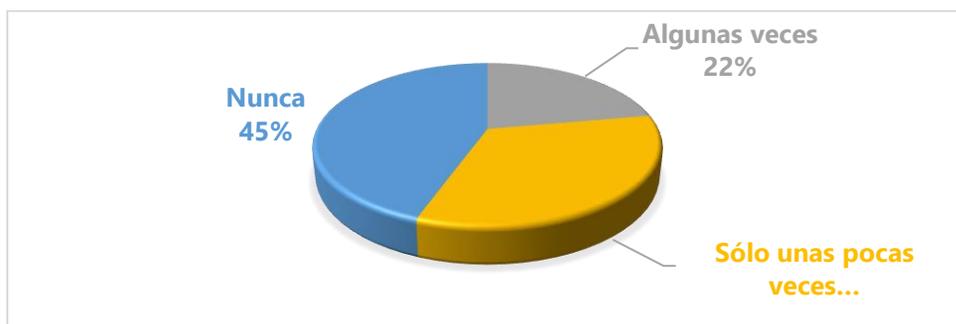
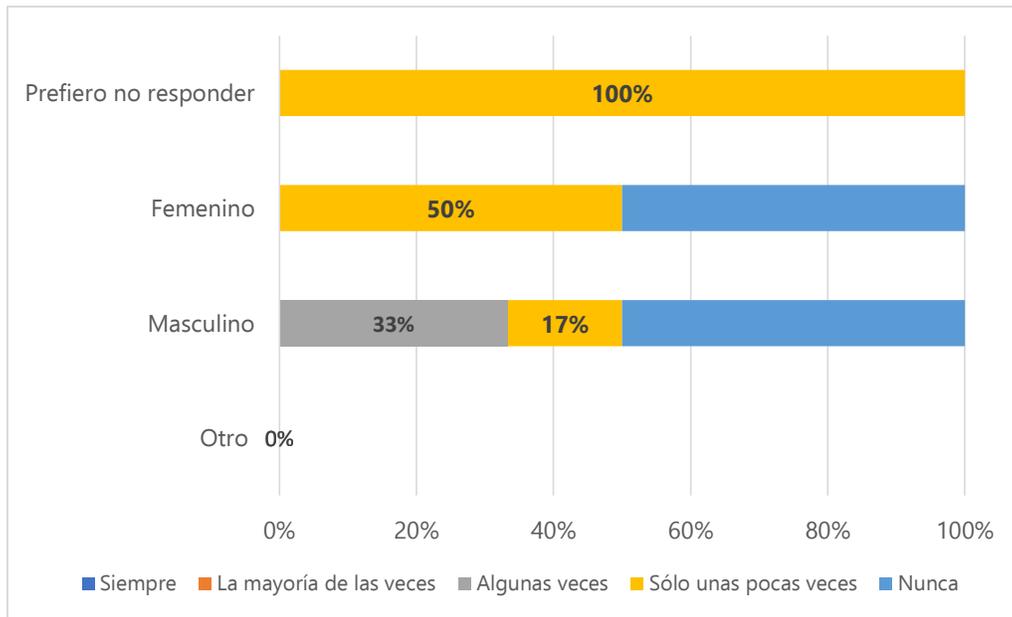


Gráfico 10. Resultados "¿Con qué frecuencia ha tenido que hacer cosas que van en contra de sus valores o creencias por su negocio?", por género.



Al igual que en los casos anteriores, en el ítem sobre la claridad de rol la mayoría de las EIRL mostró una baja frecuencia de exposición a este tipo riesgo. El análisis por género reveló diferencias, en donde las microempresarias fueron las

las microempresarias tienen estas dificultades con mayor frecuencia que los hombres y que quienes optan por no identificar su género (gráfico 12).

Gráfico 11: Resultados "¿Con qué frecuencia ha tenido dificultades para definir las tareas y metas de su negocio?"

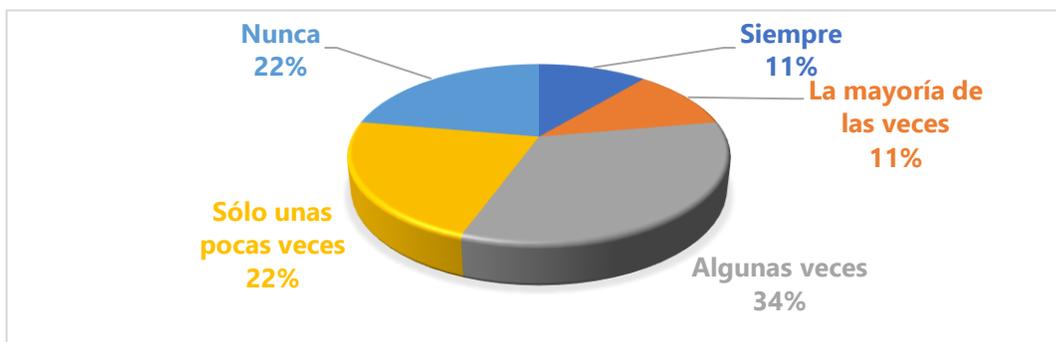
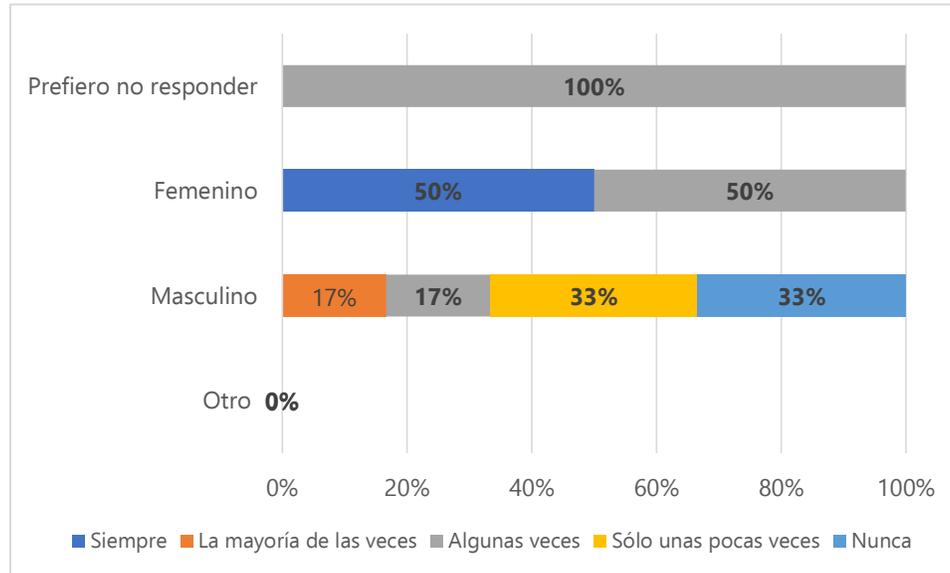


Gráfico 12. Resultados "¿Con qué frecuencia ha tenido dificultades para definir las tareas y metas de su negocio?", por género.



En resumen, las respuestas sobre esta dimensión indican que la exposición a conflictos, evaluado en las relaciones con otros, en conflicto de rol y claridad de rol, fue mayoritariamente baja en las EIRL. Esta tendencia se mantuvo al segmentar por género, con excepción de las microempresarias, quienes mostraron altas frecuencias de conflictos con otros y en claridad de rol.

- *Violencia en el trabajo*

La dimensión de violencia en el trabajo se entiende como cualquier acción, todo incidente o comportamiento que no pueda considerarse una actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiera a una persona dentro del marco de su trabajo o debido directamente al mismo (OIT 2003). Pudiendo distinguirse, a modo general, tres formas de violencia en el trabajo, como son el acoso psicológico, el acoso sexual y la violencia física. A partir de lo anterior, la dimensión de violencia en el trabajo fue evaluada utilizando los siguientes dos ítems: 1) *¿Con qué frecuencia ha sido objeto de palabras o gestos de carácter sexual no deseados en su empresa? (Por ejemplo: por parte de clientes, proveedores de*

su negocio u otros), 2) *¿Con qué frecuencia ha sido objeto de situaciones de discriminación, agresión u hostigamiento en su empresa? (Por ejemplo: insultos, gritos, agresiones físicas y/o psicológicas, y acciones de discriminación o exclusión de parte de clientes o proveedores).*

Respecto del primer ítem, sobre acoso sexual, cerca de dos tercios de las EIRL refirió nunca haber estado expuestos a este riesgo, en tanto el tercio restante, reportó una baja frecuencia de palabras o gestos de carácter sexual no deseados. A pesar de lo anterior, estos resultados resultan ser igualmente muy complejos y preocupantes, debido a la naturaleza inherentemente dañina del acoso sexual, el cual nunca debiese ocurrir en las organizaciones (ni en otros contextos).

En cuanto a los resultados por género, la frecuencia se mantuvo baja, no obstante, tanto las EIRL que no declararon su género como microempresarias mostraron una mayor exposición a acoso sexual comparados con los microempresarios.

Gráfico 13. Resultados “¿Con qué frecuencia ha sido objeto de palabras o gestos de carácter sexual no deseados en su empresa?”

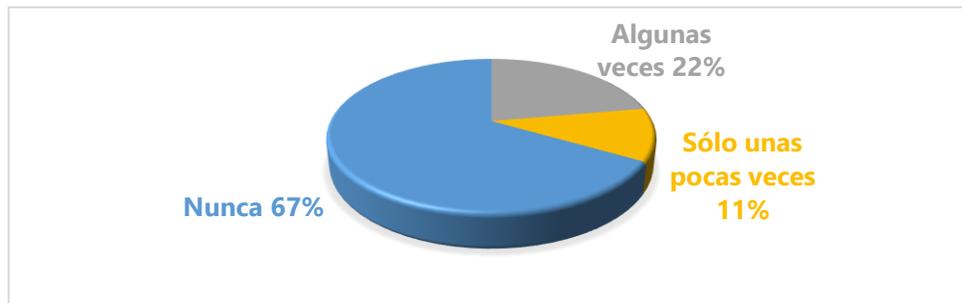
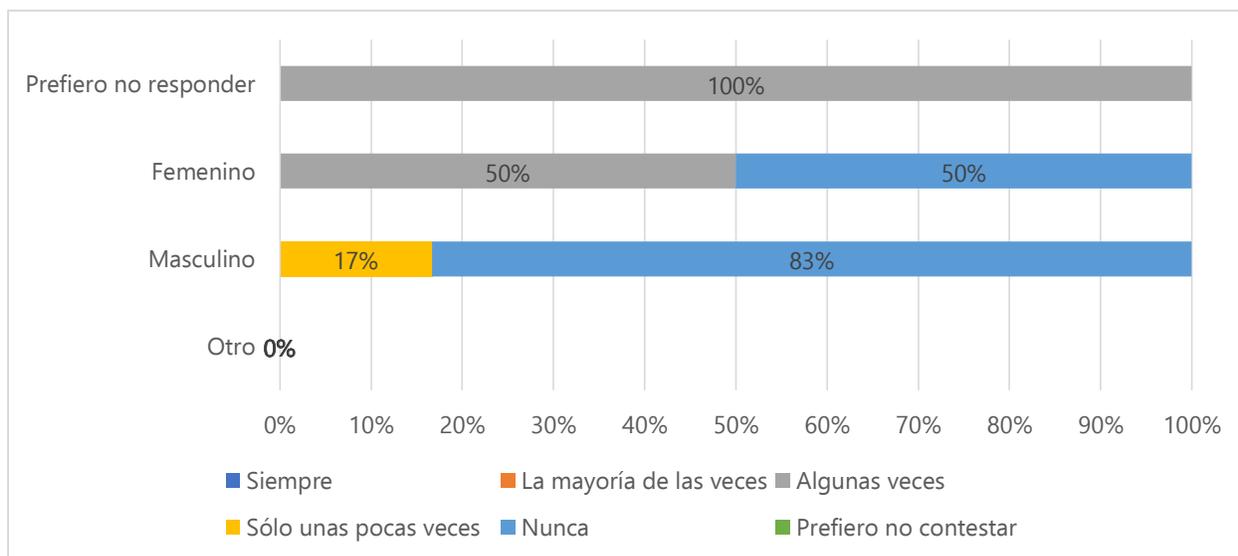


Gráfico 14. Resultados “¿Con qué frecuencia ha sido objeto de palabras o gestos de carácter sexual no deseados en su empresa”, por género



Al igual que en el caso anterior, al consultar sobre la exposición a situaciones de discriminación, agresión u hostigamiento, tres cuartos de las EIRL señalaron que nunca le ha pasado. El cuarto restante indicó que algunas veces ha sido objeto de situaciones de discriminación, agresión u hostigamiento. Asimismo, el análisis por género, aun cuando mantuvo la baja frecuencia, reveló ciertas diferencias. Quienes reportaron mayor frecuencia a situaciones de discriminación, agresión u hostigamiento fueron las EIRL que no indicaron su género, seguidas de las de género femenino; situación que contrasta con las EIRL de género masculino, las cuales en su totalidad señalaron nunca estar expuestas a este tipo de violencia en el trabajo.

Gráfico 15: Resultados “¿Con qué frecuencia ha sido objeto de situaciones de discriminación, agresión u hostigamiento en su empresa?”

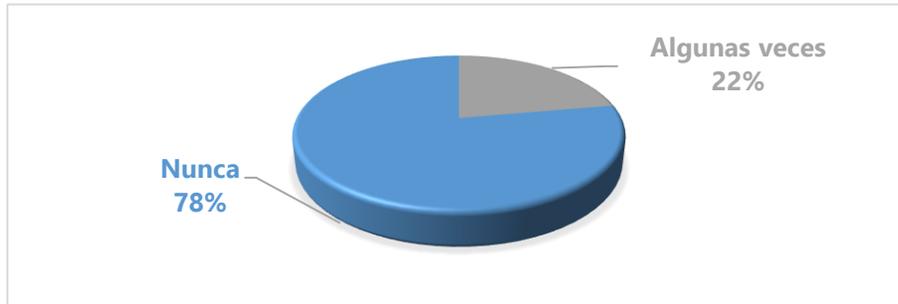
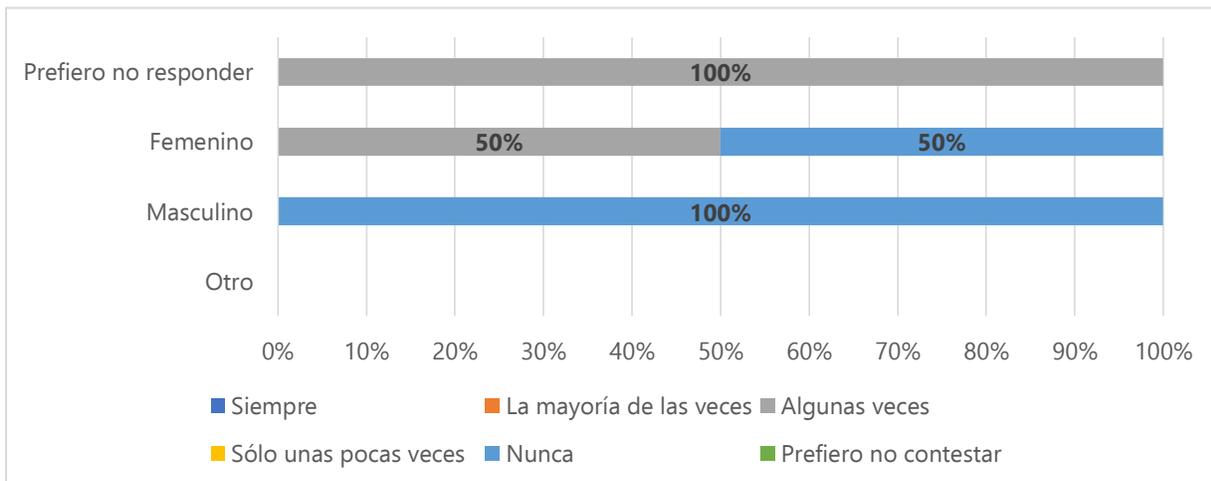


Gráfico 16: Resultados frecuencia con ha sido objeto de situaciones de discriminación, agresión u hostigamiento como microempresario/a por género.



En resumen, en cuanto a esta dimensión, se observó una baja prevalencia de violencia, con una mayor exposición en las EIRL de género femenino y género con género no señalado. Aún cuando las cifras son menores, la violencia en el trabajo es un riesgo que nunca debe estar presente en las organizaciones debido a condiciona la salud, la

integridad y el bienestar de las personas que los sufren afectando también de sobremanera el propio negocio, y su sustentabilidad.

- *Exigencias Psicológicas*

La dimensión exigencias psicológicas en el trabajo, tiene relación con la cantidad o volumen de trabajo exigido contrastado con el tiempo disponible para realizarlo, así como con las exigencias sobre diferentes procesos mentales, como la atención, memoria y la toma de decisiones, considerando también las exigencias emocionales que tienen relación con la demanda de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas, y también por otra parte, el esconder emociones.

La dimensión fue evaluada utilizando los siguientes cuatro ítems: 1) *¿Con qué frecuencia en su empresa es difícil tomar decisiones? (Por ejemplo: decisiones sobre inversión en el negocio, contratación o despido de personal, integración de socios/as, diseño del producto o servicio), 2) ¿Con qué frecuencia en su empresa se tiene que prestar atención constante a las tareas?, 3) ¿Con qué frecuencia en su empresa se necesita trabajar muy concentrado/a y no equivocarse? 4) ¿Con qué frecuencia en su empresa, tiene que dar una imagen de estar contento/a y de buen humor, independiente de cómo se sienta? (Por ejemplo: ocultar mi enojo, tristeza o frustración cuando se atiende clientes o proveedores, siempre estar alegre o sonriente).*

Respecto del primer ítem, sobre con qué frecuencia le es difícil tomar decisiones, se observó una frecuencia media-baja en dos tercios de las EIRL, en tanto el tercio restante reveló nunca presentar estas dificultades. Al segmentar por género se encontraron diferencias entre estos, las cuales indican que

En cuanto a la situación por género, en específico el género masculino un 50% manifiesta que algunas veces debe tomar decisiones difíciles y 16,7% solo unas pocas veces, mientras que un tercio del total refiere que nunca. En cuanto al género femenino, un 50% manifiesta algunas veces y la otra mitad que nunca debe tomar decisiones difíciles.

Quienes prefieren no responder a una identificación de género, en su totalidad refieren la frecuencia, algunas veces.

Gráfico 17: Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa es difícil tomar decisiones?”

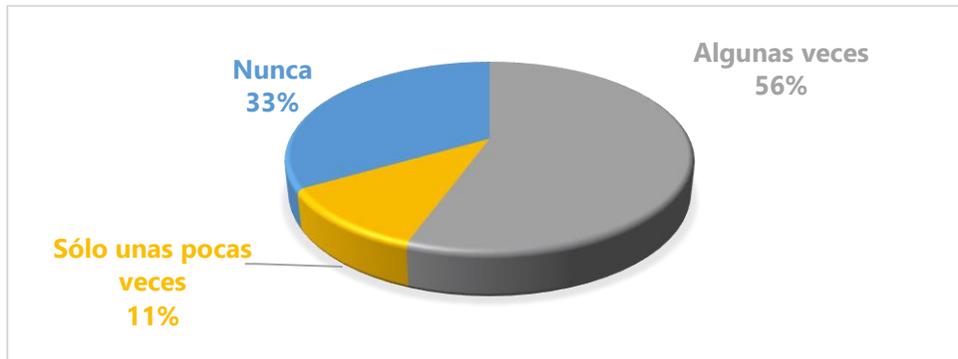
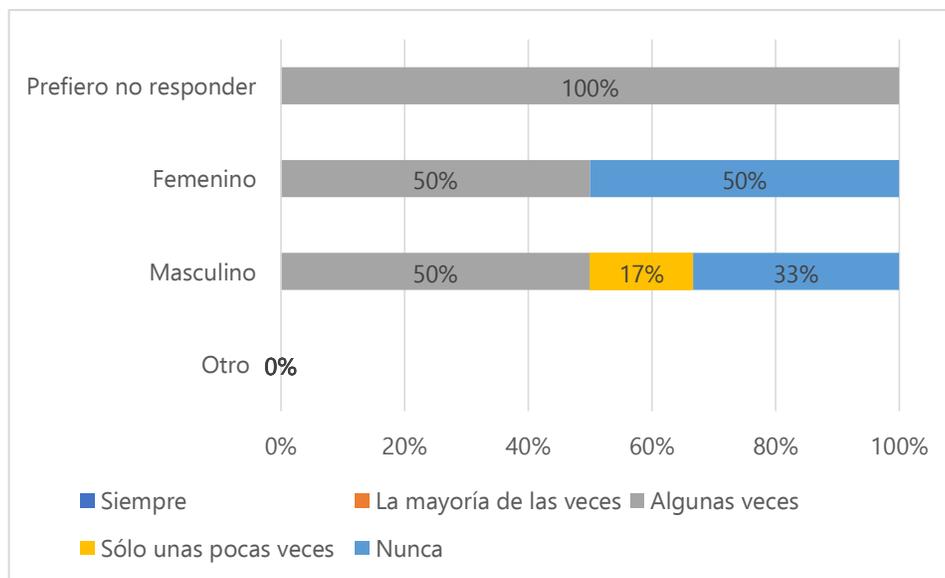


Gráfico 18: Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa es difícil tomar decisiones?”, por género



Los resultados del tercer ítem, sobre la frecuencia con que tiene que prestar atención constante a las tareas que realiza, mostraron una frecuencia alta, en donde casi un 90% de las EIRL declaró que siempre debe hacerlo y 11 % que algunas veces. Los análisis por género mostraron que la alta frecuencia se mantiene en la totalidad de las EIRL de género masculino y femenino. Sólo los dueños de EIRL que no se identifican con un género específico, manifiestan en su totalidad que algunas veces.

Gráfico 19. Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa se tiene que prestar atención constante a las tareas?”

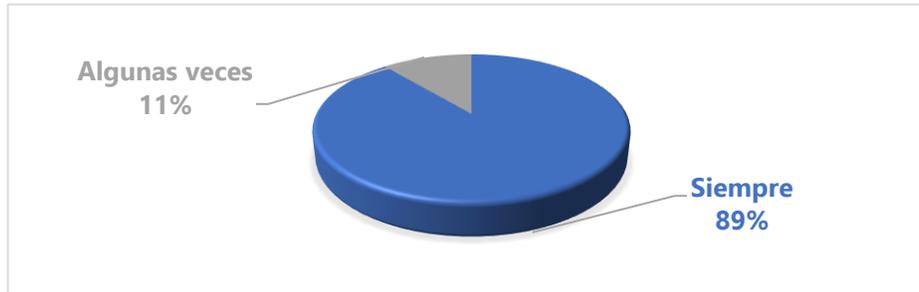
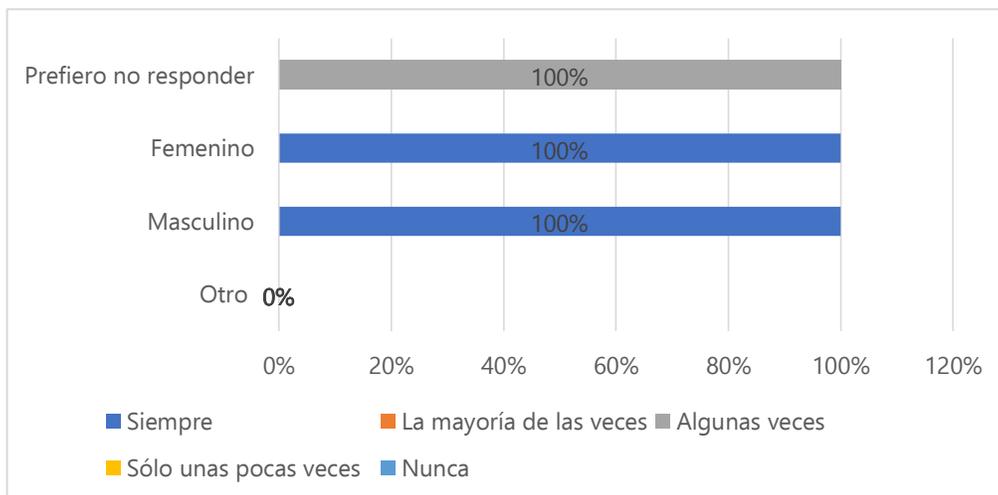


Gráfico 20. Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa se tiene que prestar atención constante a las tareas?”, por género



Al igual que en el ítem anterior, se observó que las EIRL están altamente demandadas a nivel cognitivo, concentrándose la frecuencia de exposición entre siempre (dos tercios) y la mayoría de las veces. Una distribución similar se encontró en el análisis por género, a excepción de las EIRL que no se identifican con un género específico, las cuales manifestaron en su totalidad que siempre necesitan trabajar muy concentrados/as y no equivocarse.

Gráfico 21. Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa se necesita trabajar muy concentrado/a y no equivocarse?”

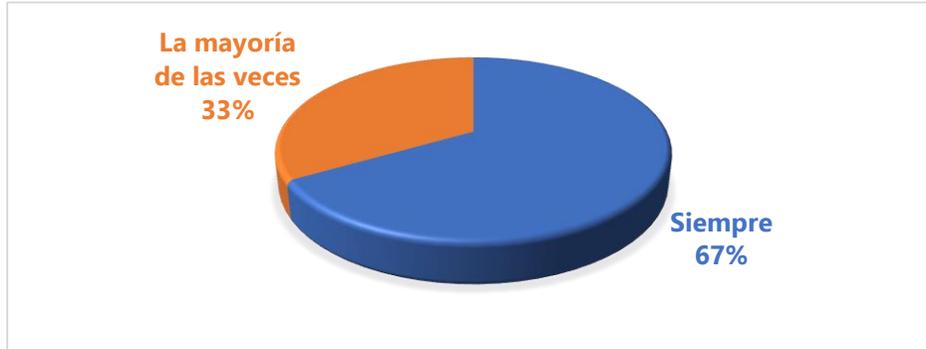
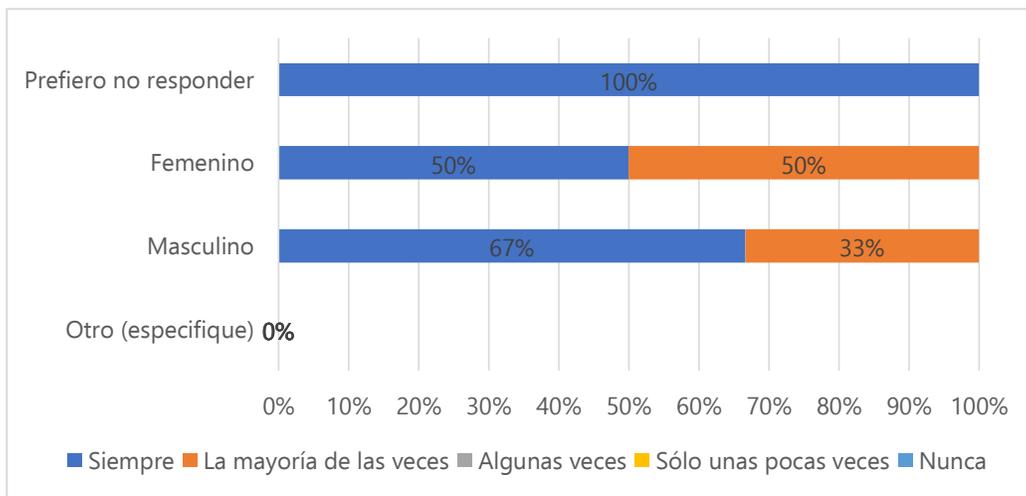


Gráfico 22. Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa se necesita trabajar muy concentrado/a y no equivocarse?”, por género



Las demandas emocionales, evaluadas por medio de la frecuencia en que se tiene que dar una imagen de estar contento/a y de buen humor, independiente de cómo se sienta, mostró tener respuestas más variadas, pero que en su mayoría se concentran en una exposición alta. En efecto casi un 80% de las EIRL señalaron que siempre o mayoría de las veces debe mostrarse contento/a y de buen humor aunque no se sientan así.

Al segmentar por género, quienes indicaron mayor exposición estas demandas fueron las EIRL de género femenino y sin género declarado. En el caso del género masculino, se observaron respuestas más variadas, destacando que un 67% manifiesta que siempre y las frecuencias la mayoría de las veces debe gestionar sus emociones.

Gráfico 23. Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa, tiene que dar una imagen de estar contento/a y de buen humor, independiente de cómo se sienta?”

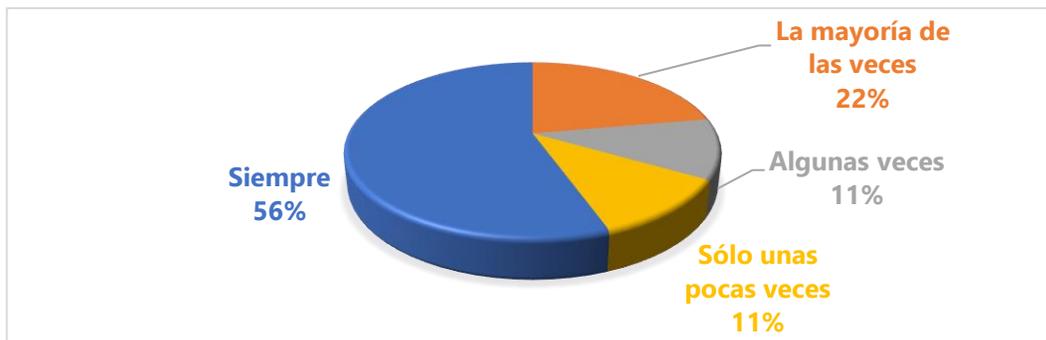
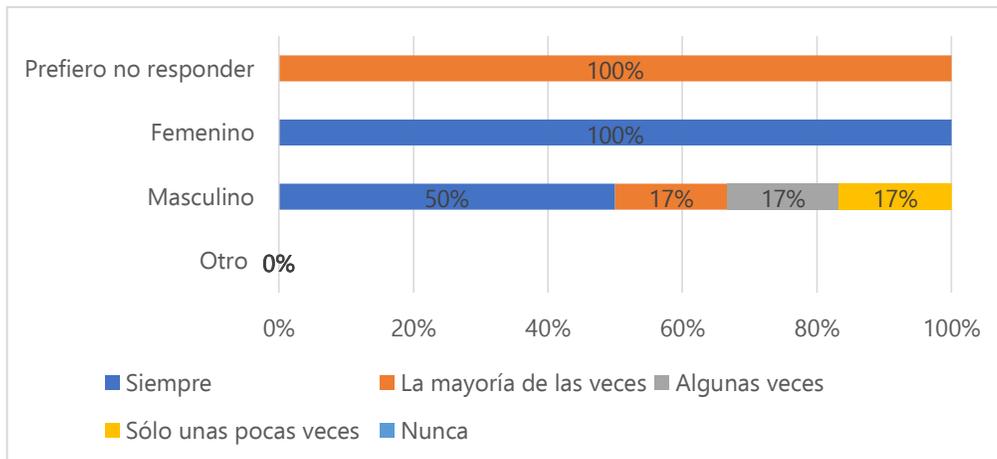


Gráfico 24. Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa, tiene que dar una imagen de estar contento/a y de buen humor, independiente de cómo se sienta?”, por género



En resumen, en cuanto a la dimensión de exigencias psicológicas, en los cuatro ítems evaluados se presentan una variedad de respuestas, sin embargo, es relevante destacar que en todos y cada uno de los ítems evaluados, hay más de un 50% de la frecuencia

siempre, por lo cual, las microempresas se encuentran en una situación compleja en cuanto a las exigencias psicológicas. Se destaca que prestar atención constante a las tareas que se realizan y trabajar muy concentrado/a y no equivocarse, resultan ambas particularmente altas con un porcentaje de frecuencia de 89% y 67 % respectivamente.

Por otra parte, resulta fundamental destacar que el género femenino, en el aspecto de prestar atención constante a las tareas que realiza y dar una imagen de estar contento/a y de buen humor, resultan ambas con un 100% de frecuencia siempre, lo que es relevante de ponderar, teniendo en cuenta aspectos de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo y además las dificultades que presenta la microempresa en general y en especial el género femenino en cuanto a prejuicios y su postura que deben asumir en un mundo tradicionalmente ocupado por hombres. En cuanto a las personas que no se identifican con un género específico, el ítem necesita trabajar muy concentrado/a y no equivocarse presenta una frecuencia también del 100%.

- *Sentido y desarrollo*

La dimensión de sentido y desarrollo en microempresas unipersonales se refiere a ciertas características del trabajo que le permiten a la persona tener cierto grado de autonomía, acceder a oportunidades para aprender, desarrollarse y proporcionar sentido a su trabajo (Negocios con Autocuidado, 2018). La dimensión fue evaluada usando tres ítems: 1) ¿Con qué frecuencia usted puede decidir cuándo hacer pausas y/o tomar vacaciones en su empresa?, 2) ¿Con qué frecuencia su empresa le permite aprender y desarrollarse como empresario/a? Por ejemplo: adquirir conocimientos y habilidades sobre: marketing, contabilidad y/o declaración de renta, redes sociales, habilidades comunicacionales, atención al cliente, y 3) ¿Con qué frecuencia usted le encuentra sentido a su empresa más allá de lo monetario?.

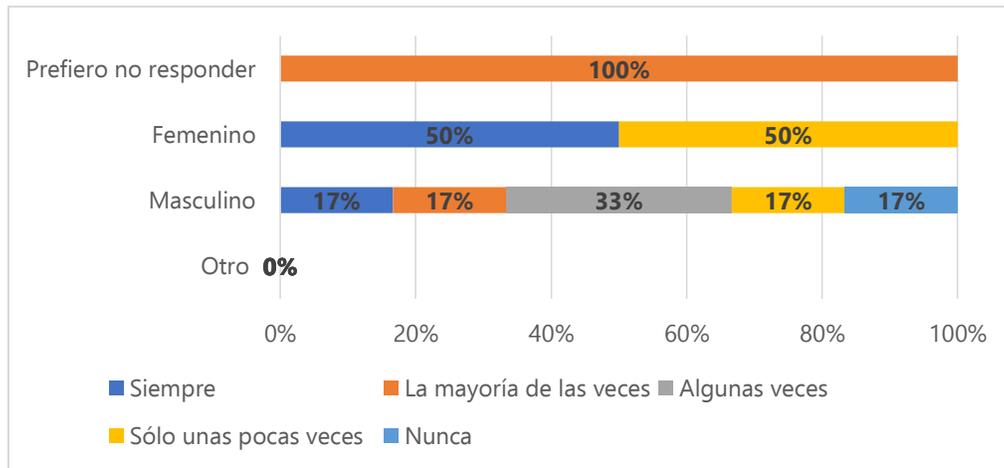
Respecto del primer ítem sobre poder decidir cuándo hacer pausas y tomarse vacaciones, las respuestas de las microempresas son variables. Como se muestra en el gráfico n°23,

igual cantidad de EIRL señala poder hacer pausas y tomarse vacaciones siempre, la mayoría de las veces, a veces y casi nunca. A pesar de esto, un menor porcentaje (11%) señaló nunca poder decidir sobre estos aspectos. Al segmentar por género se observa que la mitad de las EIRL de género femenino puede decidir siempre cuando hacer estas pausas y la otra mitad puede decidir solo unas pocas veces. Por otra parte, el 33% las EIRL de género masculino reportaron que algunas veces pueden realizar pausas, seguido por el resto de que se distribuyó igualmente en torno al 16,7% de hombres que señalan que siempre pueden hacer estas pausas, otros la mayoría de las veces, otros solo unas pocas veces y un último grupo que señala que nunca puede tomarse estos espacios de descanso. En tanto, la totalidad de quienes no respondieron sobre su identificación de género, señalaron que su trabajo les permitía tomar estos descansos la mayoría de las veces.

Gráfico 25. Resultados “¿Con qué frecuencia usted puede decidir cuándo hacer pausas y/o tomar vacaciones en su empresa?”



Gráfico 26. Resultados “¿Con qué frecuencia usted puede decidir cuándo hacer pausas y/o tomar vacaciones en su empresa?”, por género



Con relación al segundo ítem, cerca de la mitad de las EIRL señalan que su trabajo siempre les permite aprender y desarrollarse y, luego, cerca de un cuarto dice que esto sucede la mayoría de las veces (gráfico 27). Cuando se observan las diferencias de género en torno al aprendizaje y desarrollo al interior de estas EIRL, una mayor cantidad de quienes siempre identifican estas oportunidades de desarrollo son hombres (66,7%) con respecto a las mujeres (50%). Luego, todos/as quienes eligieron no identificar su género señalaron identificar estas oportunidades de desarrollo en su microempresa la mayoría de las veces.

Gráfico 27: Resultados "¿Con qué frecuencia su empresa le permite aprender y desarrollarse como empresario/a?"

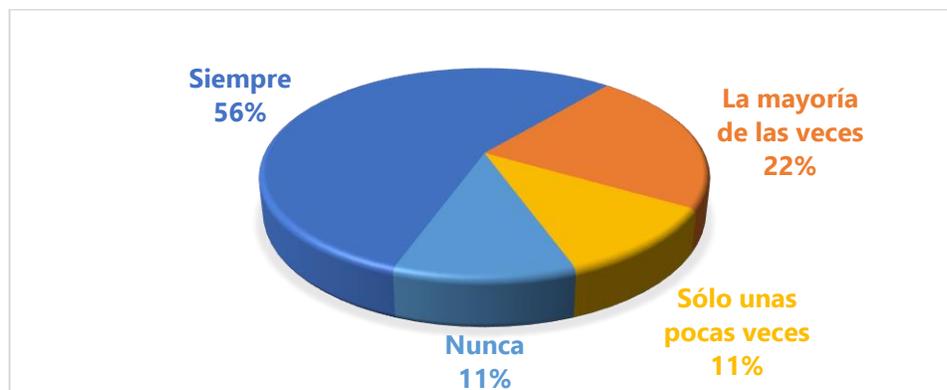
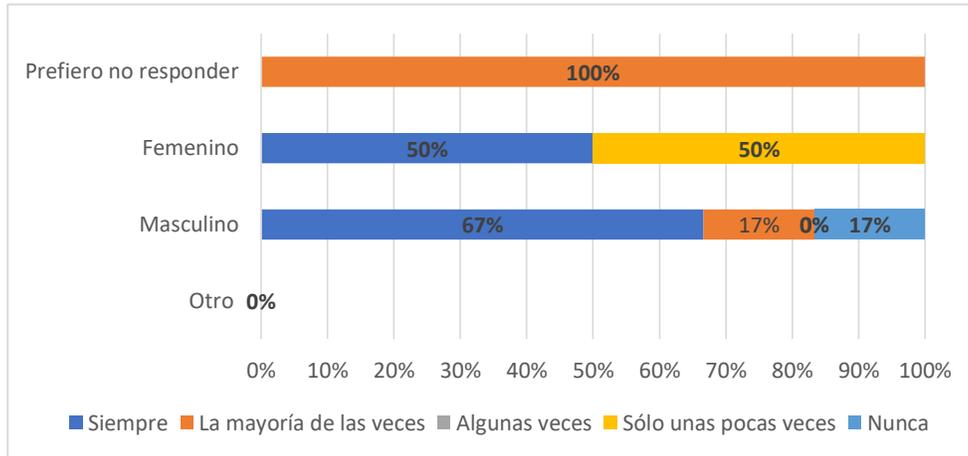


Gráfico 28. Resultados "¿Con qué frecuencia su empresa le permite aprender y desarrollarse como empresario/a?", por género



Finalmente, la gran mayoría de las EIRL le encuentran sentido a su empresa más allá de lo monetario (gráfico 29). Al segmentar por género, el 100% de las EIRL de género femenino y de quienes no identificaron su género reportaron encontrarle siempre sentido a su trabajo mientras que para el caso de las EIRL de género masculino el 66% de estas señaló siempre encontrarle sentido. Este último porcentaje desciende a un 16,7% en los hombres que señalan encontrarle un sentido a su trabajo la mayoría de las veces y solo unas pocas veces.

Gráfico 29. Resultados "¿Con qué frecuencia usted le encuentra sentido a su empresa más allá de lo monetario?"

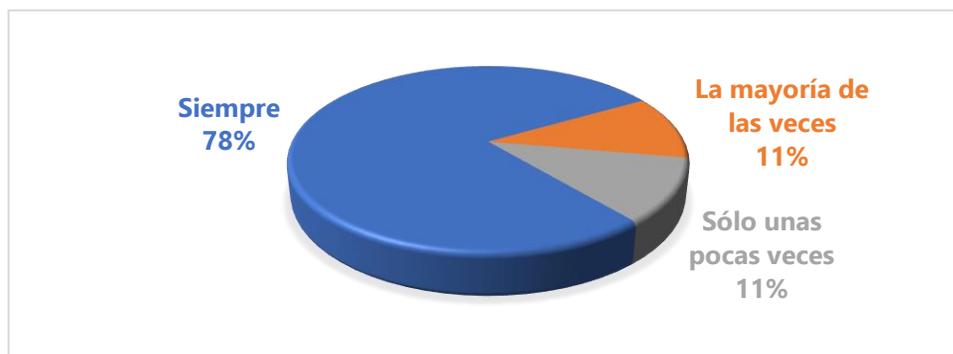
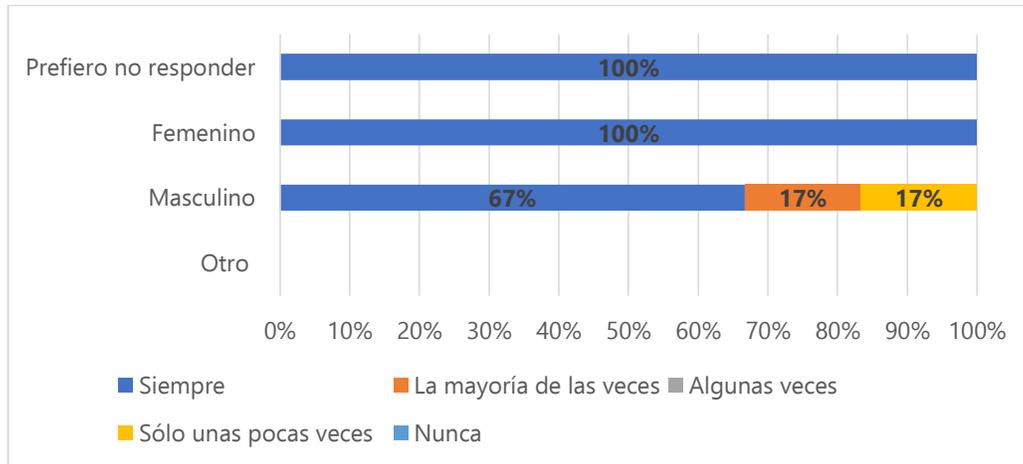


Gráfico 30. Resultados "¿Con qué frecuencia usted le encuentra sentido a su empresa más allá de lo monetario?", por género



A modo de resumen, la distribución general entre quienes pueden decidir hacer pausas y tomar vacaciones en sus microempresas es variable. Sin embargo, al observar la distribución por género se observan diferencias en tanto las mujeres se reparten entre quienes siempre pueden decidir hacer pausas y quienes solo unas pocas veces pueden hacerlo, mientras los hombres se concentran más entre quienes algunas veces pueden tomar estas decisiones. Estas diferencias pueden responder a la alta carga de trabajo no remunerado que las mujeres deben asumir en comparación a los hombres y que las limita de poder tener estos espacios de recuperación, pero que, al mismo tiempo, las empuja a encontrar espacios dentro de su trabajo en la microempresa para conciliar esta doble carga de trabajo. Por otra parte, los/as microempresarios/as muestran tener una alta frecuencia en sus oportunidades de aprendizaje y desarrollo. Al mismo tiempo, reportan siempre poder encontrarles el sentido a sus trabajos más allá de lo monetario. En general, esta dimensión se muestra como protectora del trabajo de las microempresas, en sintonía con lo que anteriormente ha sido señalado por vasta literatura en torno a la salud ocupacional de estas empresas.

- *Equilibrio vida personal-vida laboral*

La dimensión de equilibrio trabajo-familia en microempresas unipersonal refiere a la relación entre los factores que facilitan y los que dificultan el balance entre las responsabilidades de la vida personal y la vida laboral. La dimensión fue evaluada usando tres ítems: 1) ¿Con qué frecuencia su empresa afecta o interfiere con su vida personal? por ejemplo: no poder compartir con familia, pareja o amistades por horarios, cantidad de trabajo o lugar donde trabaja, etc., 2) ¿Con qué frecuencia aspectos de su vida personal interfieren en su empresa? por ejemplo: cuidado de otros/as, tareas domésticas, actividades sociales con la familia, amistades o pareja me dejan menos tiempo disponible para mi negocio, y 3) ¿Con qué frecuencia le queda tiempo para su vida personal al terminar de trabajar? por ejemplo: realizar hobbies, pasatiempos, ocio, actividad física, entre otros.

Con relación al ítem sobre la frecuencia con que el trabajo en la microempresa afecta a la vida personal de las EIRL, la mayoría (77,8%) indicó que esta algunas veces les afecta en su vida personal y un menor porcentaje (11%) señala que esta les afectó siempre y en otros casos, solo unas pocas veces. Al segmentar por género, las EIRL de género masculino, un 83,3% señala que el trabajo en la microempresa les afecta algunas veces. Para el caso de las EIRL de género femenino, la mitad de ellas señala que algunas veces esta les afecta en su vida personal y la otra mitad señala que le afecta solo unas pocas veces. Quienes no respondieron su género, señalan en su totalidad que solo les afecta algunas veces.

Gráfico 31. Resultados “¿Con qué frecuencia su empresa afecta o interfiere con su vida personal?”

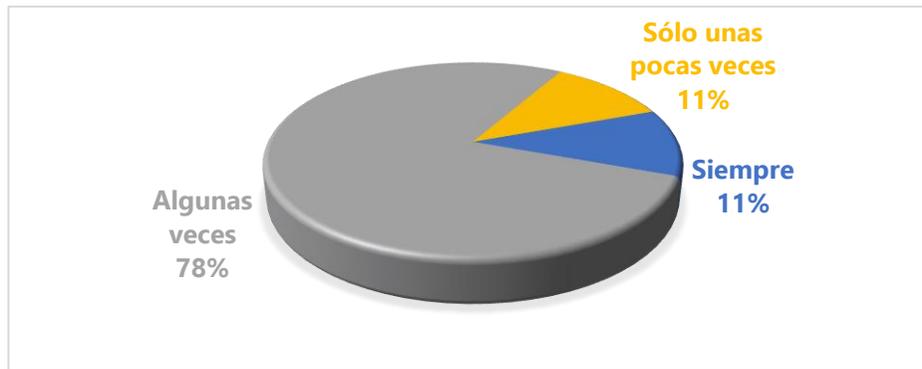
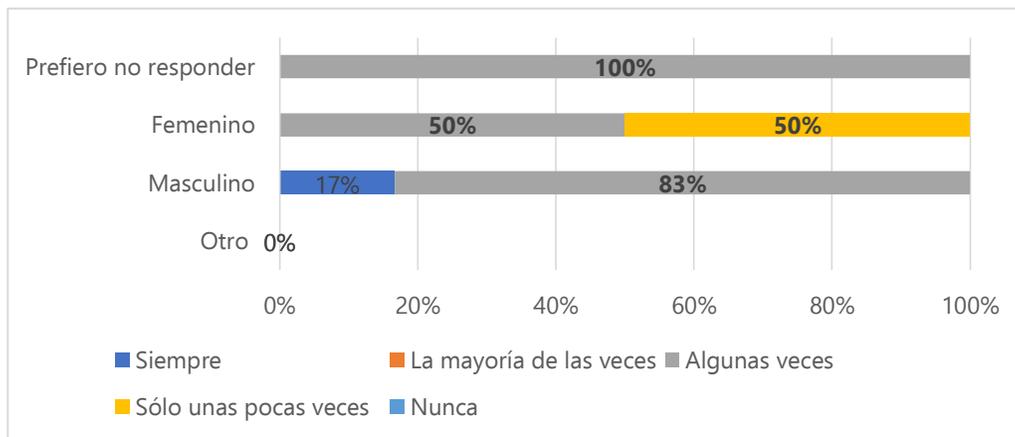


Gráfico 32. Resultados “¿Con qué frecuencia su empresa afecta o interfiere con su vida personal?”, por género



Por otra parte, para el ítem sobre cómo la vida personal interfiere con asuntos del trabajo en la microempresa, la mayor parte de las EIRL mostró una baja frecuencia. Al segmentar por género, se mantuvo la frecuencia baja, mostrando una exposición levemente mayor en las EIRL de género masculino.

Gráfico 33. Resultados “¿Con qué frecuencia aspectos de su vida personal interfieren en su empresa?”

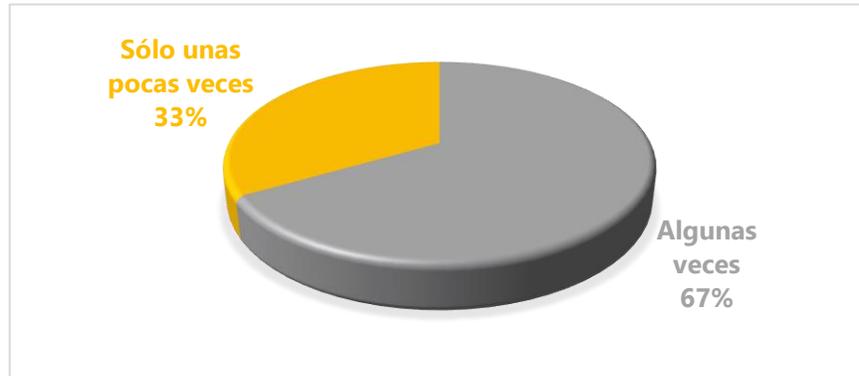
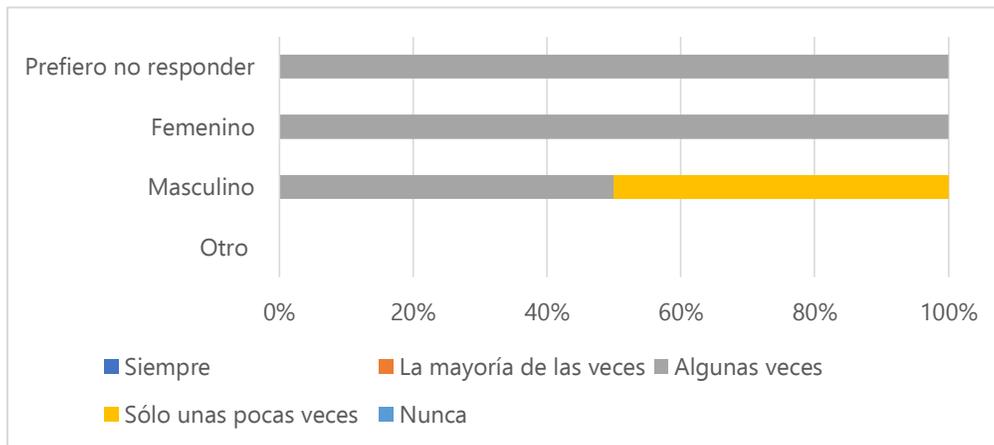


Gráfico 34. Resultados “¿Con qué frecuencia aspectos de su vida personal interfieren en su empresa?”, por género



Con respecto al último ítem sobre el tiempo restante del trabajo que se dedica a actividades personales, recreativas y de ocio, la mayoría de las EIRL se concentró entre las respuestas de la mayoría de las veces (33%) y algunas veces (33%), descendiendo a solo unas pocas veces (22%) y siempre (11%). Inesperadamente, todas las EIRL de género femenino indicaron que siempre o la mayoría de las veces les queda tiempo para actividades personales al terminar de trabajar. Quienes optaron por no identificar su

género señalaron en su totalidad que algunas veces les quedaba tiempo para estas actividades fuera del trabajo. Los hombres, por otra parte, se distribuyen igualmente entre las opciones de la mayoría de las veces, algunas veces y solo unas pocas veces.

Gráfico 35. Resultados “¿Con qué frecuencia le queda tiempo para su vida personal al terminar su jornada laboral?”

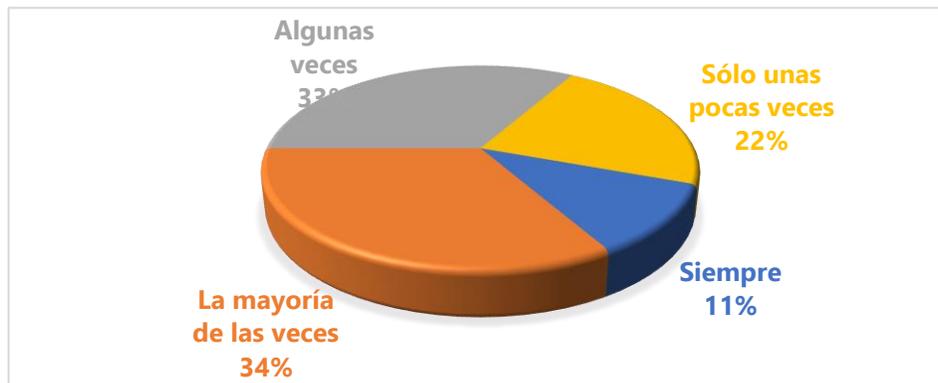
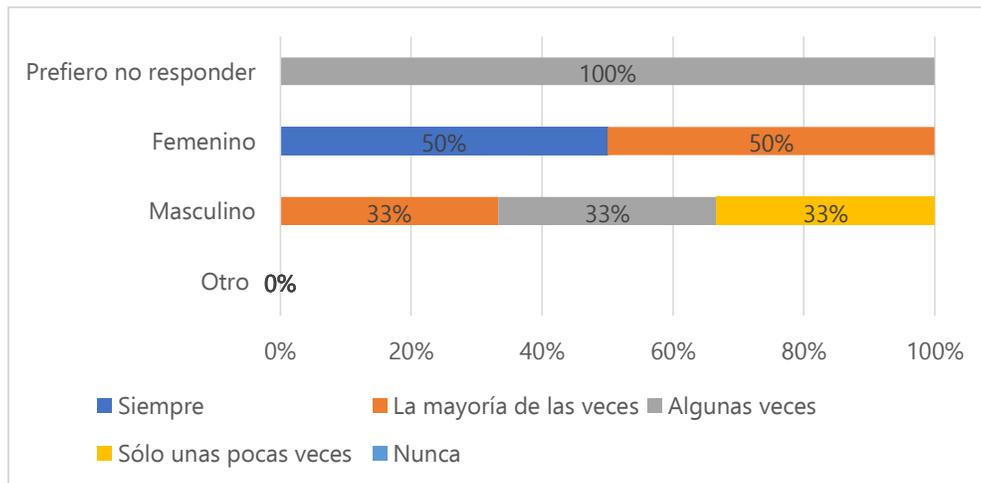


Gráfico 36. Resultados “¿Con qué frecuencia le queda tiempo para su vida personal al terminar su jornada laboral?”, por género



En síntesis, se observó que para la dimensión de equilibrio vida personal-vida laboral las EIRL señalaron que existen algunas veces interrupciones tanto por parte de su vida laboral hacia su vida personal y viceversa. Asimismo, se observó una pequeña diferencia

de género que muestra que la vida personal de los hombres afecta de forma levemente menos frecuente en su trabajo, con relación a las mujeres y quienes no develaron su género. Este fenómeno ha sido respaldado por la literatura en torno a la relación entre ambas esferas medida por el género, señalando que las mujeres experimentan más interrupciones desde su vida personal hacia la laboral debido a las responsabilidades domésticas y de cuidados que frecuentemente desempeñan. A pesar de este fenómeno, las EIRL señalaron tener más espacios de tiempo libre que pueden dedicar a hacer otras actividades por fuera del plano laboral.

Finalmente, si bien esta dimensión no demostró representar un gran riesgo para la salud laboral de las EIRL, sí es necesario hacer vigilancia de esta para prevenir así una intensificación del riesgo que pueda significar una amenaza para el bienestar y para velar por el bien del negocio.

- *Reconocimiento y justicia*

Esta dimensión refiere a la percepción de las EIRL sobre la valoración que recibe por su trabajo de parte del entorno de la empresa y al trato justo que recibe su empresa por parte de su entorno. La dimensión fue evaluada usando dos ítems: 1) ¿Con qué frecuencia el trabajo que realiza en su empresa es reconocido y/o valorado por su entorno? (Por ejemplo: por sus clientes, por sus proveedores, por su familia, por sus amistades o personas cercanas), y 2) ¿Con qué frecuencia siente que hay un trato justo hacia su empresa por parte de su entorno? (Por ejemplo: por sus clientes, por sus proveedores, por su familia, por sus amistades o personas cercanas).

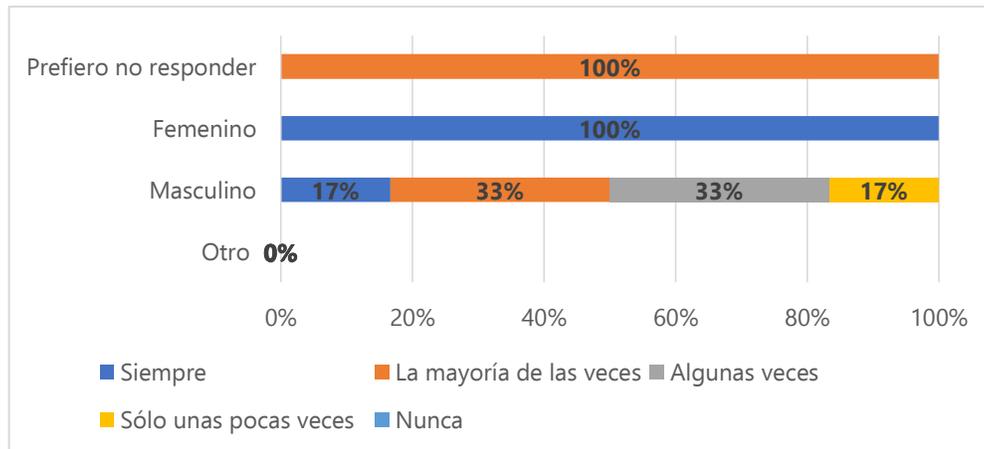
Respecto del primer ítem, la mayor parte de las EIRL señaló que su trabajo es reconocido por su entorno. No obstante, se observaron diferencias por género, en donde tanto EIRL de género femenino como aquellas sin género declarado, mostraron una alta frecuencia de trato justo. En el caso de las EIRL de género masculino

la totalidad de las mujeres reporta siempre percibir este reconocimiento. Luego, la totalidad de personas que no señalaron su género señalan que este reconocimiento se da la mayoría de las veces. Por último, la mayoría de los hombres señalan que este reconocimiento se da la mayoría de las veces (33%) y algunas veces (33%) (ver gráfico 38), mientras que el resto de los hombres señala que esto sucede siempre (16,7%) y solo unas pocas veces (16,7%).

Gráfico 37. Resultados "¿Con qué frecuencia el trabajo que realiza en su empresa es reconocido y/o valorado por su entorno?"



Gráfico 38. Resultados "¿Con qué frecuencia el trabajo que realiza en su empresa es reconocido y/o valorado por su entorno?", por género



Sobre la percepción de trato justo en torno a la microempresa, gran parte de las EIRL (66%) indicó que sólo algunas veces existe un trato justo hacia ellas por parte del entorno. Este porcentaje desciende para quienes señalan que esto se da la mayoría de las veces (22%) y siempre (11%). Al observar las diferencias por género, las mujeres señalan que siempre (50%) o la mayoría de las veces (50%) existe un trato justo hacia sus empresas, mientras que la mayoría de los hombres (83,3%) reportan que solo algunas veces existe un trato justo hacia sus empresas.

Gráfico 39. Resultados "¿Con qué frecuencia siente que hay un trato justo hacia su empresa por parte de su entorno?"

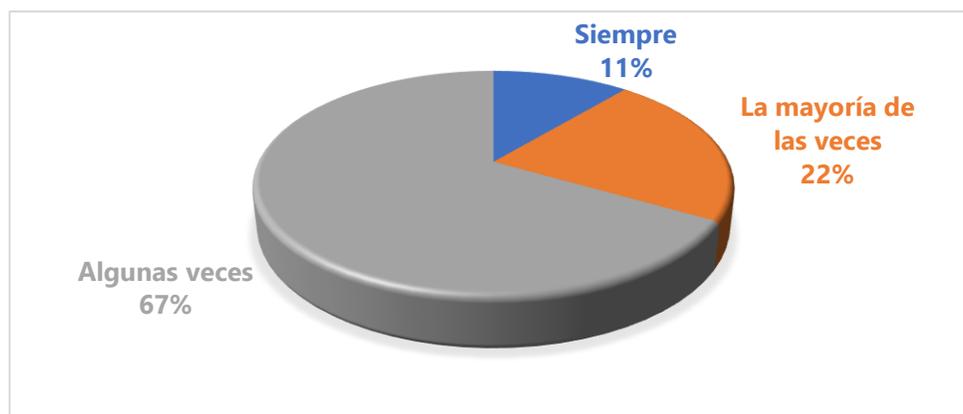
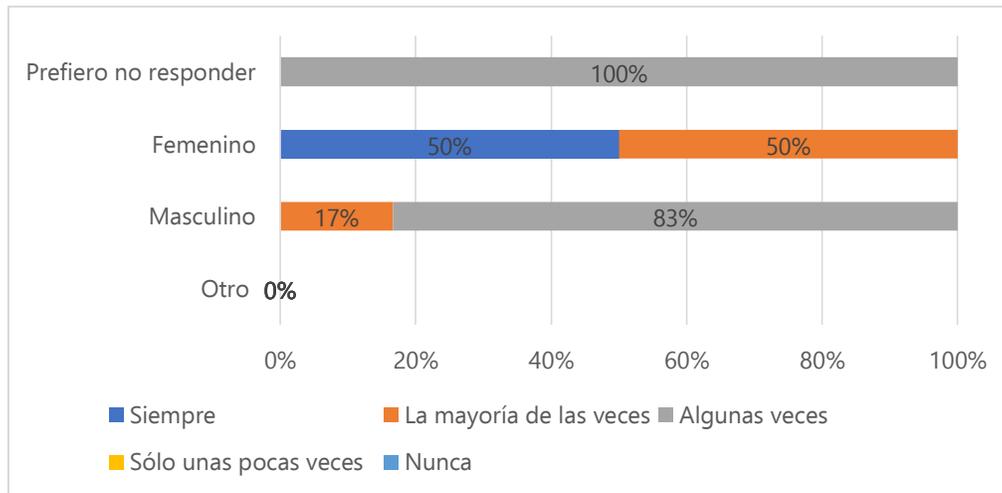


Gráfico 40. Resultados "¿Con qué frecuencia siente que hay un trato justo hacia su empresa por parte de su entorno?", por género



En síntesis, se observó que en general hay un alto nivel de reconocimiento y trato justo hacia estas microempresas, lo cual operaría como un factor protector respecto de otros riesgos dentro sus trabajos. Sin embargo, se reportan algunas diferencias de género en donde las mujeres señalaron experimentar más valoración por su trabajo y recibimiento de un trato justo por parte del entorno de sus empresas más frecuentemente que los hombres y personas que no reportan su identidad de género.

c Riesgos psicosociales laborales en empresas de 1 a 9 trabajadores

- *Conflicto y relaciones*

La dimensión de conflicto y relaciones fue evaluada usando cuatro ítems: 1) En su empresa ¿Con qué frecuencia se han tenido conflictos con otros/as en el trabajo? (Por ejemplo: con clientes/as, proveedores/as o con su entorno de trabajo), 2) ¿Con qué frecuencia se realizan acciones para promover el trabajo en equipo? (Por ejemplo: reuniones para organizar el trabajo o para recibir retroalimentación), 3) ¿Con qué frecuencia en su empresa se han tenido que hacer cosas que pueden ir en contra de los valores o creencias de los trabajadores/as o las suyas? (Por ejemplo, entregar información parcial o incompleta a los clientes para poder vender un producto, adoptar un discurso que no te representa para vender un producto o servicio) y 4) ¿Con qué frecuencia se han tenido dificultades para definir las tareas y metas de cada uno/a?

De acuerdo al gráfico 40, las microempresas reportaron una baja frecuencia de conflictos con otros/as en su trabajo. En este sentido, más de un 80% señaló que nunca o sólo unas pocas veces ha tenido conflictos con clientes/as, proveedores/as o con su entorno de trabajo. Al segmentar por género, quienes se identifican con el género masculino y femenino muestran una distribución similar, en donde más de dos tercios de estos grupos indican una muy baja exposición a conflictos con otros. Diferente es el caso de aquellos/as que prefieren no revelar su identidad de género, en tanto el 100% de estos/as declara nunca estar expuesto a conflictos con otros/as en su microempresa (ver gráfico 41).

Gráfico 41: Resultados “En su empresa ¿Con qué frecuencia se han tenido conflictos con otros/as en el trabajo?”

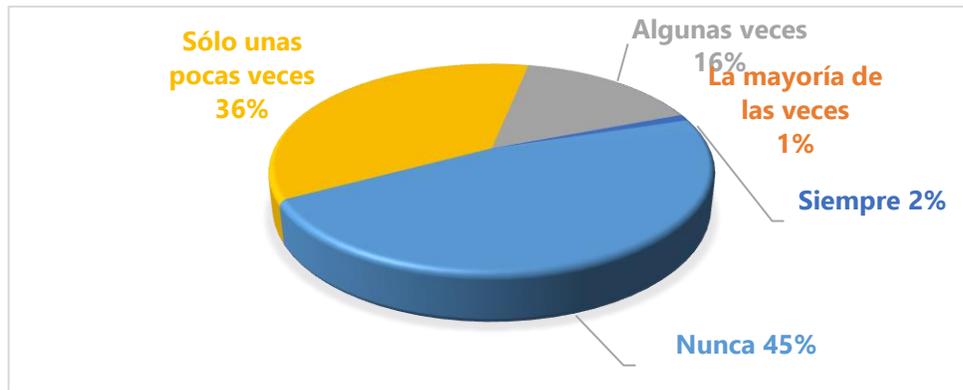
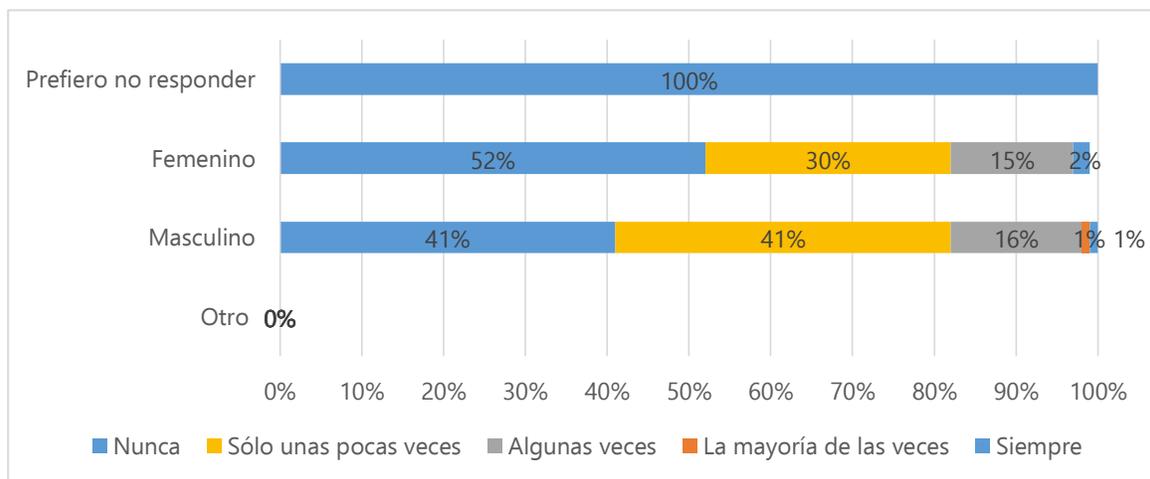


Gráfico 42: Resultados “En su empresa ¿Con qué frecuencia se han tenido conflictos con otros/as en el trabajo?”, por género



Respecto del segundo ítem, es posible apreciar que gran parte de las microempresas señala que de forma frecuente promueven el trabajo en equipo. De hecho, el 42,1% declara siempre fomentar el trabajo en equipo, en tanto un 23,1% indica impulsar este tipo de acciones la mayoría de las veces. Por otra parte, a pesar de ser una cifra baja (4%), un grupo de microempresas declara que nunca realiza acciones para impulsar el trabajo en equipo en sus trabajadores/as.

Gráfico 43. Resultados “¿Con qué frecuencia se realizan acciones para promover el trabajo en equipo?”

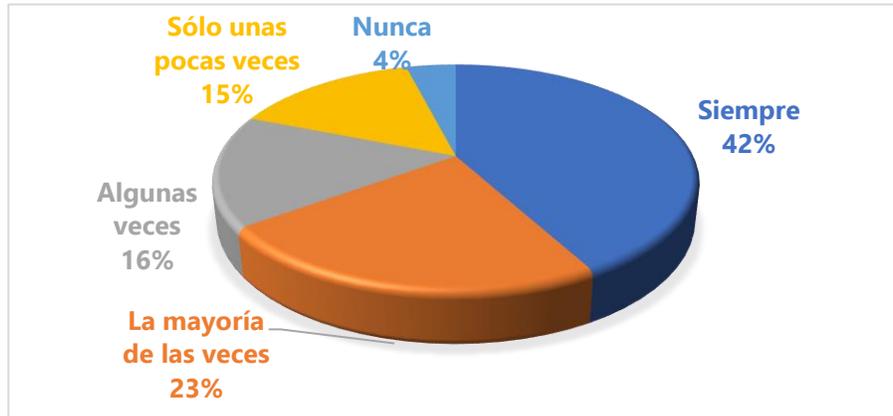
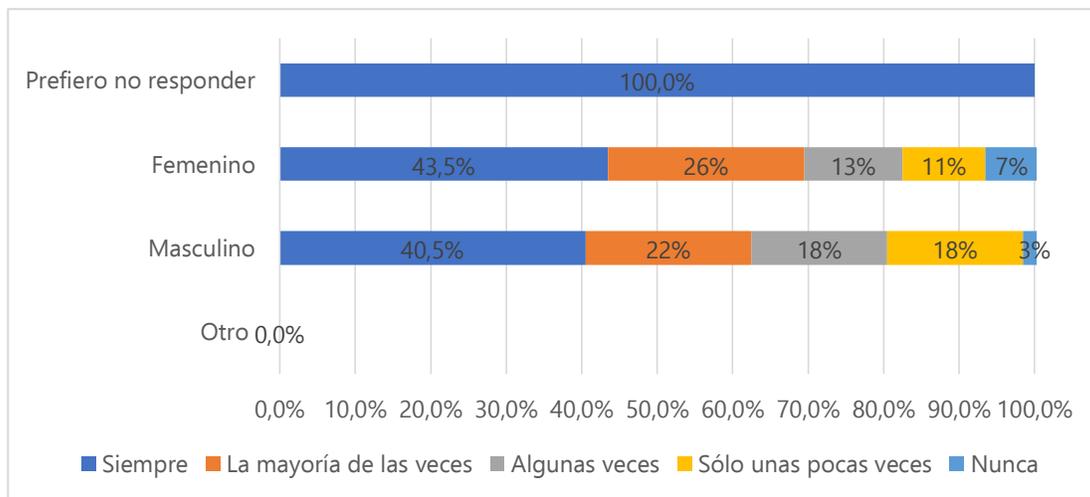


Gráfico 44. Resultados “¿Con qué frecuencia se realizan acciones para promover el trabajo en equipo”, por género



Estos resultados son relativamente similares en los grupos de microempresarios y microempresarias, no obstante, en el caso de estas últimas, existe un porcentaje mayor que declararon nunca fomentar el trabajo en equipo (6,5%) comparado con el de los

microempresarios. Por otra parte, quienes no declaran su género, indicaron que siempre realizan acciones para favorecer el trabajo en equipo.

En relación a tercer ítem, sobre la realización acciones que pueden ir en contra de los valores o creencias de los empleadores/as o sus trabajadores/as, los resultados muestran que más de dos tercios de las microempresas reportó nunca tener que haber realizado este tipo acciones. Aunque son una minoría, se encontraron microempresas que siempre o la mayoría de las veces tienen que hacer cosas o acciones que contradicen sus creencias o valores (ver gráfico n° 44). Los resultados por género muestran diferencias en los tres grupos. En el caso de las microempresarias, se observó un porcentaje relativamente mayor (98%) que declaró nunca o sólo una pocas veces tener que hacer acciones incompatibles con sus valores o creencias, comparado con el de los microempresarios (92%). Estos últimos, mostraron porcentajes mayores de actividades o acciones incompatibles con sus valores o creencias, principalmente en la alternativa “algunas veces” (5,4%). Al igual que en los ítems anteriores, en el segmento de microempresas que prefirió no declarar su género el 100% de los casos señaló nunca realizar acciones que van en contra de sus valores o creencias.

Gráfico 45: Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa se han tenido que hacer cosas que pueden ir en contra de los valores o creencias de los trabajadores/as o las suyas?”

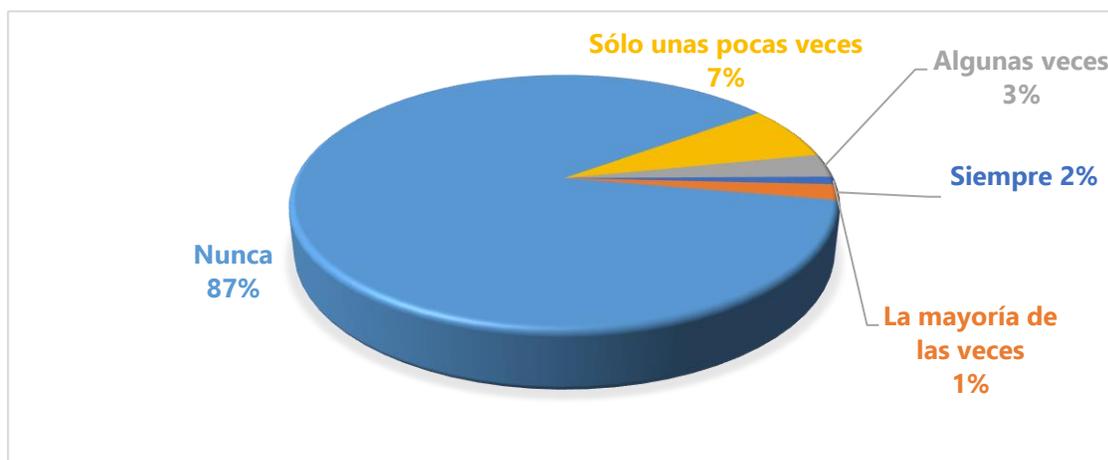
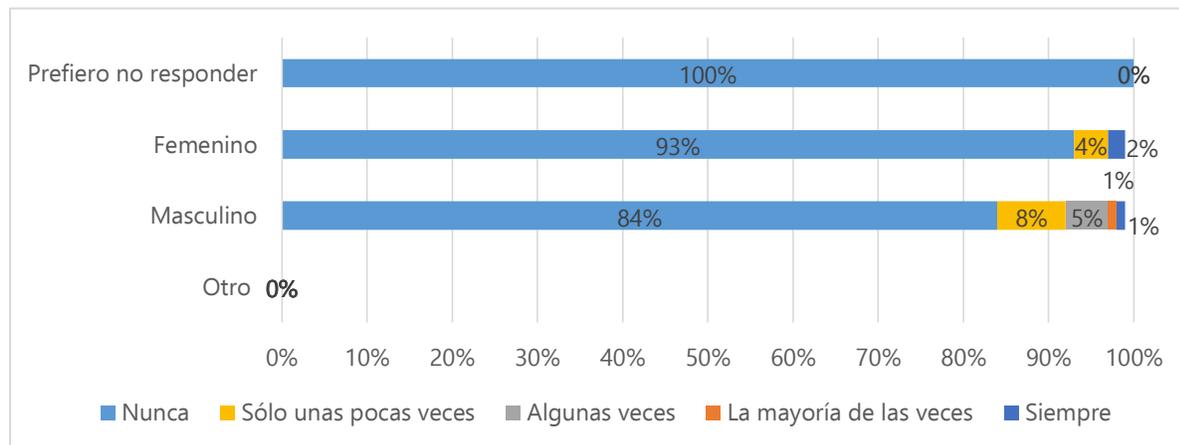


Gráfico 46. Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa se han tenido que hacer cosas que pueden ir en contra de los valores o creencias de los trabajadores/as o las suyas? “, por género



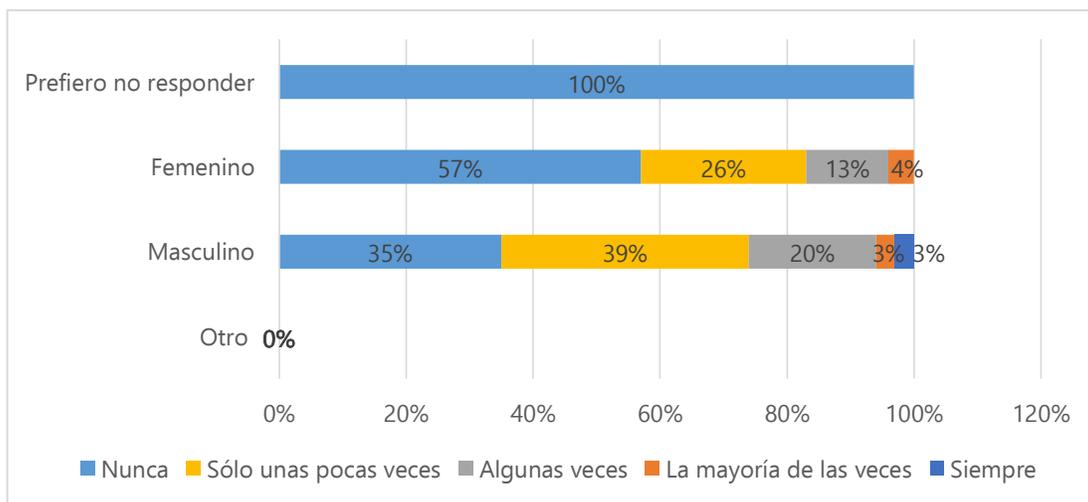
De acuerdo al gráfico nº46, es posible apreciar una distribución más heterogénea en el cuarto ítem sobre las dificultades para definir las tareas y metas. Si bien casi la mitad de las microempresas declaró nunca tener problemas para determinar las tareas de cada uno/a, más de un tercio de estas señaló sólo unas pocas veces experimentar este tipo de inconvenientes. Esta cifra es seguida de un 17% que reportó experimentar algunas veces dificultades para definir las tareas, siendo sólo un 4,5% las microempresas que tienen siempre o la mayoría de las veces problemas de esta naturaleza. Al analizar por género, el gráfico nº47 muestra que los microempresarios reportaron con mayor frecuencia problemas para definir las tareas y metas, en tanto casi un 60% indicó tener entre algunas veces y sólo una pocas veces estas dificultades, seguido de un 35% que nunca ha tenido este tipo de problemas y un 5,4% que señaló entre siempre y la mayoría de las veces presentar obstáculos para definir las tareas y metas. En cuanto a las microempresarias, más de la mitad de estas señaló nunca tener problemas para definir tareas y metas en su organización, seguido de un 26% que indicó tener estas dificultades sólo en algunas ocasiones. Un 13% indicó verse afectada por este tipo de problemas algunas veces, y finalmente sólo un 4,3% reportó experimentar estas dificultades la mayoría de las veces. Ninguna microempresaria señaló verse siempre afectada por problemas para definir

metas y tareas. Finalmente, en el segmento de las microempresas que no indicaron género, el 100% reportó nunca tener este tipo de problemas.

Gráfico 47: Resultados “¿Con que frecuencia se han tenido dificultades para definir las tareas y metas de cada uno/a?”



Gráfico 48. Resultados “¿Con que frecuencia se han tenido dificultades para definir las tareas y metas de cada uno/a?”, por género.



En resumen, los gráficos indican que la dimensión de conflicto y relaciones se presenta como un factor protector, en donde gran parte de las microempresas señalan que nunca

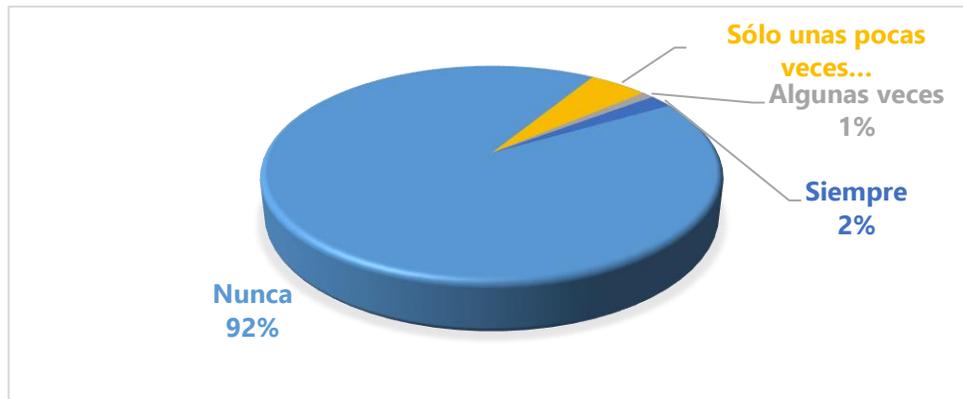
o sólo unas pocas veces han estado expuestas a conflictos con otros, falta de trabajo en equipo, realización de acciones que van en contra de sus valores y problemas para definir las tareas y objetivos de sus trabajadores/as. Sólo el ítem relacionado con la definición de tareas y metas (roles), presentó una distribución más heterogénea, con cerca de un quinto de las microempresas que presentaron desde algunas veces hasta siempre problemas para definir tareas y metas. Asimismo, es importante recalcar que igualmente se observó un porcentaje de empresas que reportó una alta exposición a este riesgo en todos sus ítems, lo cual, a largo plazo, tiene el potencial de afectar la salud de quienes trabajan en ellas y también el desempeño de las empresas.

- *Violencia en el trabajo*

La violencia en el trabajo fue evaluada usando dos ítems: 1) ¿Con qué frecuencia han ocurrido situaciones de hostigamiento sexual en su empresa? (Por ejemplo: contactos físicos y/o insinuaciones sexuales no deseadas, amenazas al negarse o trato preferente frente a estas proposiciones) y 2) ¿Con qué frecuencia ocurren situaciones de discriminación, agresión u hostigamiento en su empresa? (Por ejemplo: amenazas de ser despedido/a o sancionado/a, cambio de funciones sin justificación, maltrato desde clientes o proveedores, entre otras).

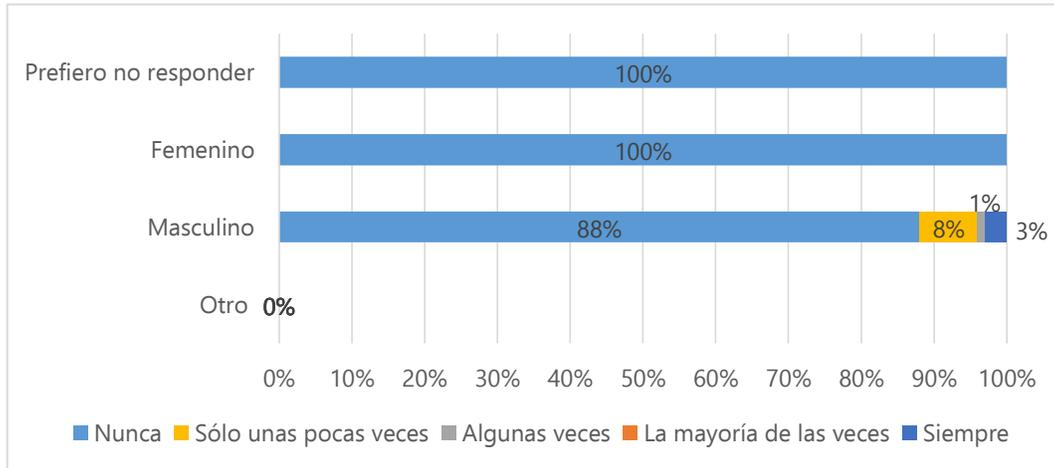
Respecto del primer ítem sobre situaciones de hostigamiento sexual en el trabajo, si bien más del 90% de las microempresas señaló nunca haber experimentado este riesgo, existe un grupo de microempresas que indicaron en menor frecuencia haber sufrido de hostigamiento sexual en la organización. Dentro de este grupo, un 5% señaló haber tenido situaciones hostigamiento sexual sólo unas pocas veces, en tanto menos de un 1% indicó experimentar este riesgo algunas veces y casi un 2% de las microempresas declaró que siempre vivencia situaciones de hostigamiento sexual en el trabajo (ver gráfico n° 49).

Gráfico 49: Resultados “¿Con qué frecuencia han ocurrido situaciones de hostigamiento sexual en su empresa?”



Los resultados por género indicaron que tanto las microempresarias como las empresas que optaron por no declarar su género indicaron que nunca han experimentado situaciones de hostigamiento sexual en el trabajo. Sin embargo, en el caso de los microempresarios, se observó una distribución diferente, donde gran parte de estos declara nunca haber estado expuesto a situaciones de hostigamiento sexual en la empresa (88%), no obstante, existe un número levemente mayor de empresas afectadas por situaciones de hostigamiento sexual. De estos, un 8,1% indicó que sólo unas pocas veces se ha visto expuesto a hostigamiento sexual en el trabajo, seguido de un 1,4% que reportó haber vivenciado este riesgo algunas veces y un 2,7% que indicó siempre tiene situaciones de hostigamiento sexual en el trabajo.

Gráfico 50. “¿Con qué frecuencia han ocurrido situaciones de hostigamiento sexual en su empresa?, según género



En relación al segundo ítem sobre situaciones de discriminación, agresión u hostigamiento en el trabajo, al igual que el caso anterior, gran parte de las microempresas reportó nunca haber estado expuestas a este riesgo. No obstante, nuevamente encontramos microempresas que declararon vivenciar situaciones discriminación, agresión u hostigamiento. En estos casos, casi un 10% indicó haber experimentado sólo unas pocas veces discriminación, agresión u hostigamiento, menos de un 1% señaló haberlas vivido algunas veces y un porcentaje similar reportó padecer siempre discriminación, agresión u hostigamiento en su trabajo.

Gráfico 51. ¿Con qué frecuencia ocurren situaciones de discriminación, agresión u hostigamiento en su empresa?

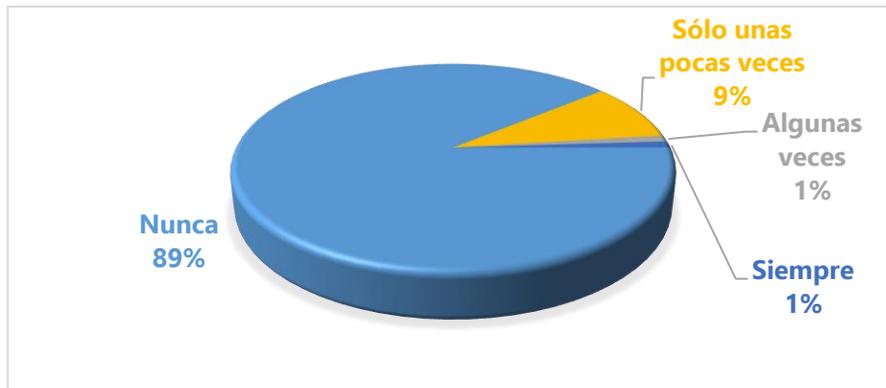
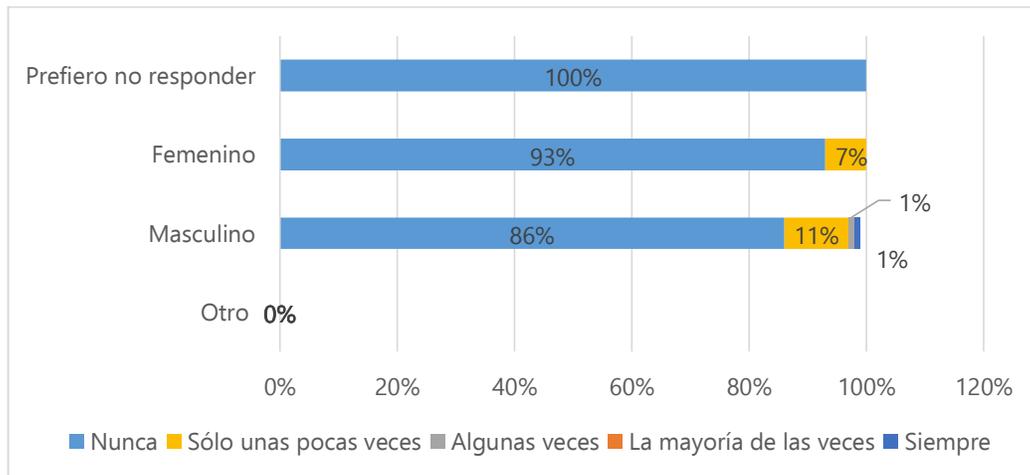


Gráfico 52. ¿Con qué frecuencia ocurren situaciones de discriminación, agresión u hostigamiento en su empresa?, según género



Al segmentar por género, la distribución varía. Siguiendo la tendencia del ítem anterior, son los microempresarios quienes indicaron mayor frecuencia de exposición a este riesgo. A pesar de que más de un 80% indicó nunca haber estado expuesto a discriminación, agresión u hostigamiento en sus empresas, más de un 10% reportó sólo algunas veces vivenciar esta situación, seguido de un 1,4% que indicó algunas veces y un porcentaje similar señaló estar siempre expuesto a este riesgo. En el caso de las microempresarias, se observó una menor frecuencia de exposición a situaciones de discriminación, agresión u hostigamiento en el trabajo, con más de un 90% de ellas concentradas en la opción

“nunca” y el porcentaje restante en “sólo unas pocas veces”. Finalmente, siguiendo la misma tendencia de los otros ítems, las empresas que optaron por no revelar su género indicaron que nunca han experimentado discriminación, agresión u hostigamiento en el trabajo.

En síntesis, en gran parte de las microempresas la dimensión de violencia en el trabajo se observó con una exposición baja o casi inexistente lo que representa un factor protector. Los análisis por género revelaron que los microempresarios fueron el grupo que mostró más casos expuestos ya sea a hostigamiento sexual y/o discriminación, agresión u hostigamiento en el trabajo. Es en este segmento donde se reportaron casos que siempre declararon siempre padecer este riesgo. Aunque los porcentajes de mayor exposición son mínimos, es importante recordar que la violencia en el trabajo es un riesgo que en todos los casos debe ser eliminado debido a las serias consecuencias que tiene para las personas y las organizaciones. Asimismo, destacamos que numerosa evidencia muestra que la violencia en el trabajo es un fenómeno, por diferentes motivos, que es poco reportado. Por ende, cabe la posibilidad que nuestras cifras también muestren un sub-reporte.

- *Exigencias psicológicas*

Las exigencias psicológicas fueron evaluadas por medio de cinco ítems: 1) ¿Con qué frecuencia en su empresa se tiene el tiempo suficiente para terminar las tareas? (ej: servicio al cliente, compras con proveedores, marketing, redes sociales), 2) ¿Con qué frecuencia en su empresa es difícil tomar decisiones? (ejemplos: inversión en el negocio, contratación o despido de personal, integración de socios/as, diseño del producto o servicio), 3) ¿Con qué frecuencia en su empresa se tiene que prestar atención constante a las tareas?, 4) ¿Con qué frecuencia en su empresa se necesita trabajar muy concentrado/a y no equivocarse? y 5) ¿Con qué frecuencia en su empresa, usted o sus trabajadores/as tienen que dar una imagen de estar contentos/as y de buen humor, independiente de cómo se sienta/n? (ejemplos: ocultar mi enojo, tristeza, frustración cuando se atiende

clientes o proveedores, siempre estar alegre o sonriendo a pesar de tener problemas personales o en el negocio).

El primer ítem, referente a las exigencias cuantitativas, reveló que cerca de un 70% de las microempresas siempre o la mayoría de las veces cuenta con el tiempo suficiente para finalizar las tareas, un 17% sólo algunas veces lo puede hacer, y un 6% nunca o sólo unas pocas veces tiene tiempo para terminar su trabajo. Los resultados por género mostraron diferencias principalmente el caso de las microempresarias, quienes reportaron más casos de altas demandas cuantitativas. Al igual que la muestra general, cerca de un 70% de las microempresarias señaló que siempre o la mayoría de las veces cuenta con el tiempo adecuado para concluir sus labores. Sin embargo, existe un 30% de microempresas que está expuesta a una alta carga de trabajo y poco tiempo para terminarlos. En particular, un 21% de estas declaró que sólo algunas veces puede contar con el tiempo idóneo para terminar sus tareas, y un 9% sólo unas pocas veces lo puede hacer. En el caso de los microempresarios, estos mostraron contar con más tiempo para realizar y terminar sus tareas. En efecto, un 81% de estos siempre o la mayoría de las veces cuenta con los tiempos para terminar sus labores, en tanto un 15% sólo algunas veces tiene este tiempo y sólo un 4% señaló que nunca o muy pocas veces tiene tiempo suficiente para concluir sus actividades en la empresa. Al igual que en los casos anteriores, todas las empresas que no indicaron su género reportaron contar siempre con el tiempo adecuado para finalizar sus tareas

Gráfico 53. Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa se tiene el tiempo suficiente para terminar las tareas?”

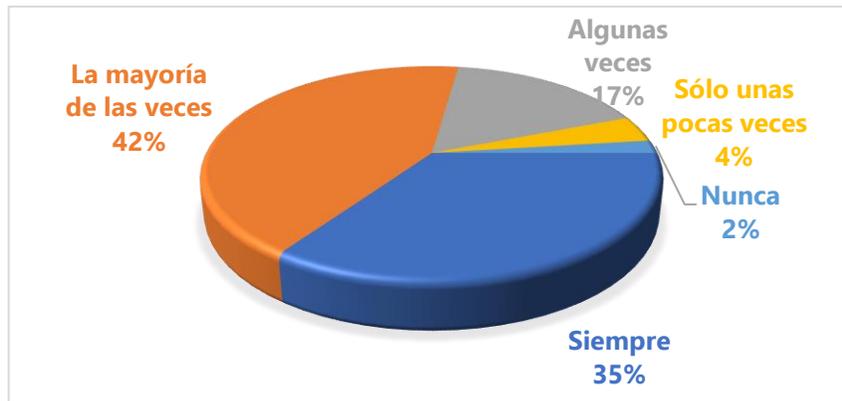
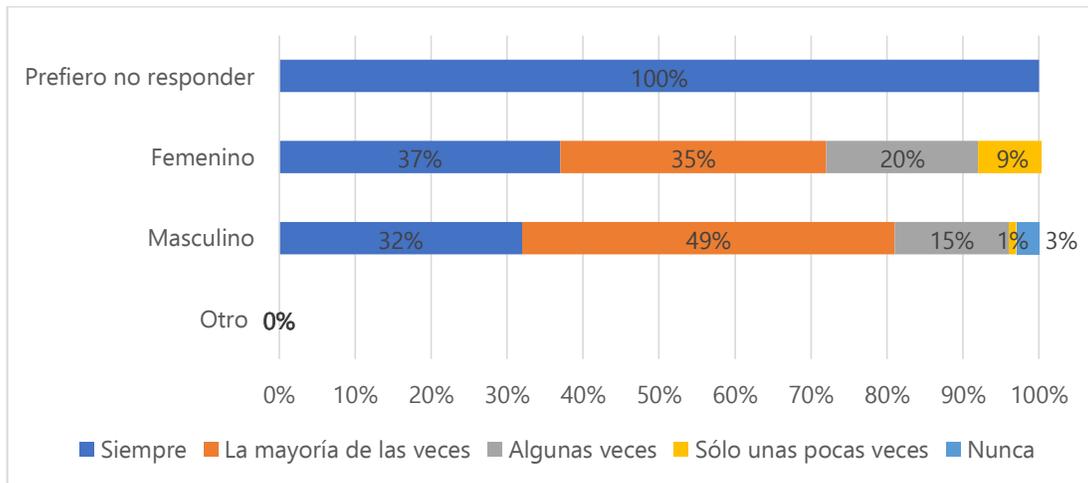


Gráfico 54. Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa se tiene el tiempo suficiente para terminar las tareas?”, por género



El segundo ítem evalúa un tipo de exigencias cognitivas referidas a la dificultad para tomar decisiones. A diferencia del ítem anterior, gran parte de las microempresas reportó algún grado de dificultad para tomar decisiones. En efecto, más de un 60% de las microempresas señaló que entre algunas veces o unas pocas veces le a problema tomar decisiones, seguido de un 20% reportó nunca tener este tipo de problemas, y un 17% señaló siempre o la mayoría de las veces verse afectado para tomar de decisiones en sus empresas. Al segmentar por género, los resultados indican que las microempresarias reportaron más problemas asociados a la toma de decisiones. Un tercio de este grupo indicó que algunas veces presenta problema para tomar decisiones, en tanto un 26%

reportó que sólo unas pocas veces presenta estos problemas, un porcentaje similar señaló que nunca lo ha experimentado y un 17% declaró que siempre tiene dificultades para tomar decisiones. Por otra parte, un 41% de los microempresarios señaló que sólo unas pocas veces presenta problemas para tomar decisiones, seguido de un 24% que indicó que sólo algunas veces se enfrenta a estas dificultades, mientras que 19% reportó que nunca experimenta estos problemas y un 16% declaró que siempre o la mayoría de las veces tiene dificultades relacionadas con tomar decisiones. En el caso de las empresas que no declararon género, la totalidad de ellas señaló que sólo unas pocas veces vivencia este tipo de dificultades.

Gráfico 55. Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa es difícil tomar decisiones?”

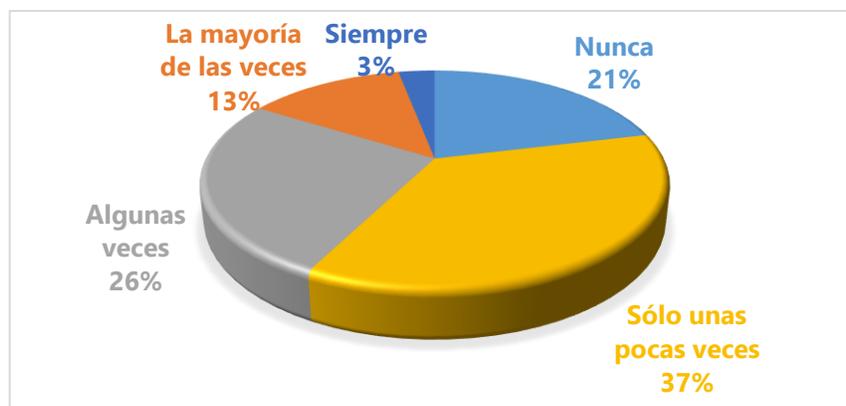
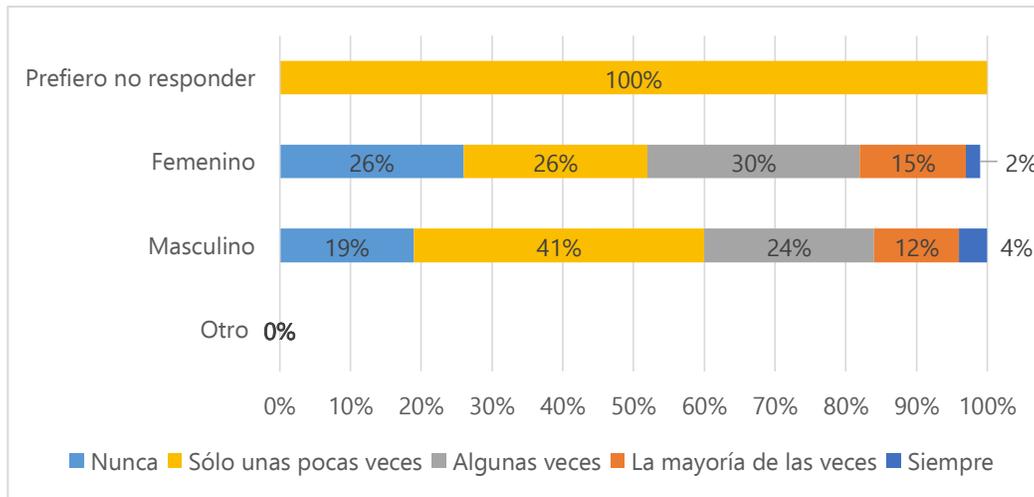


Gráfico 56. Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa es difícil tomar decisiones?”, por género



El tercer ítem mide un tipo de exigencias sensoriales correspondientes a el requerimiento de atención constante a las tareas. Tal como se puede apreciar en el gráfico n°51, la atención constante a las tareas se presentó como un riesgo en las microempresas encuestadas, en donde más de un 50% de ellas declaró que siempre debe prestar atención constante a sus labores, un 28% indicó que lo debe hacer la mayoría de las veces, seguido de un 14% que reportó que sólo unas pocas veces o algunas veces y sólo un 2% señaló que nunca debe estar constantemente atento/a sus labores. Los resultados por género mantienen a este ítem como un riesgo psicosocial laboral debido a que en los tres grupos (femenino, masculino y sin reportar) se concentraron el 50% de las respuestas. En las microempresas que no indicaron género, el 100% declaró que siempre debe prestar atención constante a las tareas. En segundo lugar, se encuentran las microempresarias, donde más de dos tercios indicó que siempre tiene que estar atenta a sus labores, seguido de un 22% que señaló que la mayoría de las veces debe hacerlo. A continuación, un 9% concentró las alternativas sólo unas pocas veces y algunas veces, en tanto sólo un 4% reportó que nunca debe prestar atención constante a las tareas. A diferencia de los otros géneros, sólo la mitad de los microempresarios indicó que siempre tiene que estar atento a sus laborales, un 32% debe estarlo la mayoría de las veces y un 18% señaló que sólo unas pocas veces o algunas veces tiene que prestar atención sostenida a sus tareas.

Ningún microempresario declaró que nunca debe estar constantemente atento a sus labores.

Gráfico 57. Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa se tiene que prestar atención constante a las tareas?”

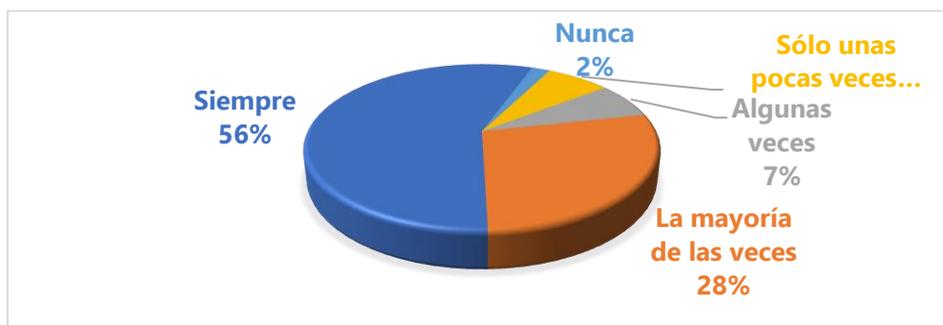
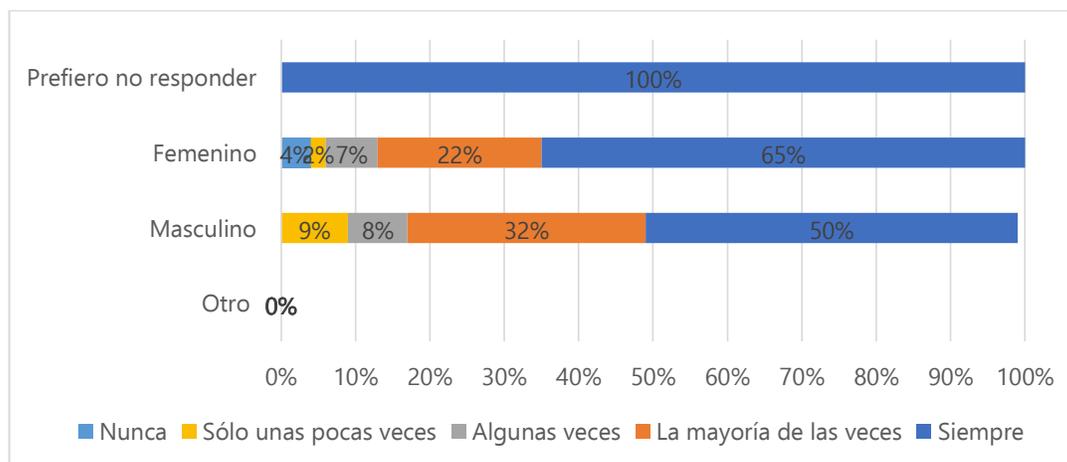


Gráfico 58. Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa se tiene que prestar atención constante a las tareas?”, por género



El cuarto ítem evaluó las exigencias cognitivas de trabajar muy concentrado/a y no equivocarse. Al igual que el ítem anterior, más del 50% de las microempresas indicó que sus trabajos les requieren estar siempre concentrados y no cometer errores, lo que configura a este ítem como un potencial riesgo psicosocial laboral para las empresas participantes. A continuación, casi un tercio de las microempresas (27%) señaló que la mayoría de las veces se enfrenta a estas condiciones de trabajo, seguido de un 12% que

declaró trabajar de esta forma algunas veces, en tanto sólo una minoría (3%) reportó que nunca o sólo unas pocas veces debía trabajar muy concentrado/a y no equivocarse. Al segmentar por género el gráfico n°52 muestra una tendencia similar a observada en la muestra total, en donde, en todos los géneros más del 50% de las respuestas indicaron que siempre deben trabajar con mucha concentración y sin equivocarse. No obstante, se destacan los casos de las microempresas que no reportaron género y las microempresarias. En el primer caso, la totalidad de las empresas sin declarar género señalaron estar siempre expuesta a este tipo de exigencias. En el segundo caso, el 65% de las microempresarias declararon siempre trabajar en estas condiciones, seguido de un 20% que indicó que gran parte de las veces debe trabajar muy concentrada y no equivocarse, a continuación, un 11% reportó que algunas veces está expuesta a estas condiciones y sólo un 4% indicó que nunca o sólo unas pocas veces su trabajo le requiere de mucha concentración y no cometer errores.

Gráfico 59. Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa se necesita trabajar muy concentrado/a y no equivocarse?”

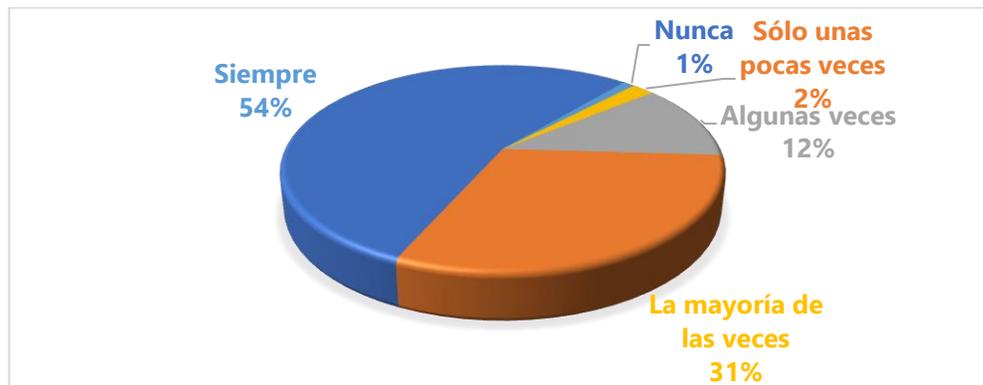
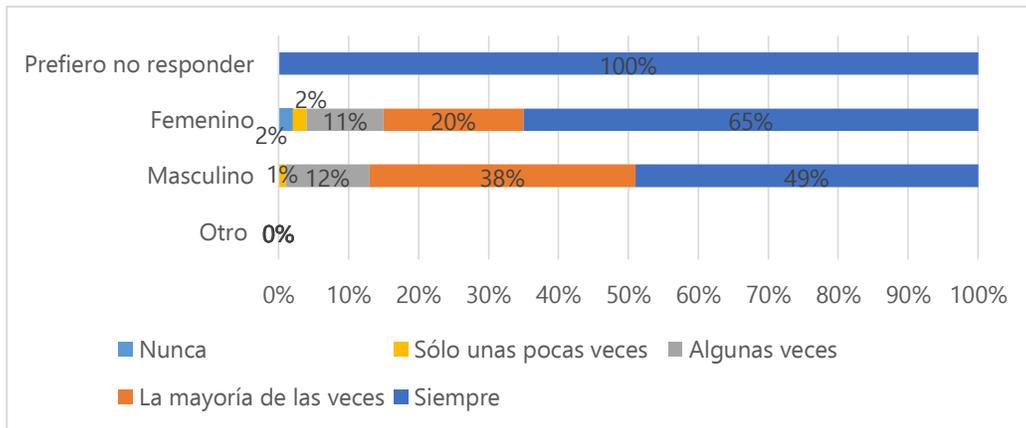


Gráfico 60. Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa se necesita trabajar muy concentrado/a y no equivocarse?”, por género



Finalmente, el último ítem evaluó las exigencias emocionales referidas al esconder las emociones para dar una imagen de estar contentos/as y de buen humor, sin considerar como se sientan. A diferencia de los ítems anteriores, las exigencias de esconder emociones no se configuran como un riesgo psicosocial laboral para las microempresas participantes, en tanto un poco más de un tercio (33%) señaló que nunca debe exponerse a este tipo de exigencias. Sin embargo, esta cifra es seguida de un 22% que, contrariamente, afirmó que siempre debe esconder sus emociones negativas en su trabajo, independiente de cómo se sientan. A continuación, 21% reportó que sólo unas pocas veces debe esconder sus emociones, un 12% señaló que algunas veces lo debe hacer y un porcentaje similar afirmó que la mayoría de las veces lo hace. Los resultados por género revelaron que las microempresarias están más expuestas a las exigencias emocionales, en tanto un 48% de éstas declaró que la mayoría de las veces o siempre debe esconder sus emociones a fin de proyectar que están contentas, aunque esto no coincida con sus sentimientos, un 24% señaló que sólo unas pocas veces o algunas veces y un 28% indicó que nunca debe esconder sus emociones en su trabajo en la microempresa. Contrariamente, el 60% de los microempresarios señaló que nunca o sólo unas pocas veces debe ocultar sus emociones, un 14% que debe hacerlo algunas veces, y 26% señaló que siempre debe ocultar sus emociones para dar la imagen de estar contentos y de buen humor. En las empresas que no declararon género, el 100% indicó que sólo algunas veces deben esconder sus emociones.

Gráfico 61. Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa, usted o sus trabajadores/as tienen que dar una imagen de estar contentos/as y de buen humor, independiente de cómo se sienta/n

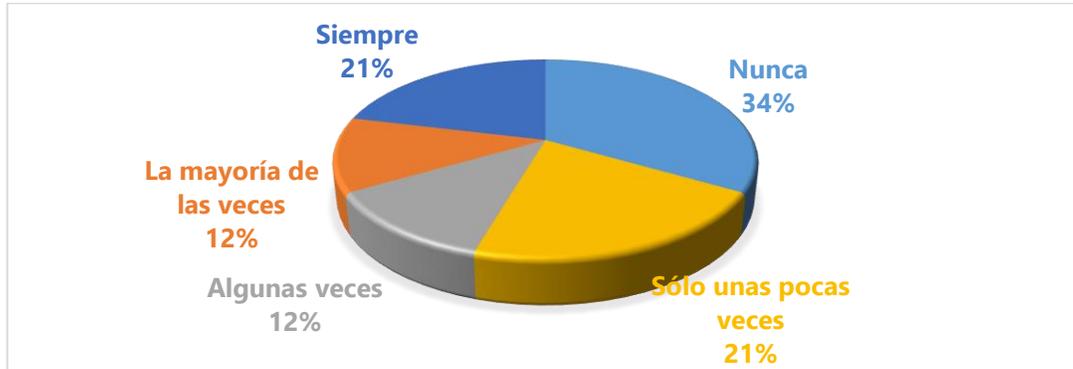
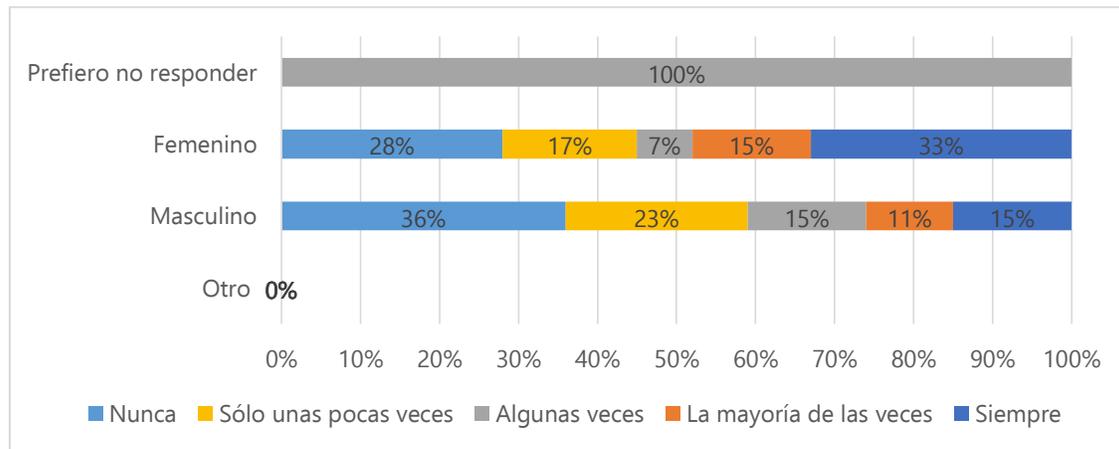


Gráfico 62. Resultados “¿Con qué frecuencia en su empresa, usted o sus trabajadores/as tienen que dar una imagen de estar contentos/as y de buen humor, independiente de cómo se sienta/n?”, por género



- *Sentido y desarrollo*

La dimensión de sentido y desarrollo fue evaluada usando tres ítems: 1) ¿Con cuánta frecuencia usted y sus trabajadores/as pueden decidir cuándo hacer pausas y/o tomar vacaciones?, 2) ¿Con qué frecuencia su empresa le permite a usted y sus trabajadores/as aprender y desarrollarse? Por ejemplo, adquirir conocimientos y habilidades comunicacionales, de ventas, servicio al cliente, e-commerce, entre otros, y 3) ¿Con qué

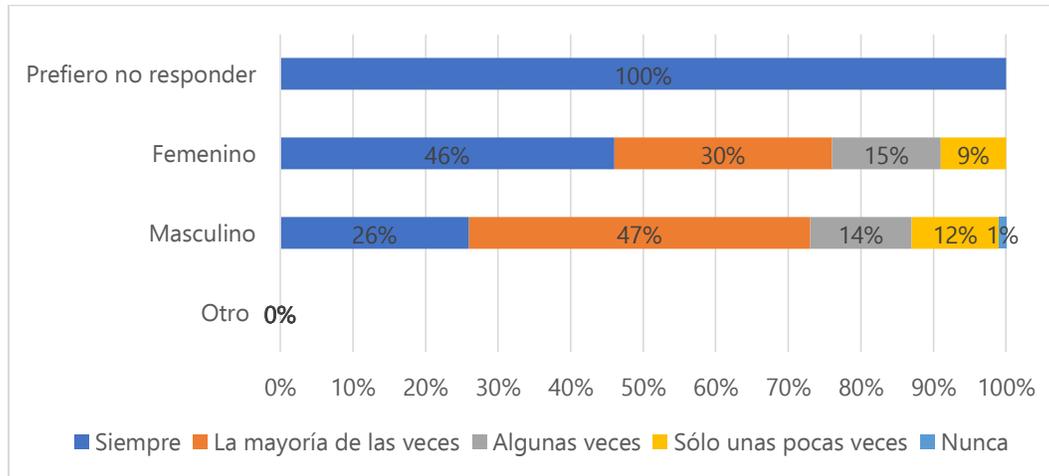
frecuencia usted y sus trabajadores/as encuentran sentido a sus trabajos más allá de lo monetario? Por ejemplo, considerar que el trabajo que desarrollan es un aporte para la vida de los trabajadores/as y/o la comunidad.

En relación al primer ítem, un 40% de las microempresas señala que puede hacer pausas o tomarse vacaciones la mayoría de las veces y, luego, un tercio señala que puede hacerlo siempre. Un menor porcentaje de estas señala que pueden hacerlo algunas veces (14%) y otras solo unas pocas veces (11%) (ver gráfico 53). Al segmentar por género, se observan algunas diferencias. En primer lugar, el total de quienes no reportaron su identidad de género señalan que siempre puede hacer pausas o tomarse vacaciones. En el caso de las mujeres, cerca de la mitad señala que siempre tienen esta posibilidad y un tercio de ellas señala que la mayoría de las veces puede hacerlo. Para el caso de los hombres, un 47% de ellos señala que puede hacer pausas o tomarse vacaciones la mayoría de las veces, luego un 25% señala que puede hacerlo siempre, un 13,5% algunas veces, un 12% solo unas pocas veces y finalmente, un 1% de ellos señalan que nunca pueden hacer pausas ni tomar vacaciones en su trabajo.

Gráfico 63. Resultados so" ¿Con qué frecuencia usted y sus trabajadores/as pueden decidir cuándo hacer pausas y/o tomar vacaciones?"



Gráfico 64. Resultados "¿Con qué frecuencia usted y sus trabajadores/as pueden decidir cuándo hacer pausas y/o tomar vacaciones?", por género

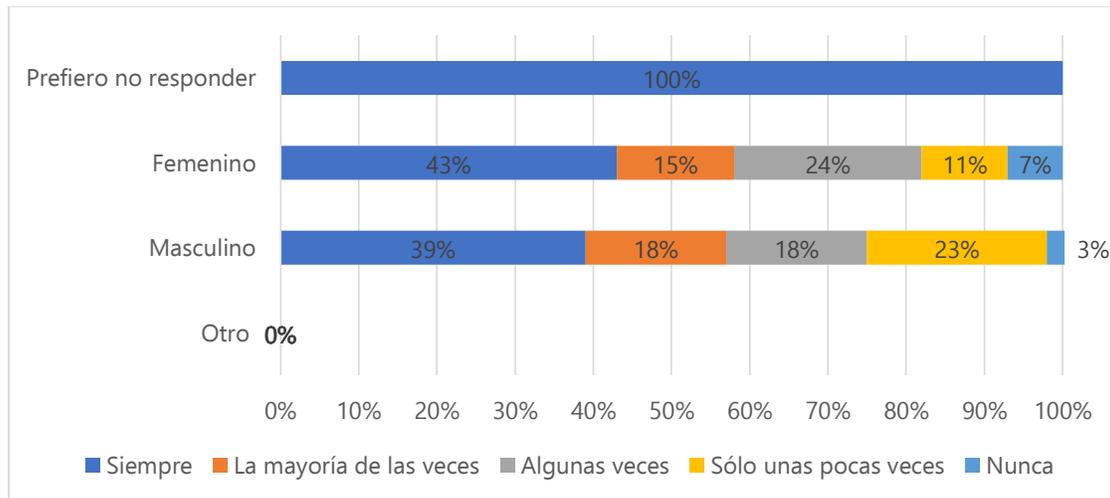


Respecto del segundo ítem sobre las posibilidades de desarrollo y aprendizaje al interior de la microempresa, el 41% de las microempresas reportó que esta siempre les permite aprender y desarrollarse. Luego, el 19% señala que esto sucede algunas veces, el 18% señala que ocurre solo unas pocas veces, el 16% la mayoría de las veces y, por último, el 4% de estas reporta que esto no ocurre nunca. Al diferenciar estas repuesta por género, se observa que cerca de la mitad de las mujeres (43,3%) señalan que su trabajo siempre les permite aprender y desarrollarse, un 39,2% de hombres y el 100% de quienes no reportaron su género. Luego, un 23,9% de mujeres señala que esto sucede algunas veces y un 23% de los hombres señala que sólo unas pocas veces identifica estas posibilidades de desarrollo y aprendizaje en sus trabajos.

Gráfico 65. Resultados "¿Con qué frecuencia su empresa le permite a usted y sus trabajadores/as aprender y desarrollarse?"



Gráfico 66. Resultados "¿Con qué frecuencia su empresa le permite a usted y sus trabajadores/as aprender y desarrollarse?", por género



Para el ítem de sentido en torno al trabajo, la gran mayoría de las microempresas señala que siempre o la mayoría de las veces le encuentran sentido a su trabajo más allá de lo monetario. Este porcentaje desciende para los casos de las microempresas que señalan que esto sucede algunas veces (16%), solo unas pocas veces (6%) o nunca (2%) en sus trabajos (ver gráfico 54). En este ítem, cerca de la mitad de las mujeres señalan que siempre pueden encontrarle este sentido a sus trabajos y un cuarto de ellas, la mayoría de las veces. Para el caso de los hombres, la mayor parte de ellos (39,2%) señala que la mayoría de las veces pueden encontrarle un sentido a su trabajo más allá de lo monetario y un 32% que siempre pueden. Por otra parte, la totalidad de quienes no respondieron

identificando su género señalan que pueden encontrarles sentido a sus trabajos la mayoría de las veces.

Gráfico 67. Resultados “¿Con qué frecuencia usted y sus trabajadores/as le encuentran sentido a sus trabajos más allá de lo monetario?”

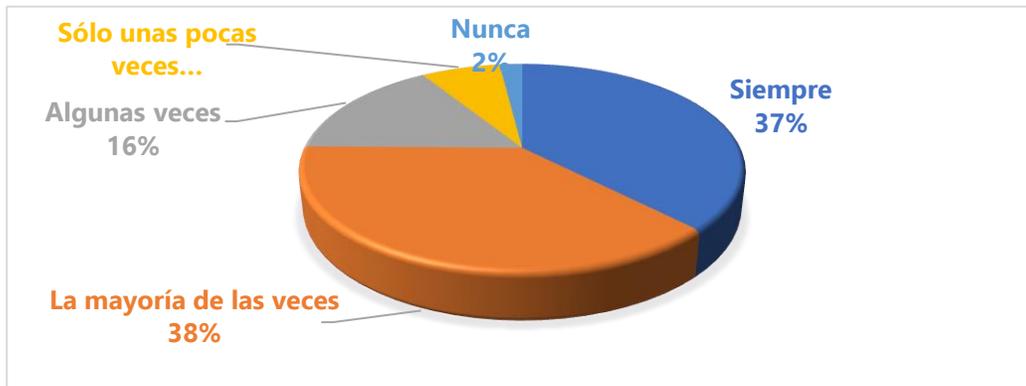
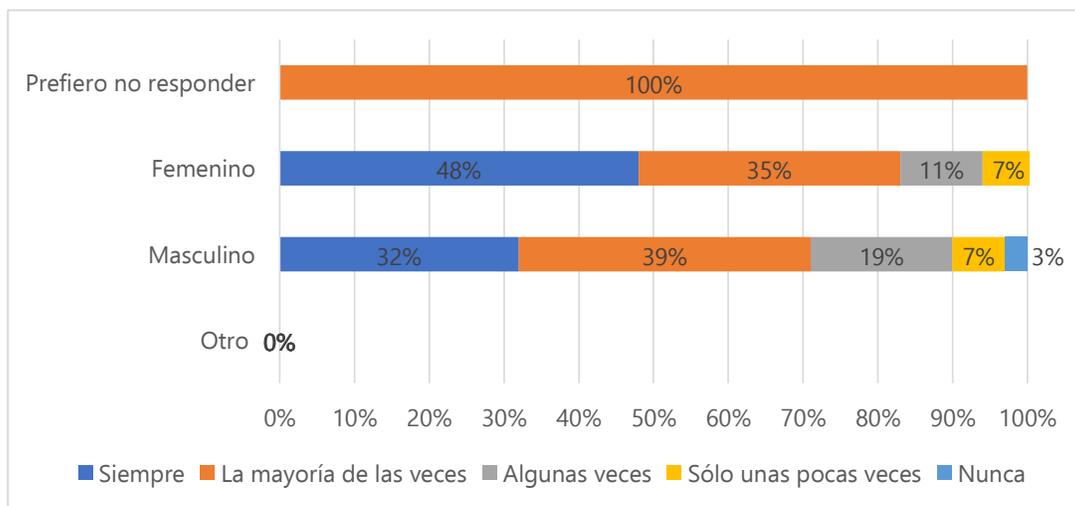


Gráfico 68. Resultados “¿Con qué frecuencia usted y sus trabajadores/as le encuentran sentido a sus trabajos más allá de lo monetario?”, por género



A modo de conclusión, esta es una dimensión que se observa como protectora del trabajo en las microempresas. Esto se evidencia en que siempre o casi siempre pueden hacer pausas o tomarse vacaciones y una alta cantidad de las microempresas encuestadas señala que su trabajo siempre les permite poder aprender y desarrollarse en torno a él.

Asimismo, señalan que frecuentemente les es posible encontrar un sentido a sus trabajos más allá de lo monetario.

Por otra parte, a pesar de que estos factores puedan ser protectores del trabajo de la mayor parte de las microempresas encuestadas, es recomendable vigilar los riesgos de ese 1% de microempresas que señala no poder decidir cuándo hacer pausas ni tomar vacaciones, puesto que la evidencia señala la importancia del descanso y los periodos de recuperación del trabajo para la salud de los/as trabajadores/as.

Finalmente, cabe destacar que quienes respondieron la encuesta, fueron dueñas/os de la microempresa quienes pueden tener mayores grados de autonomía que sus trabajadores/as y, por ende, la frecuencia con que puedan tomarse vacaciones o pausas en el trabajo no sea la misma que la de los/as trabajadores/as. Lo mismo sucede con el ítem de sentido del trabajo, puesto que quienes responden, en tanto dueñas/os de la microempresa y por tanto responsables de la visión y misión organizacional, se encuentran estrechamente vinculados al sentido de la microempresa. Puede que estos elementos no se repliquen de la misma manera en las/os trabajadores/as de la microempresa.

- *Equilibrio vida personal-vida laboral*

La dimensión equilibrio vida personal-vida laboral evaluada utilizando los siguientes tres ítems: 1) con qué frecuencia su empresa afecta o interfiere con su vida personal y/o la de sus trabajadores/as. (Por ejemplo: no poder compartir con familia, pareja o amistades por horarios, cantidad de trabajo o lugar donde trabaja. 2) con qué frecuencia aspectos de su vida personal y/o de sus trabajadores/as interfieren en su empresa? (Por ejemplo: cuidado de otros/as, tareas domésticas, actividades sociales con la familia, amistades o pareja dejan menos tiempo disponible para el negocio) y 3) con qué frecuencia a usted y a sus trabajadores/as les queda tiempo para actividades personales

al terminar de trabajar? (Por ejemplo: realizar hobbies, pasatiempos, ocio, actividad física, entre otros).

Respecto del primer ítem, sobre con qué frecuencia su empresa afecta o interfiere con su vida personal y/o la de sus trabajadores/as?, los resultados muestran una variedad amplia de frecuencias en las respuestas, ya que esta situación está presente con una frecuencia de siempre en un 7%, la mayoría de las veces en un 6%, algunas veces en un 29 %, solo unas pocas veces un 26% y la frecuencia nunca en un 32%.

Al considerar el género en este ítem, tanto el género masculino como femenino se ven afectados y ambos presentan una amplia variedad de frecuencias, por ejemplo, el género masculino presenta en un 7% la frecuencia siempre, y nunca un 28,4%, distribuyéndose las demás categorías en el resto de las frecuencias, siendo la más importante la frecuencia sólo una pocas veces con un 35,1%. Para el caso del género femenino, la frecuencia siempre es de un 13%, siendo las mayoritarias con un 37% la respuesta nunca y con un 30,4% algunas veces. En el caso de quienes prefieren no responder la variable género, refieren en su totalidad que nunca han tenido este tipo de problemas.

Gráfico 69. Resultados “¿Con qué frecuencia su empresa afecta o interfiere con su vida personal y/o la de sus trabajadores/as?”

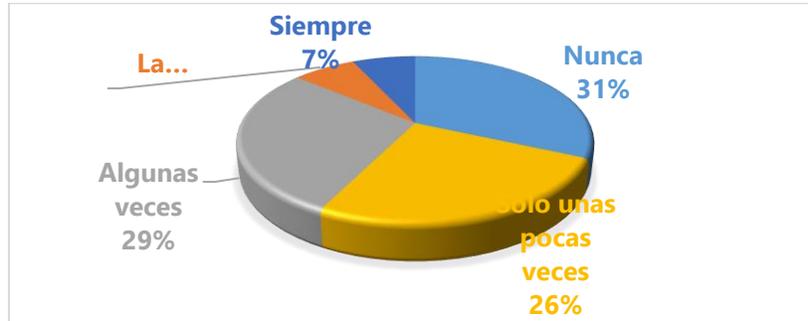
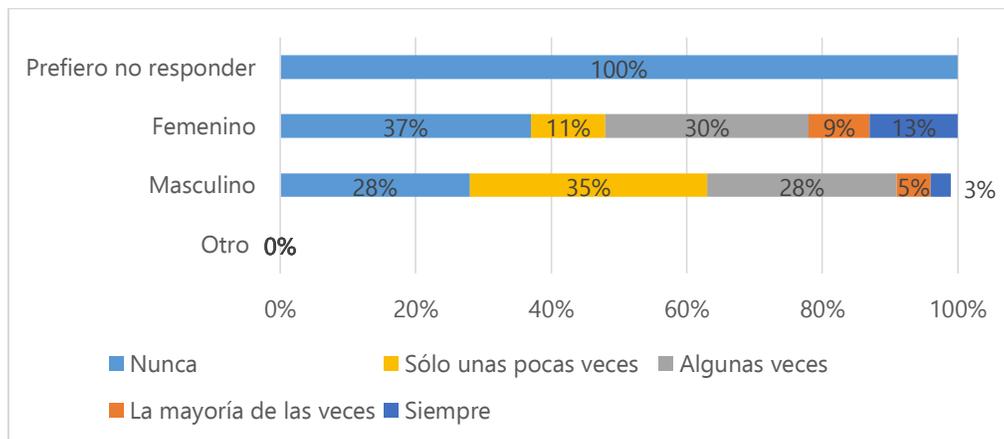


Gráfico 70. Resultados “¿Con qué frecuencia su empresa afecta o interfiere con su vida personal y/o la de sus trabajadores/as?”, por género



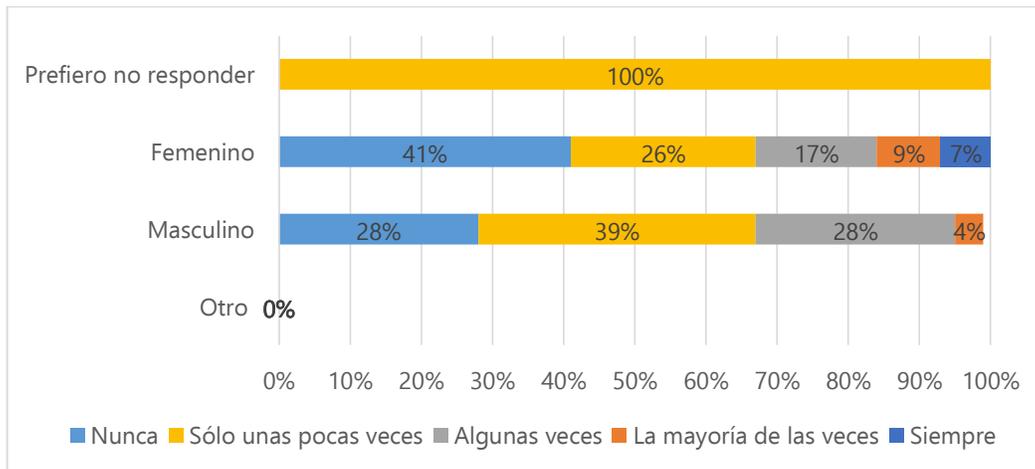
Respecto del segundo ítem, sobre con qué frecuencia aspectos de su vida personal y/o de sus trabajadores/as interfieren en su empresa?, la frecuencia siempre destaca por su baja presencia siendo de un 2%, la mayoría de las veces con un 6%, algunas veces con un 24%, sólo unas pocas veces con un 35% y la frecuencia nunca con un 33%. Por género, en el género masculino, destaca como la de más baja frecuencia la respuesta la mayoría de las veces, no estando presente la frecuencia siempre. La respuesta solo algunas veces con un 39,8 % y nunca con un 28,4 % son las más altas de este ítem. En cuanto al género femenino, la frecuencia siempre está presente, pero igualmente es baja con un 6,5 %, y las frecuencias la mayoría de las veces y algunas veces y solo una pocas veces concentran un

total de 52,2%, y la frecuencia nunca los aspectos de su vida personal y/o de sus trabajadores/as interfieren en su empresa con un 41,3%. Quienes no respondieron la variable género refirieron en su totalidad la frecuencia sólo una pocas veces.

Gráfico 71. Resultados “¿Con qué frecuencia aspectos de su vida personal y/o de sus trabajadores/as interfieren en su empresa?”



Gráfico 72. Resultados “¿Con qué frecuencia aspectos de su vida personal y/o de sus trabajadores/as interfieren en su empresa?”, por género



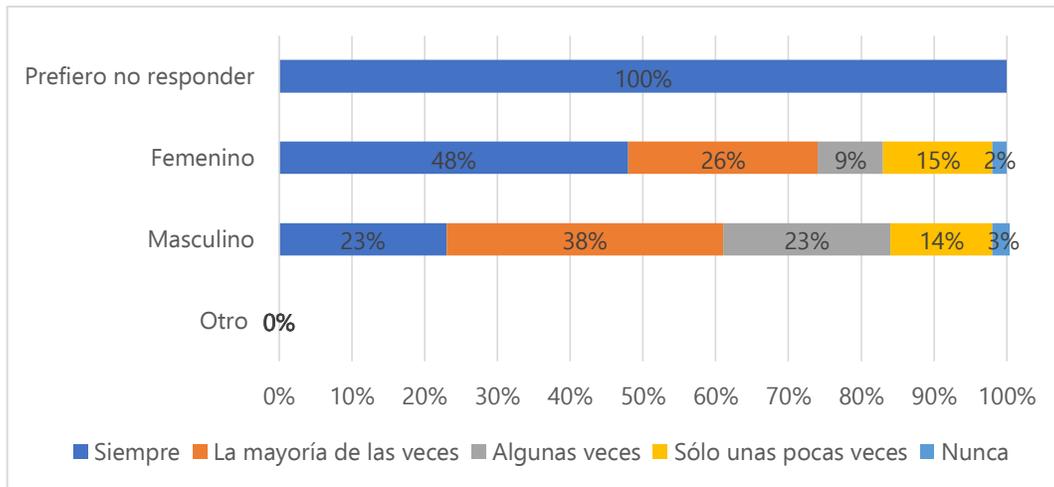
Respecto del tercer ítem, sobre con qué frecuencia a usted y a sus trabajadores/as les queda tiempo para actividades personales al terminar de trabajar?, contestaron tanto la variable siempre como la mayoría de las veces un 33% cada una, siendo la suma de ambos

porcentajes los dos tercios del total. La variable algunas veces y solo unas pocas veces con están presentes con un 17% y 14% respectivamente. La variable nunca se presenta un 3%. Por género, destaca que tanto el género masculino como el femenino presentan la frecuencia nunca como baja, con un 2,7 y 2,2 % respectivamente. En el género masculino, las frecuencias siempre y la mayoría de las veces le queda tiempo para sus actividades personales después de trabajar, resultan ser las más alta con un 23% y 37,8% respectivamente. En el caso del género femenino destaca la respuesta siempre con un 47,8% y la frecuencia la mayoría de las veces con un 26,1%. Quienes no respondieron la variable género, refirieron en su totalidad la frecuencia siempre le queda tiempo para sus actividades personales después de trabajar.

Gráfico 73. Resultados “¿Con qué frecuencia a usted y a sus trabajadores/as les queda tiempo para actividades personales al terminar de trabajar?” por género



Gráfico 74. Resultados “¿Con qué frecuencia a usted y a sus trabajadores/as les queda tiempo para actividades personales al terminar de trabajar?” por género



- *Reconocimiento y justicia*

La dimensión de reconocimiento y justicia fue evaluada por medio de cuatro ítems: 1) ¿Con qué frecuencia reconozco y valoro el trabajo que hacen mis trabajadores/as? (Por ejemplo: a través de felicitaciones o agradecimientos públicos, teniendo métodos formales de reconocimiento escritos, monetarios y/o materiales, organizando actividades de premiación o reconocimiento), 2) ¿Con qué frecuencia el trabajo realizado por mis trabajadores/as es reconocido y/o valorado por el entorno? (por ejemplo: buenos comentarios o felicitaciones de clientes/as y/o proveedores/as), 3) ¿Con qué frecuencia trato de manera justa a mis trabajadores/as? (por ejemplo: criterios claros y conocidos por todos/as para dividir las tareas, los horarios de trabajo, aumentos de sueldo y ascensos) y 4) ¿Con qué frecuencia mis trabajadores/as reciben un trato justo por parte del entorno de la empresa? (por ejemplo: por mis clientes, por mis proveedores).

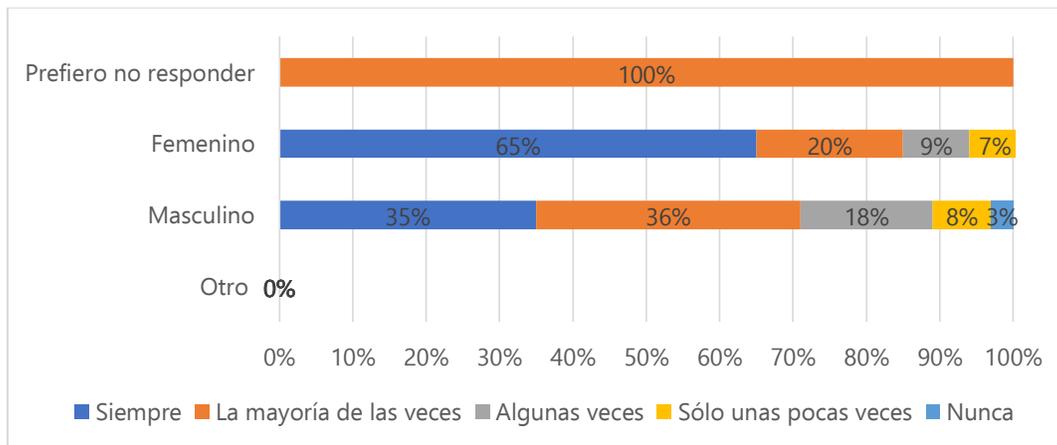
El primer ítem se muestra como un potencial factor protector, en donde más de dos tercios de la muestra declaró que siempre (46%) o casi siempre (31%) reconocen y valoran el trabajo realizado por su fuerza laboral, un 14% indicó llevar a cabo estas acciones algunas veces y un 9% de las microempresas señaló que nunca o sólo unas pocas veces reconocen y valoran las labores de sus trabajadores/ras. Al segmentar por género, son las microempresarias quienes lideran las acciones de reconocimiento y valoración hacia

sus trabajadores/as. En este grupo, más de tres cuartos señaló que siempre (65%) o casi siempre (20%) reconocen y valoran a su fuerza laboral, un 9% indicó algunas veces lo hace, mientras que un 7% reportó que sólo unas pocas veces lo hace. Una cifra relativamente menor de los microempresarios indicó que siempre (35%) o casi siempre (37%) destaca y aprecia las tareas realizadas por sus trabajadores/as, mientras que un 18% reportó que algunas veces realiza estas acciones, y un 11% señaló que nunca o casi nunca reconoce y valora el trabajo de su fuerza laboral. Por otra parte, la totalidad de las empresas que no declararon género señaló que la mayoría de las veces destaca y valora las tareas de quienes componen su microempresa.

Gráfico 75. Resultados “¿Con qué frecuencia reconozco y valoro el trabajo que hacen mis trabajadores/as?”



Gráfico 76. Resultados “¿Con qué frecuencia reconozco y valoro el trabajo que hacen mis trabajadores/as?”, por género



El segundo ítem se refiere a la estima y valoración que reciben los trabajadores/ras de su entorno, de acuerdo a la percepción del empleador/a (microempresario/a). Tal como se aprecia en el gráfico nº55, y a diferencia del ítem anterior, la opción “la mayoría de las veces” concentra gran parte de las respuestas (39%) de las microempresas, casi un tercio que señaló que siempre sus trabajadores/ras son valorados por su entorno, en tanto, un 21% declaró que esto ocurre algunas veces, y aunque una minoría, un 12% señaló que nunca (2%) o sólo unas pocas veces (10%) sus trabajadores/ras son valorados por su

entorno. Los resultados por género muestran que más de dos tercios de las microempresarias reportaron que siempre (39%) o la mayoría de las veces (35%) su fuerza laboral es valorada por su entorno. Contrariamente, esta cifra es seguida de un 15% que declaró que “nunca” o “sólo unas pocas veces” sus trabajadores/as son valorados por las personas de su ambiente laboral y un 11% reportó que esto ocurre “algunas veces”. A diferencia de las microempresarias, en los microempresarios más de dos tercios de las respuestas se concentraron en las opciones “la mayoría de las veces” (42%) y “algunas veces” (26%), seguidas de un 22% que señaló que “siempre” su fuerza laboral es valorada por su ambiente de trabajo, y un 8% que indicó que esto ocurre “sólo unas pocas veces”, mientras que un 3% de los microempresarios reportó que sus trabajadores “nunca” son apreciados por su entorno. En las empresas que optaron por no indicar su género, el 100% de las respuestas se concentró en la opción “algunas veces”.

Gráfico 77. Resultados “¿Con qué frecuencia el trabajo realizado por mis trabajadores/as es reconocido y/o valorado por el entorno?”

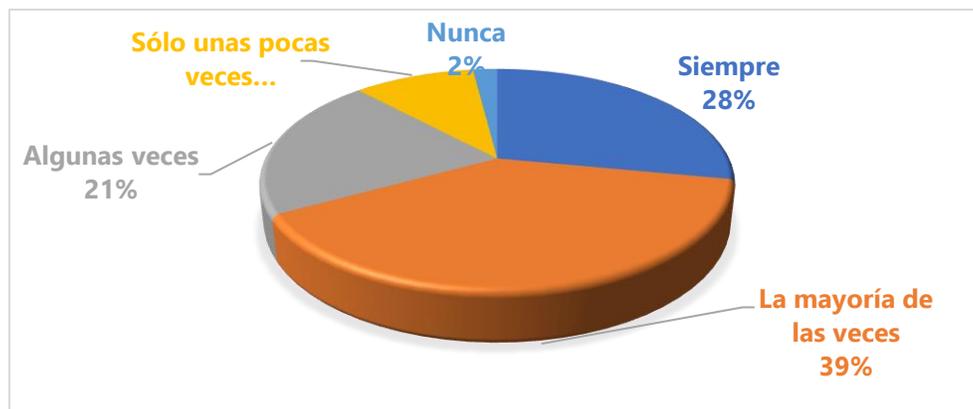
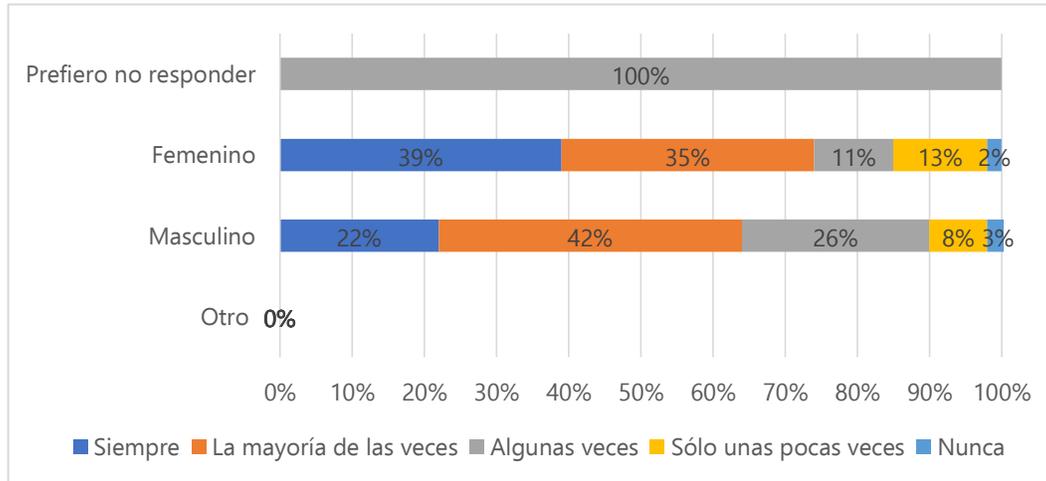


Gráfico 78. Resultados “¿Con qué frecuencia el trabajo realizado por mis trabajadores/as es reconocido y/o valorado por el entorno?”, por género



El tercer ítem evalúa si el empleador/a considera que trata de manera justa a su fuerza laboral. En el gráfico nº es posible apreciar que más del 90% de las microempresas se concentraron en las opciones “siempre” (60%) y “la mayoría de las veces” (33%), posicionando a este ítem como un factor protector. Un 4% reportó que “algunas veces” trata de forma justa a sus trabajadores y sólo un 3% señaló que sólo unas pocas veces o nunca lo hace. Al segmentar por género, son las empresas que optaron por no revelar su género quienes en su totalidad declararon siempre tratar de forma justa a sus trabajadores/ras. En segundo lugar, se encuentran las microempresarias, donde un 96% reportó que siempre o la mayoría de las veces trata justamente a su fuerza laboral, seguido de un 4% que señaló que “algunas veces” o “sólo unas pocas veces” tiene este trato hacia sus trabajadores/ras, mientras que ninguna de las microempresarias reportó que nunca trata de forma justa a sus trabajadores/ras. Los microempresarios, por otra parte, mostraron una distribución relativamente diferente de los otros géneros y muestra total. En este caso, aunque el 90% declaró que frecuentemente tratar de formar justa a sus trabajadores/as, al desglosar las alternativas se aprecia que sólo un 53% lo hace siempre, cifra mucho menor comparada con los otros géneros. Asimismo, un 38% de los

microempresarios señaló que la mayoría de las veces trata de manera justa a su fuerza laboral, un 5 % lo hace algunas veces, mientras que un 4% reportó que lo hace sólo unas pocas veces o nunca. Aunque esta última cifra es minoría, presentó una mayor frecuencia comparada con las otras microempresas.

Gráfico 79. Resultados “¿Con qué frecuencia trato de manera justa a mis trabajadores/as?”

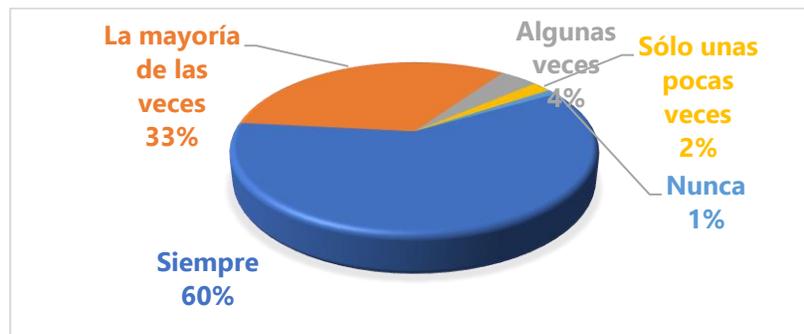
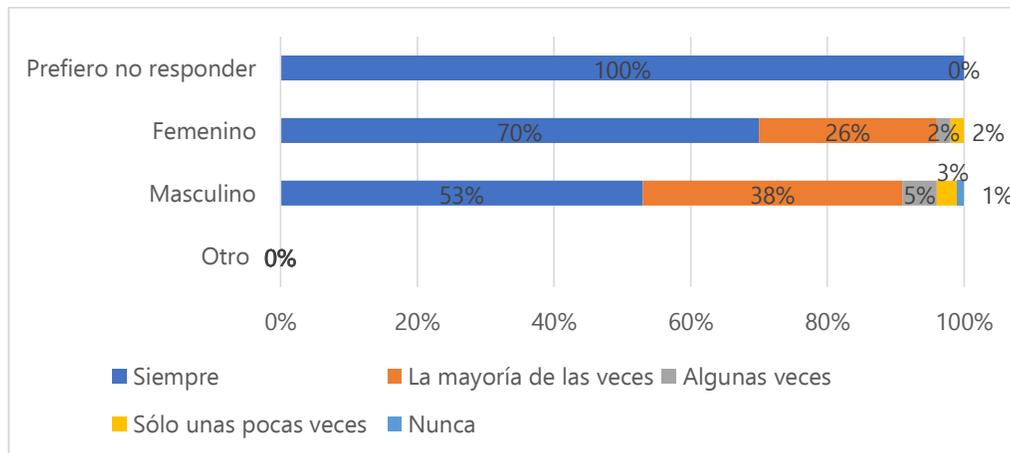


Gráfico 80. Resultados “¿Con qué frecuencia trato de manera justa a mis trabajadores/as?, por género



Finalmente, el cuarto ítem que evalúa la frecuencia con que el empleador/a percibe que sus trabajadores reciben un trato justo de parte del entorno de la microempresa. Al igual que en los ítems anteriores, la mayoría de las respuestas indican que los empleadores/as perciben que con una alta frecuencia su fuerza laboral recibe un trato justo de su entorno. En efecto, más de dos tercios de las microempresas se concentraron en las opciones

“siempre” (51%) y “la mayoría de las veces” (36%), mientras que un 7% indicó que esto ocurre “algunas veces”, un 5% señaló que sus trabajadores/as sólo unas pocas veces o nunca son tratados justamente por su entorno, y un 2% indicó que esta situación no aplica para sus microempresas. Al analizar los resultados de acuerdo al género de las microempresas, nuevamente la totalidad de las empresas que no señalaron su género respondió que siempre su fuerza laboral es tratada de forma justo por parte de su entorno. Al igual que en los ítems anteriores, en general, las microempresarias reportaron que sus trabajadores/ras reciben un trato justo de su entorno con mayor frecuencia comparadas con los microempresarios. En particular, un 91% de las microempresarias declaró que siempre o la mayoría de las veces su dotación es tratada de forma justa por su entorno, un 2% reportó que esto ocurre algunas veces, y un 6% indicó que sólo unas pocas veces o nunca sus trabajadores reciben un trato justo de parte de su entorno. En el caso de los microempresarios, más de dos tercios señalaron que siempre (%) o la mayoría de las veces (%) su fuerza laboral es tratada de forma justa por quienes le rodean, mientras que un 13% declaró que esto ocurre algunas veces o sólo unas pocas veces y un 3% señaló que esta situación no aplica para sus microempresas.

Gráfico 81. Resultados *¿Con qué frecuencia mis trabajadores/as reciben un trato justo por parte del entorno de la empresa?*

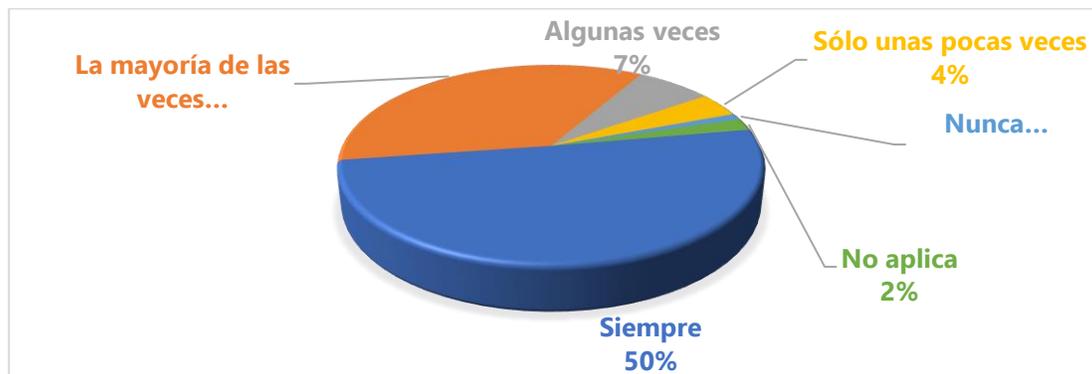
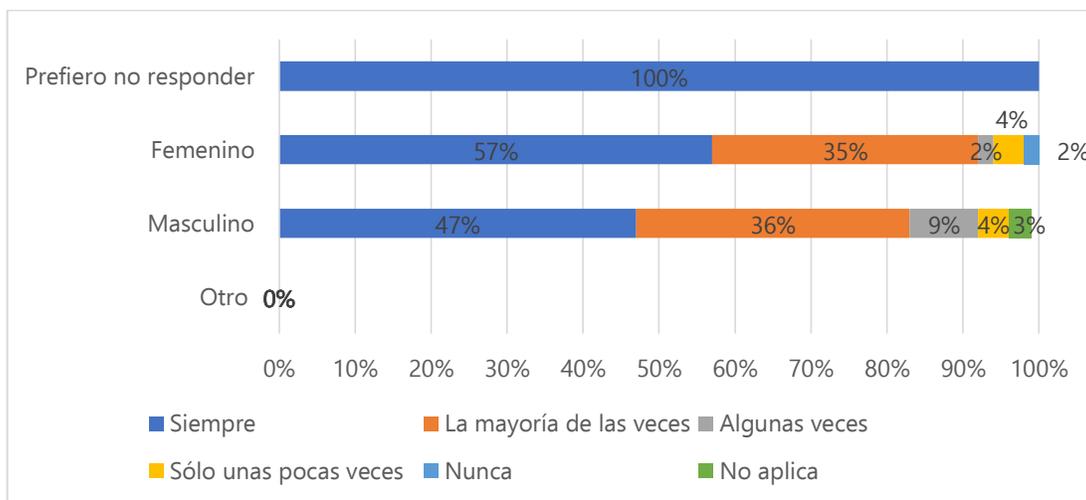


Gráfico 82. Resultados ¿Con qué frecuencia mis trabajadores/as reciben un trato justo por parte del entorno de la empresa?", por género



7.2 Estrategia cualitativa

7.2.1 Participantes y procedimientos

La etapa 3 de la Fase I del proyecto consideró el levantamiento de información sobre los RPSL y las EPT-SM, las experiencias de intervención y necesidades de las microempresas a partir de técnicas cualitativas.

En primera instancia, se propuso realizar 10 entrevistas semiestructuradas online. Sin embargo, con el fin de profundizar en temáticas específicas, el número se aumentó a 17 entrevistas realizadas a microempresarios/as de distintos sectores económicos (5): primario, secundario y terciario, a trabajadores/as de microempresas (5), a representantes de organizaciones y/o gremios de microempresas (2) y, finalmente, a encargados de microempresas en OAL (3). Para distinciones de género, se realizaron entrevistas específicamente a microempresarias (2). Las entrevistas se llevaron a cabo

entre enero y abril de 2021, siendo luego transcritas y procesadas a través del programa MAXQDA 2020.

En paralelo a estas entrevistas, se realizaron 4 grupos focales online, de los cuales uno fue de trabajadores/as y los restantes de microempresarios/as diferenciados por dotación y género. En la tabla siguiente, se muestra el resumen de las entrevistas y grupos focales realizados:

Tabla 6: Entrevistas y grupos focales realizados.

| | |
|----------------|---|
| Entrevistas | 2 Microempresas sector primario |
| | 1 Microempresas sector secundario |
| | 2 Microempresas sector servicios |
| | 2 Microempresarias |
| | 5 Trabajadores/as en microempresa |
| | 2 Representantes de organizaciones de microempresas |
| | 3 Encargados de microempresas en OAL |
| Grupos focales | 1 de Microempresas sin dotación |
| | 1 de Microempresas que cuentan con trabajadores |
| | 1 de Microempresarias |

A continuación, se entregará el análisis realizado, considerando tanto la respuesta al objetivo 1, es decir, caracterización de los RPSL y EPT-SM en microempresas, como al objetivo 2, referido a la identificación de factores protectores frente a los riesgos psicosociales laborales encontrados, y medidas para contrarrestar estos riesgos.

7.2.1.1 Conformación y estructura

Una primera constatación de las entrevistas es la diversidad que se encuentra dentro de la conformación y estructura de las microempresas. Si bien existe una definición formal a partir del número de trabajadores/as (menor a 10), en lo operacional esta puede variar de acuerdo con el momento del año, etapas de la producción, u otros factores, pudiendo

transitar las empresas desde una de tipo unipersonal a una pequeña empresa, superior a 10 trabajadores/as.

Mira, de planta, la parte jefatura... nosotros somos 3 socios y, eh... como los encargados de cuadrilla son 4. 4, a veces 5, pero aproximadamente por ahí. Y trabajadores y colaboradores tenemos 9 actualmente (Microempresario sector primario).

Claro, por ejemplo, de repente tengo pedidos de trabajo de un día. Un día. Entonces, llega la cuadrilla a trabajar. No sé, llegaron 12 personas, recorrieron, "listo, está ok el trabajo, súper bien" (...) Ahí no puedes tenerlos estables, porque no podrías tenerlos contratados, no te serviría tampoco a ti, no es rentable para ti eso (Microempresario, sector primario).

Con relación al tiempo de funcionamiento, es posible encontrar empresas recientes creadas en pandemia y otras ya consolidadas con más de 5 años de funcionamiento. Es común ver en la trayectoria de los empresarios/as la coexistencia de la microempresa con un empleo como dependiente, que les permite una estabilidad económica mientras la microempresa se establece. En este sentido, los microempresarios/as generalmente han tenido ya un recorrido laboral que les permite tener un conocimiento del mercado en que se insertan.

Soy microempresario ya hace 8 años, desde que me independicé. En realidad, más, pero pasa que en el fondo trabajaba y tenía mi empresa aparte. Hasta que en el fondo ya me... tuve que elegir entre uno y otro y elegí obviamente por mi empresa (Microempresario, sector primario).

Abrí hace muy poco un local comercial, un bar. Eh, en el barrio Italia, en septiembre en plena pandemia. Eh... y, un poco aprovechando una oportunidad de venta de un local, un derecho de llaves que estaba muy, muy económico (Microempresaria, sector terciario).

Estuve un tiempo como jefe de recursos humanos de una empresa multinacional hasta que volví a mis inicios, remuneraciones. Pero se fueron dando las cosas, se fueron, mira, cambiando intereses y viendo que la anterior empresa no iba a crecer mucho, que íbamos a seguir siendo las mismas dos personas en remuneraciones, eh... decidimos, con la otra persona en ese momento, emprender en el mismo rubro, remuneraciones (Microempresaria sector terciario).

7.2.1.2 Ventajas y desventajas de la microempresa desde la perspectiva del empleador/a

Se destacan dos principales ventajas. La primera y más reconocida se refiere a manejar los tiempos y alejarse de las estructuras rígidas que priman en las grandes empresas. Esto significa, tener más control sobre las decisiones que se toman en el ámbito del trabajo y en el espacio familiar o personal. Esto además de ser un elemento característico de la microempresa, es un factor que más adelante se incorpora dentro de los aspectos protectores de este segmento de empresas.

Yo soy contador auditor, y el tema de trabajar con esos tremendos horarios largos, por ejemplo, lo que era en el comercio, en el rubro que trabajaba en esa época, me tocaba incluso trabajar sábados en la tarde, en la mañana, todos los sábados en la mañana, la previa para navidad, la previa pa año nuevo, y llegaba justo a la cena, entonces... no, no disfrutaba nada. Así que dije no, yo quiero trabajar independiente y... y la verdad que siempre me he sentido bien capaz de hacer mis cosas, no... no tengo mucho temor, y este señor me ayudó a tomar más valor todavía para atreverme sola, y la verdad es que ya llevo como 10 años. (Microempresaria, sector terciario).

Fue hasta como casi, o sea, yo siempre he dicho que la vida, si tu no tomas decisiones, la vida te empuja a ellas. Eh, y la vida en este momento me empujó a

eso ya que a mí me desvincularon de la empresa donde estaba y fue como el momento preciso, fue como “ok, si estamos en esto, estemos al 100% y vámonos con todo” eso po, yo creo que la motivación principal es como tú dijiste, ser uno su propio jefe y luchar y trabajar por lo de uno, no por otra empresa. (Microempresario, sector terciario).

La segunda corresponde a la idea de no contar con una jefatura, lo que aparece relacionado al imaginario de que el éxito depende de ti mismo/a y que el control es ejercido en términos de avance y objetivos.

No tener un jefe directo encima. Ese es un beneficio. Sí, o sea... jamás me voy a aprovechar del horario, yo soy la primera que llega y la última que se va, pero no tener a alguien que te esté preguntando “¿qué estás haciendo?” cuando no tiene idea qué haces en el día a día... porque en el último tiempo me encontré con muchos jefes que no sabían lo que uno hace, pero preguntaban por controlar. (Microempresaria, sector secundario).

Ósea, primero que nada, que te reportas a ti mismo. O sea, no tienes que andar dando explicaciones a nadie, ¿te fijas? Y en este caso, eh... como que gran parte del éxito depende de ti. (Microempresario sector primario).

En cuanto a las principales dificultades, los entrevistados/as se refieren que el tema económico como el principal obstáculo/problema que enfrentan en la microempresa, el que además se transforma en un precursor de estrés y EPT-SM. En este sentido, la falta de liquidez y la inestabilidad en el ingreso de algunos se presenta como una amenaza constante a la proyección de sus negocios.

La desventaja principal que veo es que muchas veces nos falta liquidez en tema económico, muchas veces no tenemos un colchón que nos respalde, entonces yo creo que el tema, eh... monetario es el más complicado en la microempresa. (Microempresaria sector terciario).

Yo creo que tiene que ver con el ingreso, con la variación del ingreso, con la estabilidad del ingreso. Como te digo, hay meses que pueden ser muy buenos y andan todos súper felices, compraste un pasaje y te fuiste al Caribe, y hay otros meses que estay raspando la olla y ahí los gastos de la casa son los mismos, entonces como que de repente las fluctuaciones de ingreso son súper importantes (GF microempresas con dotación).

7.2.1.3 Ventajas y desventajas de la microempresa desde la perspectiva de los trabajadores/as

Si bien no existe un perfil único de trabajadores/as de microempresas, sí es posible apreciar que ciertas ventajas son compartidas con los empleadores/as de la microempresa, como, por ejemplo, la flexibilidad de los horarios compensa los salarios que podrían obtener en empresas de mayor solvencia económica. Sin embargo, esta flexibilidad también implica que los horarios de fin de jornada no sean claros o se modifiquen de acuerdo a la carga laboral del momento.

A veces yo he pensado en buscar otro trabajo, que me reporte más dinero, pero digo ...pucha, pero si me voy a trabajar a Cencosud, voy a tener un horario mucho más estricto, voy a tener que cumplir reglas mucho más burocráticas. Entonces si, en ese sentido se compensa y al final es una opción, tal vez menos lucas, pero más diversidad en lo que se hace y más libertades. (Trabajadora microempresa sector terciario).

Hay que trabajar... y hay que trabajar o si yo tengo algo que hacer y me tengo que quedar hasta muy tarde lo voy a hacer igual (...) no tener límites horarios pero también es súper flexible en poder hacer lo que uno tiene que hacer en otras cosas también. (GF trabajadores/as de microempresas).

Se hace necesario rescatar la particularidad de aquellas microempresas donde los/as trabajadores/as son familiares, dado que es mucho más difuso los límites en la relación laboral, ya sea en jornada de trabajo, sueldos, funciones, etc.

En mi caso siempre hay problema, porque todo lo recibe mi papá (ingresos). Entonces varía igual mucho de mes, hay meses que son más buenos que otros y eso no se conversa, no no, él tiene todo. Pero no sabemos cuánto gana ni nada, tampoco lo hemos hecho, no hemos querido generar conflicto en ese sentido (GF. Trabajadores/as de microempresas).

Esta situación genera roces entre sus miembros que trascienden la esfera laboral, en especial cuando la cultura en que se desenvuelven tiene un sesgo patriarcal, donde el trabajo de las mujeres se invisibiliza o se minimiza – a través de comentarios como “*me ayuda*” - o bien, se invierte la jerarquía familiar, donde el empleador es de menor edad que el trabajador/a.

7.2.2 Caracterizar las Enfermedades Profesionales de Salud Mental y factores de riesgos psicosociales en las microempresas considerando sector económico y género

7.2.2.1 Conflicto y relaciones

Una de las características de las microempresas es que, al compartir cotidianamente entre empleador/a y trabajador/a, las relaciones entre ambos/as deben basarse en la confianza. Para el microempresario/a, la decisión de contratar significa también compartir el espacio de decisiones, por lo que el trabajador/a debe demostrar que está alineado/a y comprometido/a con el proyecto. Una vez logrado el vínculo, la confianza se transforma en un facilitador para el trabajo, logrando destrabar conflictos de manera oportuna.

Al principio era claro, un poco complicado, como una relación de pareja: cuando uno se está conociendo hasta que logra ensamblarse y después uno va ensamblando, y eso es lo que me pasa en estos momentos, que ahora ya es mucho, es mucho de, eh... WhatsApp ahora tomar decisiones, o videollamadas. (GF. Microempresarios con dotación)

Es que yo soy de confianza. Yo siempre digo “yo apaño”. Si tú cometes un error, yo apaño contigo. Siempre cuando lo conversemos primero, si estamos las dos de acuerdo perfecto, y si nos caemos nos caemos las dos. (GF. Microempresarios con dotación).

Yo creo que es mucho más fácil, deben haber casos que no, pero tratar todos estos temas porque uno los conoce, conoce a la familia, sabe los nombres de los hijos ya, porque las relaciones son muy distintas a una gran empresa donde uno está al final de la cola siendo un número, por mucho que tengai beneficios es porque al final nadie sabe quién es uno, y necesita que alguien más lo ayude cachai. (GF. Microempresarios) con dotación.

Por otro lado, el reducido número de personas permite que el microempresario/a esté más al tanto de los diferentes procesos productivos, facilitando la comunicación con los trabajadores/as, pues se realiza de manera directa y oportuna para la toma de decisiones.

Mi jefa es, siempre está al tanto de las cosas que se están haciendo, de los proyectos que están pendientes. Así que no, nada que decir al respecto, es como siempre bien presente y está al tanto de todo. A la vez yo tengo que informarle también las cosas que se están haciendo (Trabajadora sector terciario).

Sin embargo, esta confianza no siempre es fácil de construir y se reconoce como un desgaste para los empleadores/as, quienes deben destinar tiempo y esfuerzo en capacitar al personal. Por otro lado, el temor a llegar a juicios en una relación laboral fracasada hace que algunos microempresarios/as prefieran mantenerse en un nivel estable de

producción, pero no contratar personal permanente, optando por externalizar tareas específicas.

Y por eso yo siempre he dicho que no quiero tener empleados, porque conlleva una serie de, prefiero no crecer. Que podría crecer mucho, claro. Porque la, el... como está armado todo es como para las grandes empresas, no para las microempresas. (GF. Microempresarios sin dotación)

No, no se había presentado a trabajar, que no quería, a pesar de que en la misma inspección le dieron todos los argumentos diciendo que él estaba mal y prefirió irse a juicio. Entonces, tratar de no llegar a eso, intervenir por salud mental (GF Microempresarios sin dotación)

En cuanto a los conflictos que se identifican al interior de la microempresa, se pueden distinguir algunas diferencias entre la percepción de los trabajadores/as y los empleadores/as. Para los primeros, los conflictos se relacionan con la inestabilidad en que se mueven, las cuales van desde no tener certeza de cuándo será el día de pago o si la empresa sobrevivirá los momentos de crisis, hasta roces por no tener claridad en los roles exigidos. Estas situaciones hacen que el ambiente se torne muy denso para quienes ahí se desempeñan.

A veces me he visto un poco sobrepasada, sobre todo cuando he tenido que hacer temas con máquinas. Por ejemplo, tenemos una máquina bordadora y a veces un bordado se demora, no sé, media hora, y hay que estar ahí, que se sale el hilo y tengo cosas pendientes en el escritorio que hacer. Entonces, a veces en esos casos me veo como un poco sobrepasada. (Trabajadora sector terciario).

(que genera conflicto) ...No vender. Si siempre y ahí es cuando salen las ideas más raras y todo se da vuelta lo que no íbamos a hacer lo empezamos a hacer y lo que queríamos hacer lo dejamos de hacer por vender entonces ahí

siempre es cuando se complica harto más. (GF. Trabajadores/as de microempresas).

Hay mucho conflicto, sobre todo ahora entre trabajador y empleador. De que pudieran mediar ahí, porque claro, yo entiendo ambas posturas en el sentido, tú no sabes si la empresa va a existir mañana. Y, y los trabajadores lo sienten. Y el empleador también lo siente, entonces yo veo que hay como ... un aumento de la tensión entre ambos. No se conversa, se explota. (GF. Microempresarios sin dotación).

Para los/as empleadores de microempresas, los principales conflictos son de orden rutinario como cumplimiento de horarios o de diferencias de carácter. Sin embargo, los conflictos más complejos, y que ellos evitan, son los que se asocian a la pérdida de confianza en el trabajador/a, que decantan en demandas en la Inspección del Trabajo.

A mí me toca ver muchos casos de robos dentro de la empresa, que están filmados y todo, y tú no puedes despedir a un trabajador por robo, independiente que en el código del trabajo establece dentro de la causal del artículo 160 que tú si puedes despedirlo. ¿Por qué?, en la práctica ese trabajador te demanda y lo más seguro es que tú pierdas. (GF. Microempresarios sin dotación).

Yo he visto que mucho trabajador llega y no vuelve a trabajar, y... y demanda al empleador por cualquier cosa, o también en el fondo por desconocimiento (Representante OAL)

Lo otro, o sea, uno dice "contratar", pero la verdad que hoy en día está tan difícil contratar gente, porque nadie quiere contrato, ¿ya? Eh, que, si tú dices "yo quiero contrato", la gente se va. Así de simple. (Microempresario sector primario).

7.2.2.2 Violencia en el trabajo

En general, tanto trabajadores/as como microempresarios/as no visibilizan situaciones de violencia en sus espacios laborales. Luego de un momento de reflexión, aparecen registros normalizados de relaciones abusivas o violentas, principalmente asociado a clientes.

Sí, siempre hay como exabruptos y cosas, a veces de parte de los clientes, típico que quieren todo al tiro y a veces las cosas se atrasan con los proveedores, como que no depende mucho de uno (Trabajadora sector terciario).

Sí y depende del nivel socioeconómico, yo antes trabajaba en un jardín de barrio muy alto y ahí los papás eran de repente exigentes y te trataban de muy mala forma, tú casi la empleada de él, no una persona que está educando a tú hijo. Y en el sector que estoy ahora la gente es mucho más, más amable, que si pasa algo lo conversamos. (GF. Trabajadores/as de microempresas).

Los episodios de violencia los relacionan con el estrés que generan las condiciones en que se desarrolla el trabajo, ya sea por la inestabilidad económica o de seguridad al encontrarse en entornos peligrosos. Este círculo de violencia puede significar que un hecho de poca importancia termine amplificándose y afectando a otros.

No sé si has cachado que de repente están tan estresados que se cruzan en el auto y se pelean siendo que son colegas, o lo que yo veo en la calle, no se dan la pasada, “estoy complicado para avanzar y tú me cruzai el auto, no me dejai pasar” (Asociación Gremial).

Y puede ser cualquier detonante, cualquier cosa te detona de repente una rabia. O esto que han mostrado de repente en la televisión, que un chofer tiene un encontrón con otra persona, se bajan y se van a los puños, ¿cachai? Es porque ya la gente está trabajando casi al límite po. A eso súmale la incertidumbre de

los que trabajan en la noche, que los pueden asaltar, el estrés de la calle, los problemas en la casa, problemas económicos. Hay algunos que aunque estén enfermos por diferentes motivos salen a trabajar igual porque necesitan la plata. (Asociación Gremial).

Tocado, en mi caso, apoderados. Porque yo trabajo con una población muy vulnerable. Por ejemplo, me ha tocado en Lampa, que estoy inserta en un barrio entre dos tomas, entonces la población... es potente. Incluso han ido hasta con armas al colegio. (GF. Trabajadores/as de microempresas).

Respecto a temas de acoso laboral, no es un elemento que se identifique desde los empleadores/as o trabajadores/as. Esto puede ser explicado por el efecto expulsor del espacio laboral ante situaciones de incomodidad, es decir, si existe un conflicto el empleador opta por prescindir de los servicios del/a trabajador/a o éste termina renunciando al corto plazo, pues no existe un externo o un mando paralelo al que puedan acudir para efectos de mediar en el conflicto.

Que yo lo he visto en empresa hospital. Si el problema es, como siempre le ponen, "liderazgo disfuncional", ¿no cierto?, eh, tú puedes cambiar a ese trabajador a otro puesto, o puedes cambiar depende de cuantos trabajadores sean. Puedes hacer el cambio. En empresa pequeña, no puedes, porque por lo general el liderazgo disfuncional está directamente relacionado con el mismo jefe, que el jefe es el que trabaja con ellos (Representante OAL).

En cuanto al acoso sexual, son las mujeres trabajadoras quienes lo experimentan. Ahora bien, existe la impresión que se denuncian menos de los que realmente ocurren, dada la cultura machista que traspasa la culpa a la víctima, quien se avergüenza de hacer público las situaciones vividas. En los casos que se dan a conocer, las medidas tomadas por las mujeres fue recurrir a un familiar hombre que otorgue protección, o bien se denunció en espacios como la Dirección del Trabajo.

Tiende como a pasarse rollos, sobre todo los hombres, yo soy simpática, buena onda, entonces sí me ha pasado casos, e incluso le he tenido que decir a mi papá y mi papá les ha parado los carros y todo, pero siempre tiene que haber una posición porque sino.... (GF Trabajadores/as de microempresas).

Mira, las colegas que yo tengo hasta la fecha nunca; bueno, no hemos tocado precisamente el tema como tan directo, como me lo consultas tú, pero hasta la fecha, que yo sepa, no. (Asociación Gremial).

Mira, como acoso sexual, sexual, yo te podría decir que ha pasado en empresas, en pequeñas empresas en donde hay 2 trabajadores. El empleador es viejo. Va con un tema casi de edad. Eh... por ejemplo, no sé po, un caballero de... 50, 60 años que contrató una cabra joven. Por ahí he tenido de repente como 2 o 3 casos, pero más allá de eso no. Yo creo que debe haber más casos, pero por vergüenza la gente; porque el hombre dice "¡no! Yo no he hecho, esta está loca" y por eso no hacen la denuncia. (Encargado OAL).

7.2.2.3 Exigencias psicológicas y vulnerabilidad

a. Vulnerabilidad

Es un hecho ampliamente compartido que lograr la estabilidad económica en las microempresas es el principal factor que genera estrés en los equipos de las microempresas. Para la microempresa, el equilibrio es muy precario, dependiendo de muchos factores que no están bajo su control tales como el clima, decisiones desde el gobierno - en específico, en lo referido a estallido social y pandemia- etc. Un solo factor que cambie en la producción puede repercutir en pérdidas relevantes para el negocio. Por la misma razón, los/as microempresarios/as se sienten presionados a involucrarse mucho más de lo que presupuestaban.

Si al final son empresas igual chicas que uno vive casi que al día a día todos los días suman un poco, entonces no es como estar trabajando en una empresa grande que uno sabe que da lo mismo, está todo bien, todo tranquilo sigamos avanzando de a poquito, aquí no, o sea no existe el de a poquito, teni que hacer todo o si no, no sirve (Microempresaria, sector secundario).

“...en el fondo, si comete algún error, tiene como el mes. Sus ciclos son semanales, mensuales, ¿te fijas? O sea, “ya, yo voy a comprar esto, no logré venderlo, ya, pero el otro mes”. (...) Pero nosotros que, claro, estamos todo el año produciendo para vender una vez en el año y no logramos producir y lo necesitamos para pagar los compromisos, es esperar otro año más.? (Microempresario sector primario).

Si a ello le sumamos los múltiples compromisos económicos adquiridos como sueldos, arriendos, insumos, etc., el estrés que acumulan es cada día más.

La desventaja es la responsabilidad enorme que uno lleva en los hombros de, eh, tener que pagar sueldos, o sea, hay mucha gente a cargo de uno. Sueldos, el arriendo o el dividendo de los lugares, es una responsabilidad gigante y eso la gente no lo ve. No lo entiende (Microempresario sector terciario).

Acá tú te enfermaste y dejaste de ganar. Y tú sabes que si no trabajas, te genera deudas, y las deudas te empiezan a afectar en la casa, las lucas que tienes no te las puedes gastar, entonces eso es lo que pasa. (Asociación Gremial).

Por otra parte, los microempresarios/as se sienten muy solos respecto a instituciones que les respalden económicamente. Se sienten discriminados por los bancos e instituciones públicas que no son empáticos con la precariedad en que se desenvuelven las microempresas.

O sea, en el fondo, lo más crítico es cuando tú tienes, no tienes una buena cosecha. Ya sea en producción como en precios. Eso es lo más crítico, porque al final tú te das cuenta de que le pides 100 al banco, cosechaste 80, ¿cómo le pago al banco? ¿te fijas? Porque aparte de que me faltan 20, no tengo los otros 20 que necesito para vivir. O sea, ya son 40 menos, ¿te fijas? Entonces ese, eso es como lo más difícil (Microempresario sector primario).

Es que te sientes sola po, porque en realidad... nadie cree en ti [risas], los bancos cero, nadie... o sea, tienes que estar... para que te den cuenta corriente en ese tiempo tenías que esperar un montón de tiempo, entonces yo quería hacer cosas, financiar. Al final las líneas de crédito, las tarjetas de crédito, todo copado para lo que era el negocio (Microempresaria sector terciario).

La precariedad económica también es visibilizada y padecida por los trabajadores/as, quienes viven con el temor permanente a que la empresa no prospere o se tome la decisión de cerrarla, gatillando situaciones estresantes para todos/as. Relacionado a ello, los trabajadores/as se mueven en la incertidumbre de no tener certeza de recibir su sueldo a fin de mes o que éste se retrase, impidiéndoles hacer uso de su salario en los momentos que corresponde.

Bajo ese contexto se fue dando este tema de la remuneración así, como por goteo. Y hasta el día de hoy se ha mantenido, y como te digo, aprendí como a acomodarme a eso, que no es lo ideal, pero ya está, acepté y me acomodé (...). Entonces, claro, como te digo, cuando he tenido alguna emergencia es como...chuta, quisiera tener el sueldo completo" ((Trabajadora sector terciario)

Como la relación es tan directa de nuevo, es súper transparente saber qué queremos hacer, hasta dónde estamos mal, o realmente estamos mal pero realmente no es tanto mal si sabemos que podemos aguantar mucho más, uno de las empresas chicas siempre tiene esa duda, hasta cuándo van a aguantar los

socios si hay que poner plata, hasta cuándo tienen pa poner, que la empresa grande no pasa, uno no tiene esa sensación de al final se pueda acabar el negocio en cualquier minuto (GF trabajadores de microempresas).

b.Contextos inestables

El contexto dado por el estallido social de 2019 y la posterior pandemia, afectaron a la microempresa principalmente en dos aspectos; por una parte, el tema financiero, especialmente inestable para la microempresa debido a la dificultad que presenta el acceso a la banca, lo que se ve acentuado por la constante amenaza de contagio y posterior cierre, que afecta de mayor forma a aquellos emprendimientos que no pueden- por sus características- realizar trabajo virtual.

Eso, es latero decirlo, pero teniendo capital propio te facilita bastante el tema. O acceso al crédito, que también es importante. Por ejemplo, hoy día... con todo esto de la pandemia y otras cosas, no, no... la banca se ha portado pésimo. No tenemos acceso a nada. Te piden la carpeta tributaria (Microempresario sector terciario).

Claro, ese es el problema también con nosotros la microempresa, si caemos con COVID hay que cerrar y ya es cero ingreso, o sea eso pasa, yo cacho que eso le afecta a mi papá, Trabajadora sector terciario).

En este mismo sentido, la mantención de los trabajadores se presenta como un problema en tanto han tenido que cerrar su negocio producto de la cuarentena, lo que a pesar de los apoyos en términos subsidios al empleo, han generado incertidumbre respecto a la continuidad tanto de los trabajadores como del proyecto de la PYME en sí misma, de esta forma, aparece nuevamente la idea de la invisibilización por parte del Estado a los problemas particulares de la microempresa.

En el fondo, lo mismo que pasó ahora de pandemia, de todo lo que es la ley de suspensión del empleo, tenía que hacer, en el caso, por ejemplo, yo vivo en Algarrobo. Acá nunca entramos en cuarentena, pero, sin embargo, yo tengo clientes que son restaurantes que no podían operar. En este caso corría, en el fondo, porque la ley te obliga, o sea, la Seremía te obligaba a cerrar, pero al mismo tiempo, cuando empezó, estaba toda la incertidumbre de “¿Qué podemos hacer con los trabajadores?”, porque tampoco es la intención de despedirlos, porque también hay un trabajo detrás de capacitación, el cómo hacer las cosas, pero tampoco tú puedes recargar todo el costo financiero de una medida autoritaria, de un gobierno, ya sea regional o central, eh... en el empresario que en el fondo queda con las manos atadas (Microempresario sector terciario)

En el fondo el tema de los cambios es super difícil y la ley laboral es sumamente rígida, no te permite a ti hacer cambios. En el fondo, lo mismo que pasó ahora de pandemia, de todo lo que es la ley de suspensión del empleo. (Microempresario sector terciario)

Por otra parte, otro impacto manifestado por las y los microempresarios entrevistados, se encuentra relacionado a la sobrecarga que ha implicado en términos domésticos y familiares la pandemia. En este sentido, se releva el esfuerzo que ha significado el poder equilibrar el trabajo y el cuidado de los hijos, el cual aparece como un tema problemático y que ha demandado emocionalmente un esfuerzo adicional en términos de organización familiar a la habitual carga laboral.

Sí, yo soy bastante...; o sea, ahora con tema de pandemia ha sido un poco más complicado, porque hemos estado con las, tengo dos hijas, una cabra tiene 4 y la mayor que tiene 10. Y mi señora, que es fonoaudióloga, tiene sus pacientes, entonces en el fondo tiene que estar que no la molesten, y para que no la molesten tengo que estar yo adentro de la casa. Porque tengo la oficina afuera de la casa pero en el mismo lugar. Eh, entonces tenemos que estarnos turnando para

poder... claro, porque en el fondo tampoco las podemos dejar tan libres, sobre todo la más chica. Y... y eso ha alterado un poco mis horarios. (GF. Microempresarios).

En este mismo sentido, la edad de los hijos es vista como un factor determinante en términos de esfuerzo desplegado por las familias, relevando especialmente el trabajo de familias con niños pequeños el cual implicaría una mayor dificultad debido a la dependencia con los padres.

Entonces, la verdad es un agotamiento increíble para las personas que tienen hijos más chicos. Porque las que tenemos hijos más grandes nosotras mandamos no más. "Haz tu pieza", cada uno hace su pieza, eh, si está desordenado el living mala pata, nos acostumbraremos, cada uno estudia; son más independientes. Pero, tener hijos chicos y dependientes de uno es un estrés increíble lo que está generando la pandemia. (GF. Microempresarios con dotación)

7.2.2.4 Roles y funciones difusos

Otro factor relevante que significa una carga mental para las microempresas refiere a la multiplicidad de tareas y roles que deben desempeñar tanto los/as empleadores/as como los trabajadores/as.

Esta situación es de gran demanda psicológica para los/as trabajadores/as quienes resienten que las funciones por las que fueron contratadas no siempre son respetadas, teniendo que desarrollar tareas más allá de lo acordado, dejando al trabajador/a en una situación incómoda quien se siente forzado a aceptar con el fin último de aportar a la empresa.

Como microempresa en general, tenemos una desventaja. Que, en el fondo, que como somos chicos, nosotros tenemos que ser el que chutea el córner y el que lo cabecea (Microempresario sector primario)

Por otro lado, estas indefiniciones no les permiten tener rutinas o claridad en lo que hará al día siguiente, lo que no permite proyectar su trabajo de manera adecuada.

Básicamente yo estoy contratada como diseñadora. Diseñadora gráfica o diseñadora visual (...) Entonces ella me lo presentó que era casi una cosa tipo freelance, en el sentido de que me iba a dejar mucho tiempo libre, que ya había una cartera de clientes, qué se yo. Y con el pasar del tiempo no ha sido tan así, porque he tenido que abordar distintos roles. Como te decía, el principal es diseñar, pero también he tenido que ver temas administrativos. (Trabajadora sector terciario)

Básicamente es como un acuerdo amistoso, no sé po, de buena voluntad, de querer cooperar con el trabajo, pero hay ciertos puntos que me ha tocado ver y que no son necesariamente por los que fui contratada (Trabajadora sector terciario)

Yo creo que en eso si cambiaría. Por ejemplo, uno llegara en las mañanas y saber lo que va a hacer. O no sé po, tus compañeros, saber lo que ellos van a hacer. No esperar que el jefe te diga... por ejemplo, yo trabajaba en una empresa de logística y yo sabía la función que tenía que cumplir todos los días cuando llegaba. Entonces, aquí no están como claras (Trabajadora sector terciario)

7.2.2.5 Sentido y Desarrollo

Para los microempresarios/as, el hecho de comenzar su empresa es un proyecto que trasciende lo laboral, es sinónimo de crecimiento en lo profesional y humano, de realizar

metas que como trabajador dependiente no podría acceder. Tal como se mencionó anteriormente, el apropiarse de sus tiempos, no debiendo rendir cuentas a otros, es un símbolo de ser dueños de su propio destino.

Mientras que para los trabajadores/as la microempresa se transforma en un espacio de oportunidades para desarrollarse e innovar, para explorar en temas diversos sin encasillarse en una labor específica como suele ocurrir en empresas de mayor envergadura con roles más diferenciados.

La microempresa igual es mucho más flexible para poder tomar decisiones pa hacer cosas distintas, no está nada hecho así que todo se puede hacer, todo se puede conversar con los dueños o sea yo hablo con ellos todos los días y pa mí en general es más bueno que malo. (GF Trabajadores microempresa).

Ella está en el tema del retail y tiene una labor como súper específica, versus mi pega que es una empresa pequeña y que me paseo por todo (Trabajadora sector terciario).

Mira, para mí la principal ventaja es que, al menos en mi área que es el diseño, me ha permitido abordar una diversidad de proyectos de muy distintas índoles, en comparación con otros amigos o colegas que, por ejemplo, están en un trabajo tal vez en empresas más grandes y se tienen que abocar solamente a un tema o a un producto o a un área en específico. En este caso, nosotras hemos podido abarcar diversidad, de pasar por todo el espectro de lo que implica la profesión. (Trabajadora sector terciario).

Pese a ello, los trabajadores/as de microempresas comprenden que su desarrollo profesional también se ve condicionado por las decisiones y/o motivaciones de sus empleadores/as. Así, si el microempresario/a le da un sentido de trascendencia mayor a lo económico los trabajadores/as lo valoran y se sienten convocados a participar, en caso

contrario perciben que su desarrollo se ve truncado por las expectativas de su empleador/a.

No para ella esto es un proyecto realmente educativo porque ella además tiene un trabajo que trabaja con la niñez entonces es más que solo un negocio. Entonces eso lo que hace que este clima laboral sea muy bueno (...) es un sueño que ella tiene y que lo ha querido mantener y ha sido favorable para nosotras porque nos ha mantenido igual con pega. (GF Trabajadores/as de microempresas)

Siempre está la idea de que esto surja un poco más, a pesar de que yo tengo la sensación de que mi jefa privilegia su vida familiar (Trabajadora sector terciario).

7.2.2.6 Equilibrio entre el trabajo y la vida personal

La organización de los tiempos tanto para las microempresas como para los trabajadores/as, aparece frecuentemente como un discurso en conflicto. Como se mencionó anteriormente, lo que es visto como una ventaja y una de las razones para independizarse -como lo es contar con más tiempo para la vida personal y familiar- se manifiesta también como una dificultad debido a la exigencia de los tiempos, la falta de recurso humano o bien la presión que supone el estar a cargo del cumplimiento de objetivos y la continuidad del proyecto. En este sentido, si bien la flexibilidad que otorga el trabajo de la microempresa les permite lograr mayor organización de sus tiempos familiares, también se muestra como amenazante en ciertos periodos de tiempo, caracterizado por largas jornadas de trabajo, los cuales son en su mayoría percibidos como compensación a la flexibilidad que el mismo trabajo les otorga y que valoran positivamente.

Pero sí, la mayoría no tiene como horarios tan fijos, entonces yo creo que la familia se tiene que más o menos acostumbrar a la forma de trabajar de los papás, en este caso, o la mamá que trabaja de taxi pero yo creo que el tema de la familia... se van adaptando. Se adaptan a la larga. O te conocen siendo taxista o te metes después a este trabajo; y como te digo, el taxista tiene esa flexibilidad, entonces me imagino que; nosotros igual conversamos con algunos, porque pasa mucho que hay algunos son muy buenos para el trabajo y les decimos “oye ya po, ándate pa la casa, te echan de menos”, “cállate hombre” (Asociación Gremial).

Una de las razones que en el fondo me independicé fue porque no veía prácticamente a mi hija, nada. A la mayor, que en ese tiempo estaba chica. Y la respuesta que tenían, yo trabajé toda mi vida en banco, “bueno, eso es lo normal” y yo le digo “no, eso no es lo normal, es lo anormal” (Microempresario sector terciario).

En relación al sesgo de género dentro del ámbito de la microempresa, se observa la invisibilización del trabajo de mujeres empresarias al interior de sus familias. Es así, como algunas han manifestado la idea de la no valoración de su trabajo por parte de sus parejas o bien la idea de que no es posible para una mujer llevar a cabo un proyecto de microempresa.

Sí, sí po, efectivamente te genera problemas. Eh... yo no me daba cuenta, ehm... pero sí, yo creo que... que fue un problema importante, porque... primero, que él creía que yo era la misma persona que antes, que trabajaba para un tercero, entonces decía “ya, ¿está lista?, vamos a tomar once a tal hora”. Y yo decía “no puedo. Estoy en mis cosas”. Entonces, ¿sabes qué pasa?, no sé si le pasa a muchas personas, pero para los hombres el trabajo de la mujer nunca es relevante. Nunca es relevante. Lo que uno haga es como, es como ... un pasatiempo. (Microempresaria sector terciario).

Por otra parte, el trabajo realizado por mujeres y vinculado a trabajos -históricamente feminizados- no aparecen como parte de los trabajos que hagan los hombres aun cuando es común al interior de la microempresa el cumplimiento de otros trabajos no estipulados en las funciones declaradas en el contrato. Es así como podemos encontrar mujeres trabajadoras, que si bien hacen más de lo que sus funciones establecen, no reciben colaboración de otros trabajadores al tratarse su trabajo de una función vinculada al trabajo doméstico.

No po, no, porque para mí sería ideal que fuera así como rotativo, así como que todos hiciéramos todo, porque así ellos se darían cuenta de lo que hace uno, porque... yo sé lo que hacen ellos, pero ellos no saben. Lo que hago yo. No saben el esfuerzo que hace uno todos los días (Trabajadora sector primario)

Adicionalmente, la doble jornada laboral que realizan las mujeres al tener que ocuparse del trabajo doméstico luego de la jornada laboral se manifiesta como un factor de estrés para las mujeres, lo que dificulta en términos socioemocionales la realización de su trabajo, debiendo asumir la carga del trabajo doméstico como parte de su actividad.

Pero , por ejemplo, en la temporada de verano, nos estresamos un poco más. Pero yo como mujer sí me estreso más porque tengo que trabajar, aparte de trabajar llego a la casa a hacer otras cosas. (Trabajadora sector terciario).

7.2.2.7 Valoración y reconocimiento

La valoración del trabajo surge como un tema importante al interior de la microempresa y resulta interesante la idea que aparece respecto a la relevancia que los microempresarios le otorgan a sus trabajadores y el lugar central que cumplen para el éxito del proyecto. En este sentido, las entrevistas dan cuenta que el microempresario/a valora positivamente a su equipo de trabajo, cuestión que relevan a través de diversas formas de reconocimiento.

Pero yo no quiero ser la jefa mala y todo eso. Sabes qué, yo creo que sin el personal no soy nada. De verdad que... encuentro que el capital humano es como lo más importante para la empresa, y... y lo valoro así, de verdad que yo siento mucho respeto y afecto por mi gente con la que trabajo, y no los critico nunca porque entiendo que tienen sus familias, que tienen su vida, siempre trato de darles los espacios, si me piden permiso; yo encuentro que si trabajan contentos, van a rendir más y mejor comunicación y todo, aunque no les pueda pagar los tremendos sueldos y eso, pero se compensan con un montón de otras cosas que al final igual encuentro que... oye, tener una pega donde te paguen montón de millones pero no tienes vida, no tiene sentido. Entonces... no (Microempresaria sector terciario).

Es importante señalar que, si bien existe una valoración positiva al trabajo entre empresarios/as y trabajadores/as, los microempresarios/as manifiestan la poca valoración que existe hacia ellos por parte de autoridades y entidades financieras. De este modo, las dificultades que presentan estas instituciones aparecen como amenazantes frente al trabajo del microempresario, el cual refiere no contar con condiciones estructurales acordes al tamaño de su emprendimiento, sino más bien manifiestan sentirse invisibilizados/as frente a las grandes empresas.

Hay cosas que el taxista, en ese sentido, no se sienten valorados por el Ministerio de Transporte, que nosotros directamente, se podría decir que dependemos de ellos (Asociación gremial).

Está armado todo es como para las grandes empresas, no para las microempresas. no hay una separación, estoy hablando del punto de vista del código del trabajo y también sanitario, eh... que va enfocado a las microempresas. Es todo como si tu fueras grande empresa. (GF. Microempresarios).

Esta idea de falta de apoyo por parte de las autoridades y expresada por los mismos dueños de microempresas, también es relevada por las asociaciones gremiales que representan a la pequeña y mediana empresa desde donde nace justamente la idea de la asociación como contrapeso político al tema de la no valoración.

El año pasado trabajamos todas las comisiones, yo fui la vocera de todas las comisiones y desgraciadamente no hubo caso, y hoy día se están viendo los efectos del cierre de nuestras empresas de menor tamaño. La quiebra, el despido. Porque finalmente las empresas de menor tamaño no son importantes para el Estado. De hecho, muchos ministerios determinaron a partir de la pandemia, y después del estallido social; Larraín, Briones, etcétera, de que bueno, las que tenían que morir tenían que morir y seguramente iban a nacer otras. Entonces, ese desdén hacia los que damos el 60% del empleo, y los que no generamos la riqueza del país en términos económicos, nos hace pensar en que... que esta lucha tiene que estar en instancias superiores para poder, por ejemplo, poner la participación vinculante, que es una de las cosas que a nosotros más nos importa (Asociación Gremial).

Por otra parte, en términos de reconocimiento al trabajo y vinculado a la problemáticas y dificultades que presentan las microempresas en el ámbito financiero, es que el reconocimiento hacia el trabajo de su fuerza laboral, el cual se encuentra frecuentemente más asociado a felicitaciones públicas al trabajo realizado y/o ciertas acciones compensatorias en términos de permisos especiales.

Por lo menos de mi parte, sí, porque él cuando nosotros hacemos cosas buenas él igual hace reuniones y nos dice, nos da las gracias por hacer las cosas bien. Creo que igual le falta un poquito más, pero es como... uno no se espera que el jefe le diga cosas así po, que está bien tu trabajo, que no sé po, que haces bien las cosas. En ese sentido, no, todo bien (Trabajadora sector primario).

En este sentido, por parte de los y las trabajadoras, el tema del reconocimiento al trabajo traducido en reconocimiento monetario es algo que aparece como deseable y si bien valoran el reconocimiento al trabajo, igualmente manifiestan la necesidad de contar con una valoración expresada en aumentos de honorarios o bonos.

Claro, aparte de “muchas gracias” y “te pasaste”, pero no... me gustaría que eso se pudiera reflejar más en el tema monetario (Trabajadora sector terciario).

Mira, a mí en general no me molesta por un tema de personalidad mía, que yo soy súper de buena voluntad, y si me dicen “sabes qué, cata, hay que barrer aquí” y yo “ya, ningún problema”, ¿cachai? Pero sí me gustaría que a veces se reflejara más en el tema económico. O sea, eh, que me dijera “puta, yo sé que tú tienes súper buena voluntad y”, no sé po, “estuviste 5 horas pegando este adhesivo en ese vidrio, entonces toma, un bonito”, por ejemplo. (Trabajadora sector terciario).

7.2.3 Factores protectores y medidas para controlar los riesgos psicosociales laborales adecuadas a las microempresas y a diferencias de género

7.2.3.1 Factores protectores

A. Redes de apoyo

Uno de los factores que se identifican como protectores ante los momentos de mayor exigencia psicológica y que les facilitan el día a día en el trabajo, refiere a contar con grupos de apoyo, ya sea de comerciantes ubicados en la misma zona geográfica, o empresarios del rubro. Estas redes no necesariamente están institucionalizadas, generalmente surgen de alguna necesidad específica o de participar en actividades en conjunto (capacitaciones, viajes, etc.).

Organizar a los colegas, que sepan que tienen una red de apoyo. Si tienen una duda respecto a un trámite, qué puedo hacer, me hablan a la cooperativa, me hablan por WhatsApp y yo trato de apoyarlos en la resolución, trato de buscarles cómo se hace, enseñarle inclusive. Con el grupo de apoyo que tenga, la red de contactos de sus propios colegas, sean buenos grupos y tengan comunicación. Y que sepan que, si por x motivos tienen un problema grave, o alguien trate de asaltarlos, por ejemplo, los que trabajan de noche, saben que ese grupo va a socorrerlos, va a acudir al problema que ellos tienen. (Asociación Gremial).

Sí, estamos todos metidos, pero como que nos juntamos solamente cuando hay cosas que afectan al barrio. Por ejemplo: cuando se dio el permiso para usar la calle. ¿Cachay? Pero yo no he visto, ponte tú, que haya una invitación para los gastronómicos o para los locatarios del barrio Italia para participar de una charla o para participar en una orientación, para participar en una actividad X. No veo eso (Microempresaria sector terciario).

Resulta interesante constatar el rol que cumplen las redes de apoyo para los microempresarios y el sesgo de género que se manifiesta respecto a su valoración. En este sentido, se destaca el rol de soporte que cumplen las redes de apoyo a la hora de enfrentar dificultades o acceder a orientación. Sin embargo, en el caso de las mujeres, existe una mayor valoración de las redes, la cual sobrepasa el ámbito laboral, estableciendo incluso relaciones de amistad con otras microempresarias, cuestión que se distingue de aquellos microempresarios en quienes se observa menor valoración de las redes de apoyo y su utilización en términos más orientados a lo laboral.

Yo conversé harto con un productor este año. Entre amigo-vecino que nos conocemos hace tiempo. Y, tuvimos también problemas con la gente, entonces nos íbamos dando como un poco los datos, “oye estos gallos están haciendo esto, ten cuidado porque después se van a tu campo”. Después, a mí trataron de pedirme más plata, yo les dije que no, después al otro también, y les corté el tema, entonces les comenté a mi amigo lo que hice y él hizo lo mismo (Microempresario sector primario).

Me invitó una niña que igual tiene un negocio. Entonces, ella me invitó y yo llevo hartos años, pero bueno. El año pasado no nos pudimos reunir ninguna vez, pero antes sí nos reuníamos que sea una vez al mes, y sabes que la problemática es más o menos parecida. Todas dueñas de casa, todas tenemos personal trabajando, todas tenemos a veces problemas con el personal, o que te quedan debiendo, o... no sé. Los problemas son parecidos (Microempresaria sector secundario).

Entre todas nos íbamos ayudando así “chuta, a mí me pasó esto”, “¿cómo lo solucionaste?”, o, no sé, varias me llaman “sabes qué, Paty, necesito hacer esto, ¿cómo lo harías tú?”, y como soy contadora, entonces varias me llaman. Ayudo en eso. Pero... pero bueno, igual es ese apoyo como emocional que uno logra ahí, nos juntamos a comer... (Microempresaria sector servicios).

Por supuesto, la red de apoyo también la constituyen los propios compañeros/as de trabajo, cuando el clima es de colaboración, empatía y con un fin compartido.

Todas nos, nos apoyamos mucho, entonces si uno se exige mucho, así como quiero esto, quiero esto, no sabi qué mira, tengo esto tratemos de organizarnos así, y en realidad como que ya, como que uno sede, porque en realidad yo soy como bien exigente con algunas cosas, digo para qué me complico tanto, pero tratamos como de... me dicen sí yo lo busco, yo lo saco, no como que ya, despéjate un rato y yo lo encuentro no sé lo que andemos buscando de información (FG trabajadores).

B. Organización y método

Para los microempresarios/as, el establecer un método y organización del trabajo es fundamental para disminuir los RSPL, pues les permite un piso de estabilidad en un espacio que, por el contrario, se caracteriza por la incertidumbre en que viven el día a día. El establecer rutinas, ponerse metas diarias de ingresos o limitar la jornada laboral les ayuda a la estabilidad en la empresa y en su vida familiar.

En mi caso, yo siempre he sido súper metódico y siempre, en el fondo, cómo decirlo, trabajo rápido. Tanto, en el fondo cuando trabajaba de forma dependiente como ahora. Entonces, felizmente... entre comillas me sobra el tiempo. En el fondo, en las tareas cotidianas. (GF. Microempresarios sin dotación)

Hay agricultores que están reaccionando a los problemas y otros que los van anticipando. Yo soy de los que los anticipa. Es más caro sí, es más caro, pero ese agricultor, en el fondo, que es reactivo, eh... en el mediano plazo, tiene más problemas. (Microempresario sector primario)

Entonces, lo que hacen algunos, como por ejemplo mi caso, yo trabajo por metas diarias, yo digo “ya, necesito tanta cantidad de plata”, o yo me programo mentalmente para cierta cantidad de plata y salgo por ese objetivo. Hay otros que son los menos, que trabajan y dicen “ya, yo hoy voy a trabajar por 8 horas diarias y me voy para la casa” (Asociación Gremial)

7.2.3.2 Medidas para gestionar los RPSL en microempresas

A. Apoyo y contención

Al indagar en las medidas que han tomado en situaciones de mayor exigencia laboral, aquella que es más recurrente es la búsqueda de apoyo y contención. Este apoyo puede venir de integrantes de sus propias familias, amigos o compañeros de trabajo. También han buscado la contención en actividades de autocuidado como yoga, deportes o mindfulness.

Talleres online. Talleres a lo mejor de, a lo mejor puede sonar súper tonto, pero a lo mejor de relajación, de meditación. Todas estas estrategias: mindfulness, que están saliendo ahora, que... que te ayudan quizás a despejarte. No tanto de cómo trabajar, porque eso cada uno lo sabe. GF. Microempresarios sin dotación)

En algunos casos, también se ha recurrido al apoyo profesional de psicólogos/as o médicos. Cabe señalar que, cuando han buscado este apoyo, no lo relacionan inicialmente a un problema laboral, por el contrario, acuden a médico por malestares físicos que luego relacionan con estrés laboral.

Ahora estoy con cardiólogo porque me dan taquicardias, o sea, me dan arritmias muy seguido. El otro día casi quedo tirada. Pero alguna vez me las vi

y eso fue por, el cardiólogo me dijo que era estrés (Microempresaria sector terciario)

Los/as entrevistados/as no reconocen a los OAL como una alternativa de apoyo ante momentos de elevado RPSL, si bien conocen los OAL, su asociación refiere a accidentes laborales, pero no como un espacio de contención o apoyo ante las enfermedades profesionales por salud mental.

B. Uso de tecnologías

Los/as microempresarios/as han comprendido que las herramientas informáticas deben ser integradas y consideradas un aliado en la microempresa.

Entonces, ya, ¿qué hago para organizar esta cuestión?, pesqué un Excel y puse la hora de inicio de un equipo de riego y cuánto se demoraba en dar la vuelta, ¿ya?, ya, pongo el otro equipo, porque todos tienen horas distintas en regar, porque son distintas superficies, distintas velocidades. (Microempresario sector primario).

A todo lo que son los colegas, sobre todo a los más viejitos, estamos tratando de enseñarles cómo se usan las redes sociales, cómo se usan las aplicaciones nuevas que están saliendo que nos aportan al trabajo que hacemos. (Asociación Gremial)

7.3 Diseño del instrumento

El tercer objetivo del proyecto fue diseñar una modalidad de evaluación de riesgos psicosociales laborales apropiada para las microempresas, con perspectiva de género y que promueva la autogestión de RPSL. Para ello, se realizó una validación de este

instrumento con ayuda de expertos/as, donde se conformaron dos paneles de expertos (uno angloparlante y otro hispanoparlante). Luego de esta validación, se realizó un pilotaje de la modalidad, donde se integraron a los hallazgos de la investigación previa realizada por el equipo (Quiñones et al., 2018), junto con la información recabada en las fases anteriores de este proyecto.

7.3.1 Validación de expertos

La validación de expertos consistió en la revisión de la información sistematizada previamente con el objetivo de validar el instrumento construido. Se ejecutó una jornada de trabajo donde se presentaron los resultados de etapas anteriores, la sistematización de los resultados de la encuesta para evaluar RPSL en las microempresas afiliadas a ACHS, de las entrevistas y grupos focales. A partir de lo anterior, se discutió la propuesta de metodología para continuar con el desarrollo del instrumento y su pilotaje. Dicha jornada se realizó con la ayuda de técnicas participativas, intencionando la discusión entre los participantes para proponer nuevas estrategias a incorporar en la metodología.

El proceso de validación del instrumento y sugerencias metodológicas para continuar con el desarrollo del instrumento sucedió durante el mes de julio de 2021. Durante este mes, se convocó a una mesa con representantes de dos segmentos: representantes de microempresas, representantes de OALs. Esto dio origen a una jornada donde participaron 2 expertas: una representante de microempresa y una asesora OAL. Dada la falta de participación y lo conversado en la instancia se decidió nombrar esta instancia como “Validación de expertos/as” en vez de mesa tripartita. La sesión permitió profundizar y confirmar hallazgos, logrando una saturación de la información.

Esta jornada luego fue complementada con entrevistas realizadas a asesores/as de negocios de los centros de negocios de SERCOTEC Maipú y Las Condes , quienes

aportaron con ideas sobre gestión de riesgos en microempresas. Estas ideas fueron recogidas y luego utilizadas como insumo para la elaboración de la matriz de problemas y soluciones que se presenta en la guía técnica.

7.3.2 Panel de expertos/as

El panel de expertos/as fue una instancia que tuvo el objetivo de acompañar el desarrollo del instrumento con las orientaciones técnicas y prácticas de profesionales y personas con vastos conocimientos en las áreas de los RPSL, metodologías de intervención y experiencia con trabajo de microempresas. Durante el mes de marzo de 2021 se realizó la preparación de la metodología Delphi para el comité de expertos/as. Luego, a mediados de abril, se realizó la conformación del comité de expertos/as, el cual contó con 17 participantes provenientes de la academia, OAL, microempresas, y del ámbito de prevención de riesgos. En dicho panel convergieron expertos/as nacionales e internacionales (3 de ellos/as de habla inglesa). De estos/as, 6 se identificaron con el género masculino y 11 con el género femenino. El trabajo del panel se dividió en dos grupos de acuerdo al idioma (inglés y español), donde -de acuerdo con la metodología Delphi- se enviaron insumos en torno a la elaboración del instrumento y consultas (en formato encuesta online) sobre este.

Durante el mes de mayo y junio, el panel contestó una encuesta sobre metodologías de evaluación de RPSL en microempresas. En base a estos resultados y a investigaciones previas del equipo, se inició el diseño del primer prototipo de modalidad de evaluación, el cuál fue presentado y discutido en el panel.

En julio, se realizó la sesión del panel de expertos angloparlantes, donde participaron dos expertas (Stravoula Leka y Karina Nielsen). En paralelo, el experto internacional Peter Hasle entregó insumos sobre proyectos de evaluación de RPSL en microempresas en los

que había participado, y entregó algunos lineamientos a partir de esto. Sus sugerencias fueron integradas y presentadas al panel hispanoparlante, realizado el 18 de agosto, (con 8 experto/as participantes).

Luego de esto, el equipo se dedicó a hacer modificaciones al instrumento para enviar un prototipo actualizado del instrumento al panel de expertos en base a dos versiones: una para microempresas (1-9 trabajadores) y otra para EIRL (unipersonal). De esta forma, se les envió una encuesta vía SurveyMonkey donde debieron realizar una validación de contenido de las preguntas planteadas por el instrumento. Además de esto, la encuesta les consultó por ítems que consideran prescindibles en honor a la extensión del instrumento. Esta información fue sistematizada y puntuada, para establecer un puntaje de acuerdo interjueces. Finalmente, en base a este proceso de validación, se elaboró un último prototipo del instrumento en ambas versiones.

7.3.3 Pilotaje

Para evaluar los instrumentos preliminares se realizó un piloto con 19 entrevistados entre el 25 de octubre y el 15 de noviembre de 2021, con el objetivo de identificar las impresiones de las microempresas respecto del instrumento, evaluándose extensión, redacción, comodidad, formato y temáticas que no se evaluaban.

De los entrevistados 6 representaban a EIRL y 13 a microempresas de 1 a 9 trabajadores, de los cuales 5 eran jefaturas y 8 trabajadores. Estas microempresas fueron escogidas bajo los criterios de heterogeneidad en el rubro, la zona de origen y género, lográndose pilotear a 9 mujeres y 9 hombres, 6 de la zona norte, 7 de la zona centro y 4 de la zona sur.

Para EIRL se aplicó el instrumento para evaluar riesgos psicosociales laborales en microempresas unipersonales, que consistía en una encuesta autoaplicada de 35

preguntas que consulta la frecuencia de la exposición a RPSL (con posibilidades de respuesta desde “nunca” hasta “siempre”) que evalúan nueve tipos de RPSL, y que se debió contestar por el dueño o dueña de la empresa.

Para microempresas de 1 a 9 trabajadores se aplicaron dos instrumentos. Para empleadores se aplicó un checklist con 36 ítems que evalúan las medidas de prevención o intervención vigentes en su microempresa.

Para trabajadores se aplicó el instrumento para evaluar riesgos psicosociales laborales en microempresas de 1 a 9 trabajadores, que consistía en una encuesta autoaplicada de 46 preguntas que consulta la frecuencia de la exposición a RPSL (con posibilidades de respuesta desde “nunca” hasta “siempre”) que evalúan once tipos de RPSL.

Una vez realizado el piloto se analizaron y sistematizaron los datos recopilados, y posteriormente se modificaron los instrumentos preliminares para incluir los comentarios y observaciones realizadas tanto por los entrevistados como por el equipo. La versión final del instrumento de evaluación de RPSL para EIRL se puede ver en los anexos, junto con indicaciones para corregir los resultados..

7.3.4 Guía técnica de implementación de medidas preventivas de RPSL para microempresas

En base al trabajo realizado previamente, la recopilación de información de actores relevantes y la creación de una modalidad de evaluación de RPSL, se creó una guía para que las y los microempresarios puedan evaluar e intervenir sobre los Riesgos Psicosociales Laborales presentes en los lugares de trabajo, enfocada en que todos quienes se relacionan con microempresas formen parte de la prevención y gestión de estos riesgos. La guía se construyó con un criterio amigable, de fácil lectura y que promueva su comprensión y uso.

La guía consta de una presentación y de 4 secciones, en las cuales se explican los riesgos psicosociales en general y los RPSL que afectan en mayor medida a las microempresas; además de entregar orientaciones para gestionarlos y recursos adicionales para ayudar en las gestiones de estos.

En la sección 1, sobre Riesgos psicosociales laborales, se explican aspectos generales de los RPSL y cómo estos pueden afectar la salud y al propio negocio; se hace énfasis en que están presentes en todo tipo de organizaciones y que tienen distintas formas de manifestarse, siendo difíciles de identificar. Se da cuenta de un resumen mediante la evidencia nacional e internacional y las dificultades que tienen las microempresas para hacerse cargo de estas materias.

En la sección 2, sobre Riesgos psicosociales laborales que afectan a las microempresas, se explican los RPSL que las afectan y se especifican aquellos que pueden tener un mayor impacto y que derivaron del presente estudio. Se da cuenta de cada uno de ellos mediante una descripción de la dimensión del riesgo, teniendo en consideración que algunas dimensiones son exclusivas para microempresas de tipo unipersonal y otras solo para empresas de 1 a 9 trabajadores. También se entregan ejemplos en cada caso para que puedan ser reconocidas con mayor facilidad.

En la sección 3, sobre Orientaciones para la gestión de los RPSL, se entregan acciones preventivas y posibles soluciones a los principales causantes de los RPSL evaluados a través de una matriz que se incorpora en esta sección, con la finalidad de intervenir riesgos más críticos en las microempresas, además de prevenir otros riesgos que puedan surgir a futuro. La matriz señala los riesgos representados como dimensiones, las posibles causas de cada una de ellas, y a cada una le corresponden soluciones y/o acciones preventivas.

En la sección 4, sobre *Recursos para gestionar los Riesgos Psicosociales Laborales*, se encuentran recursos e información que permite ayudar a gestionar algunos aspectos de los RPSL, con recursos presenciales y en línea.

En el capítulo de Anexos se incorpora la metodología de aplicación del instrumento para evaluar riesgos psicosociales laborales en microempresas unipersonales y el instrumento para evaluar riesgos psicosociales laborales en microempresas unipersonales.

El anexo 1 explica la *metodología para aplicar el instrumento*, abordando tanto los aspectos generales como los pasos de aplicación, cálculo de puntajes e interpretación de resultados.

El anexo 2 presenta el *instrumento* propiamente tal, con las instrucciones correspondientes para su aplicación, y también las dimensiones, preguntas y alternativas de respuesta. Además, para efectos de este informe, se incorporan en la sección de anexos los puntajes que le corresponden a cada respuesta.

Finalmente, la Guía luego de las revisiones finales por parte del equipo investigador del proyecto y la retroalimentación de ACHS, se envía a su diseño final, siendo importante esta etapa para lograr mejores resultados en cuanto a su uso práctico.

8. CONCLUSIONES

El presente informe tuvo como finalidad presentar los resultados alcanzados durante la realización del proyecto 254 - 2020 “*Guía técnica de implementación de medidas preventivas de RPSL para la microempresa*”, para el cual se plantearon los siguientes objetivos específicos: caracterizar las enfermedades profesionales de salud mental y factores de riesgos psicosociales en las microempresas considerando sector económico y género; identificar factores protectores y medidas para controlar los riesgos psicosociales

laborales adecuadas a las microempresas y a diferencias de género; diseñar una modalidad de evaluación de riesgos psicosociales laborales apropiada para las microempresas, con perspectiva de género y que promueva la autogestión de RPSL y generar evidencia que aporte a visibilizar las diferencias de género de los riesgos psicosociales laborales y las enfermedades profesionales en microempresas.

Respecto del primer objetivo, las principales conclusiones se desglosaron en dos temas: las Enfermedades Profesionales de Salud Mental (EPSM) y los RPSL. En relación a las EPSM, los análisis de las Denuncias Individuales de Enfermedad profesional (DIEP) indicaron que la prevalencia de éstas es baja comparada con el número de denuncias recibidas. En efecto, del total de siniestros recibidos un 77% fueron rechazados, cifra que coincide con las estadísticas nacionales en otros segmentos de empresas chilenas (SUSESO, 2021). Al analizar estos datos por sector económico, las microempresas del sector terciario lideraron el porcentaje de siniestros calificados, seguidas de las que pertenecen al sector secundario. Esta distribución de las EPSM es esperable dado que gran parte de las microempresas afiliadas a ACHS corresponden a empresas del sector terciario. Desafortunadamente, no fue posible realizar análisis por género debido a que las bases de datos que no incluían esta información.

Aunque los datos analizados permitieron caracterizar las EPSM en relación a su prevalencia, los tipos de microempresas y el sector económico al que pertenecen, la naturaleza de los datos recibidos no permitió identificar cuáles son las EPSM que afectan a las microempresas afiliadas a ACHS (por ejemplo, trastorno de adaptación, trastorno depresivo, trastorno por estrés postraumático). Este dato tampoco pudo ser indagado en las entrevistas o grupos focales. Para lograr responder a esta pregunta, originalmente formulada por el OAL, es necesario contar con un número significativo de EPT-SM que incluya el diagnóstico médico y psicológico anonimizado, en conjunto con la calificación como EPT-SM.

En relación a los agentes de riesgo, los datos analizados recogen la perspectiva tanto de empleadores/as como de trabajadores/as, en base a datos cuantitativos (encuestas a empleadores, resultados de SUSESO-ISTAS breve, fichas de EPT-SM) y cualitativos (entrevistas y grupos focales). El levantamiento cuantitativo reveló que, en general, los RPSL son reportados en un nivel bajo, configurándose en su mayoría como factores protectores. No obstante, existen algunos factores que emergen como riesgos altos y medios, en particular en algunos grupos. Por ejemplo, en el caso de los empleadores/as, la encuesta mostró que las exigencias psicológicas son un factor de riesgo en las microempresas encuestadas, y especialmente en las EIRL, donde todos los ítems fueron reportados en un nivel de riesgo alto afectando a gran parte de los géneros. Esta última, también reveló otros riesgos en nivel medio-alto, tales como el equilibrio trabajo-vida personal y el trato justo por parte del entorno de la microempresa. En el caso de la dimensión equilibrio trabajo-vida personal, esta fue reportada como media alta en los géneros masculino y femenino, mientras que el trato justo de parte del entorno afectó a los empleadores que no indicaron género y a las de género masculino. Por otra parte, las microempresarias de las EIRL se vieron particularmente afectadas por las pocas posibilidades para hacer pausas y tomar vacaciones.

Estos resultados son similares a lo reportado en la literatura sobre microempresas y emprendimientos, donde a pesar de mostrar múltiples beneficios que funcionan como factores protectores (tales como la autonomía y sentido del trabajo), las exigencias psicológicas y en menor medida, la conciliación trabajo-vida personal se transforman en un estresor importante para el bienestar y la salud (Díaz, 2020; Godin et al, 2017, Stephan, 2018). Es por esto que se debe considerar la gestión adecuada de estos riesgos en un trabajo conjunto con los OAL.

En el caso de los trabajadores/as, de los análisis de los resultados de SUSESO-ISTAS breve y las fichas de EPT-SM, se desprendió que las dimensiones de mayor riesgo son doble presencia y calidad de liderazgo. Este último coincide con los análisis de las EPT-

SM, las cuales señalan al liderazgo disfuncional como el principal factor de riesgo, con una frecuencia de exposición mayoritariamente diaria y una intensidad alta, los que a su vez, replican las tendencias encontradas en los segmentos de empresas de mayor tamaño (SUSESO, 2021).

Respecto del segundo objetivo específico, los datos cualitativos arrojaron resultados relativamente similares a los previamente expuestos. En relación a los factores protectores, los empleadores/as señalaron las redes de apoyo, la organización del trabajo, la autonomía, la flexibilidad (horaria y de estructura) y el desarrollo que les brinda la microempresa, mientras que los trabajadores/as valoraron el crecimiento y la flexibilidad horaria. Los factores nombrados son considerados como ventajas que brinda la microempresa en comparación con las empresas de mayor tamaño. No obstante, algunas de estas ventajas adoptan un rol dual que en ocasiones las puede convertir en un estresor y por ende una carga, tanto para los empleadores/as como para los trabajadores/as. En el caso de los empleadores, de la mano de la autonomía emerge la vulnerabilidad como una exigencia psicológica importante y que afecta su bienestar. Por otra parte, los trabajadores/as señalan la flexibilidad horaria como un elemento que en ocasiones causa incertidumbre y problemas en los trabajadores/as, al no tener claridad de cambios que pueden ocurrir en sus jornadas u horarios.

En relación a las medidas para gestionar los RPSL, los análisis cualitativos revelaron que las microempresas no usan propiamente estrategias (acciones planificadas) orientadas específicamente a la gestión de RPSL, sino más bien adoptan medidas destinadas al buen funcionamiento del negocio, las cuales de forma secundaria ayudan a mitigar algunos RPSL. Entre estas medidas se encuentran la búsqueda de apoyo y contención en sus cercanos o la práctica de actividades de autocuidado. De forma secundaria, emergieron el uso de tecnologías o programas para afrontar riesgos tales como las exigencias psicológicas. Asimismo, las entrevistas a expertos/as arrojaron que estos/as no manejan

estrategias específicas para prevenir y gestionar RPSL, sino que aplican las que utilizan en la gran empresa.

Lo anterior confirma la necesidad de formación y disponibilidad recursos sobre RPSL tanto para empleadores/as como para asesores/as de microempresas, punto al cual deseamos contribuir con el desarrollo de la guía de este proyecto.

Con respecto al tercer objetivo, se diseñó una modalidad de evaluación de riesgos psicosociales laborales para las microempresas, con perspectiva de género y que promueva la autogestión de los RPSL. Para esto, se realizó una validación de expertos, dos paneles de expertos angloparlantes e hispanohablantes, y un pilotaje de la modalidad, los cuales se integraron a los hallazgos de la investigación previa realizada por el equipo (Quiñones et al., 2018) y la información levantada en las fases anteriores de este proyecto. De este trabajo se deriva el instrumento de evaluación de RPSL para empresas unipersonales y la matriz de orientaciones para la gestión que se encuentran en la “Guía técnica de implementación de medidas preventivas de RPSL para microempresas con perspectiva de género”.

Finalmente, a través de este proyecto, se contribuyó a generar evidencia sobre los RPSL en la microempresa chilena, considerando el género más allá de lo binario. Principalmente desde lo cualitativo, se destaca el uso de diferentes medidas de prevención de RPSL en microempresarias y microempresarios, las cuales fueron integradas en la guía.

En conclusión, este proyecto dio cuenta de la carencia de información y estudios sobre los RPSL en microempresas, su medición y gestión; así como también de las dificultades que implica levantar datos en este segmento debido a su dinamismo y dispersión; los cuales se vieron agudizados por la situación sanitaria mundial. Futuras investigaciones debiesen profundizar en el mejoramiento de la vigilancia de RPSL en microempresas, el

desarrollo de lineamientos y programas preventivos específicos para la microempresa, así como también la formación de asesores y asesoras de RPSL sobre este tema.

9. ANEXOS

ANEXO I

Metodología de aplicación del instrumento para evaluar riesgos psicosociales laborales en microempresas unipersonales

En esta sección les presentamos un instrumento **gratuito para evaluar RPSL** especialmente diseñado para las microempresas. Este puede ser aplicado a microempresas unipersonales que no cuentan con trabajadores y sólo trabaja el dueño/a, (EIRL).

Las respuestas al instrumento son **confidenciales**, esto quiere decir que no son públicas y que sólo la microempresa, junto con el OAL tendrán acceso a éstos.

Este instrumento se desarrolló para contribuir a la gestión de riesgos psicosociales en microempresas unipersonales. Consiste en una encuesta autoaplicada de 35 preguntas que consulta la frecuencia de la exposición a ocho tipos de RPSL. Debe ser contestada por el dueño o dueña de la empresa y puede ser analizada siguiendo a las orientaciones entregadas más abajo.

Paso 1: Aplicación del instrumento

El dueño o dueña de la microempresa debe leer detalladamente las instrucciones que se presentan en el Anexo II y contestar las 35 preguntas con posibilidades de respuesta desde “nunca” hasta “siempre”.

Cada respuesta cuenta con un puntaje específico que será sumado más adelante, el cuál te permitirá identificar las dimensiones que presenten niveles críticos de exposición a estos riesgos, para luego priorizar las tres dimensiones más importantes a intervenir y/o gestionar.

Una vez seleccionadas las tres dimensiones más importantes, deberás seguir realizando acciones sobre el resto. Es importante recordar que la gestión de riesgos es un proceso circular que contribuye al aprendizaje organizacional, por lo que siempre se debe evaluar e intentar intervenir en los riesgos encontrados.

Antes de comenzar, te compartimos algunas definiciones clave para la interpretación de los resultados:

Definiciones claves:

- *Dimensión:* Para medir la presencia de riesgos psicosociales en el trabajo, se identifican diversos aspectos. En este caso, por ejemplo, llamamos “dimensión” a las exigencias psicológicas que engloban el conjunto de elementos que pueden representar un riesgo para la salud de los/as trabajadores/as, como por ejemplo: no poder terminar sus tareas laborales a tiempo o tener que esconder sus emociones en su trabajo.
- *Puntaje Obtenido:* Se refiere a la suma de puntaje total por cada dimensión en base a la suma del puntaje de cada ítem que la compone. Dicho puntaje representa un valor que usted deberá contrastar con el puntaje de referencia, y de esta forma determinar si la dimensión representa un riesgo crítico para su empresa.
- *Puntaje de referencia para nivel de riesgo crítico:* Se refiere a un puntaje establecido para determinar si la dimensión se encuentra en un nivel de riesgo que puede afectar la salud de su empresa y, por tanto, es necesario intervenir.

Paso 2: Cálculo de puntajes

Para identificar las dimensiones que presentan niveles críticos de exposición a riesgos psicosociales del trabajo, debes seguir los siguientes pasos:

1. Deberás ir al anexo I, donde encontrarás los puntajes que tiene cada pregunta, de cada dimensión señalada.
2. Siguiendo el puntaje asignado a cada pregunta, calcula el puntaje total por dimensión.
3. Luego, anote tus puntajes en la tabla que se muestra más adelante, bajo la columna “puntaje obtenido”.

4. Después, compara el puntaje obtenido con el puntaje de referencia para determinar si cae dentro de la categoría de “puntaje crítico”. Esto debe realizarse para cada dimensión.
5. Finalmente, deberás priorizar las tres dimensiones que se encuentren dentro de la categoría de “puntaje crítico”

A continuación, encontrarás las tablas para completar con el cálculo del puntaje obtenido por dimensión y sus respectivos puntajes de referencia para determinar si la dimensión corresponde a una dimensión crítica:

Tabla de nivel de exposición a RPSL por dimensión según el puntaje obtenido

| Dimensión | Puntaje Obtenido | Nivel de riesgo crítico |
|--|-------------------------|--------------------------------|
| Exigencias psicológicas | | 8 puntos o más |
| Autonomía, Sentido y Desarrollo | | 8 puntos o más |
| Roles y conflictos | | 6 puntos o más |
| Reconocimiento y justicia | | 6 puntos o más |
| Apoyo social | | 4 puntos o más |
| Vulnerabilidad | | 8 puntos o más |
| Violencia en el trabajo | | 8 puntos o más |
| Conflicto vida personal - vida laboral | | 6 puntos o más |

| | | |
|----------------------|--|----------------|
| Bienestar financiero | | 6 puntos o más |
|----------------------|--|----------------|

Paso 3: Interpretar los resultados

El cálculo de los puntajes que se realiza por dimensión, tiene por objetivo que puedas identificar cuáles son los aspectos de tu trabajo que pueden representar un mayor riesgo para ti y tu empresa. En este caso, a mayor puntaje existiría un mayor nivel de riesgo en la empresa, por lo cual se clasifica como una “dimensión crítica”.

Una vez que se han identificado las dimensiones críticas, se sugiere priorizar tres de estas para poder abordarlas en un plan de trabajo que sea realista y abordable en base a los recursos y tiempos que maneja su empresa.

Para el proceso de priorización de las dimensiones que se encuentren en un nivel de riesgo crítico, se sugiere observar las tres dimensiones que hayan obtenido el mayor puntaje y luego revisar los ítems que componen estas dimensiones para entender particularmente qué elementos organizacionales pueden mejorarse y/o ser potenciados, para lo cual puedes revisar la Sección III de la guía.

¡Atención! En caso de que las dimensiones de Vulnerabilidad y Violencia en el trabajo presenten al menos un ítem con presencia de estos riesgos, estas deberán ser priorizadas.

Para el caso de la dimensión de **vulnerabilidad**, se considerará como una dimensión a priorizar en caso de que algunas de las tres primeras preguntas presenten un puntaje de 3 o 4. En el caso de la dimensión de **violencia en el trabajo**, se considerará como dimensión a priorizar en caso de que al menos uno de los ítems evaluados presente un puntaje distinto a 0. Esto se debe a la gravedad e importancia de las consecuencias que puede producir la presencia de este riesgo sobre la salud de las personas en su trabajo.

Cabe mencionar que dichos criterios de priorización son establecidos con el fin de poder intervenir sobre los riesgos críticos de manera más eficiente y eliminar o reducir aquellos elementos que afectan de manera más apremiante la salud de su empresa y/o trabajadores/as.

Lo anterior no implica que los riesgos que no hayan sido priorizados sean abandonados o se consideren menos importantes dentro de la empresa, sino más bien que deben ser atendidos de manera posterior; esto es, una vez intervenidos los riesgos más críticos.

ANEXO II

Instrumento para evaluar riesgos psicosociales laborales en microempresas unipersonales

| INSTRUCCIONES | | | | | | |
|--|--|--------------|--------------|---------|------------|-------|
| <p>A continuación, se encontrará con algunas preguntas generales y luego, con preguntas de opción múltiple sobre su trabajo. Por favor, le pedimos que responda todas las preguntas, pensando en el último año en su trabajo.</p> <p>Es importante destacar que sus respuestas serán confidenciales. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que nos interesa es conocer su opinión.</p> | | | | | | |
| DIMENSIÓN | PREGUNTAS | ALTERNATIVAS | | | | |
| | | Siempre | Casi Siempre | A veces | Casi Nunca | Nunca |
| Exigencias psicológicas | ¿Tiene suficiente tiempo para hacer sus tareas laborales? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | ¿Su trabajo le exige esconder sus sentimientos o emociones? (ejemplos: ocultar mi enojo cuando hay problemas con clientes o proveedores, siempre estar alegre o sonriendo a pesar de tener problemas personales) | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| | ¿Tiene que lidiar con los problemas personales de otras personas como parte de su trabajo? (ejemplos: de clientes o proveedores, entre otros) | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| | ¿Se siente sobrepasado/a por la cantidad de conocimientos que debe manejar para su empresa? (ejemplos: e-commerce, redes sociales, contabilidad, temas tributarios) | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| Autonomía, Sentido y Desarrollo | ¿Su trabajo le permite hacer pausas o tener momentos de descanso durante la jornada laboral? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | ¿Su trabajo le permite tener cierto grado de autonomía? (escoger el orden de las tareas, herramientas a utilizar, cantidad de trabajo, materiales, entre otros) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | ¿Puede utilizar sus habilidades y/o experiencia en su trabajo? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | ¿Le encuentra un sentido a su trabajo más allá de lo monetario? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Roles y conflictos | ¿Ha tenido dificultades para definir las tareas y metas de su empresa? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| | ¿Ha tenido que hacer cosas que van en contra de sus valores o creencias por proteger a su empresa? (ejemplo: no poder reciclar mis productos) | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| | ¿Ha tenido conflictos con terceros/as en su empresa? (ejemplo: atrasos de pagos y entregas con clientes/as y/o proveedores/as) | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| Reconocimiento y justicia | ¿El trabajo que realiza es reconocido y/o valorado por su entorno? (ejemplos: clientes, proveedores, familia) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | ¿Se siente respetado/a por su entorno? (ejemplos: clientes, proveedores, familia)? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| | ¿Siente que hay un trato justo hacia su empresa por parte de su entorno? (ejemplos: acceso a créditos para su empresa, beneficios tributarios o estatales, fondos concursables) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Apoyo social | En caso de necesitarlo ¿Con qué frecuencia obtiene ayuda y apoyo de cercanos ? (ejemplos: familia, amigos/as, entre otros) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | En caso de necesitarlo ¿Con qué frecuencia obtiene ayuda y apoyo de su entorno ? (ejemplos: otras microempresas, instituciones públicas, SERCOTEC, municipalidad) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Vulnerabilidad | ¿Tiene miedo a quedarse sin su trabajo? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| | Frente a tratos injustos hacia su empresa (ejemplos: de clientes, proveedores, bancos, etc.) ¿Se siente indefenso/a? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| | Ante situaciones irregulares o de maltrato ¿siente que puede acudir a instituciones de seguridad (ejemplos: dirección del trabajo, mutuales, entre otros)? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | ¿Con qué frecuencia le preocupa que su trabajo pueda ser reemplazado por nuevas tecnologías? (ejemplo: automatización). | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| Violencia en el trabajo | En los últimos 12 meses: | | | | | |
| | En su trabajo ¿ha estado expuesto/a a situaciones de discriminación, agresión u hostigamiento? (ejemplos: hostigamiento verbal, clientes critican su trabajo con gritos, insultos o groserías, violencia física) | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| | En su trabajo ¿ha estado expuesto/a a conductas, palabras o gestos de carácter sexual no deseado? (ejemplos: contactos físicos innecesarios, insinuaciones o proposiciones sexuales, amenazas ante estos requerimientos, uso de palabras humillantes y/o de connotación sexual) | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| | ¿Ha estado expuesto/a en su trabajo a bromas desagradables? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| | ¿Ha estado expuesto/a a acoso relacionado al trabajo en las redes sociales (ejemplos: Facebook, Instagram, TikTok, Snapchat), por correo electrónico, mensajes de texto o mensajería (ejemplo: WhatsApp)? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| Conflicto personal-vida laboral | ¿Cuán frecuentemente su trabajo afecta su vida personal ? (ejemplos: horarios, cantidad de trabajo) | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| | ¿Siente que su trabajo le consume demasiado tiempo? | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| | ¿Cuán frecuentemente su vida personal afecta su trabajo ? (ejemplos: tener a cargo el cuidado de otros/as, tareas domésticas, otras actividades personales) | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| Bienestar financiero | Instrucciones generales: Conteste estas afirmaciones, pensando en los <u>últimos 12 meses</u> de los ingresos de su trabajo | | | | | |
| | Cuando pienso en mi situación económica, me siento optimista sobre mi futuro | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | He tenido problemas para vivir de mis ingresos | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| | Mi situación financiera interfiere con mi desempeño cotidiano en el trabajo | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

10.REFERENCIAS

- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., ... & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC public health*, 17(1), 264.
- Brunner, B., Iqic, I., Keller, A. C., & Wieser, S. (2019). Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work. *The European Journal of Health Economics*, 20(8), 1165-1180.
- Che Huei, L., Ya-Wen, L., Chiu Ming, Y., Li Chen, H., Jong Yi, W., & Ming Hung, L. (2020). Occupational health and safety hazards faced by healthcare professionals in Taiwan: A systematic review of risk factors and control strategies. *SAGE Open Medicine*, 8, 2050312120918999.
- Cifre, E., & Vera, M. (2019). Editorial: Psychosocial Risks and Health at Work From a Gender Perspective. *Frontiers in psychology*, 10, 1392. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01392>
- Cunningham, T.R., Sinclair, R., Schulte, P., 2014. Better understanding the small business construct to advance research on delivering workplace health and safety. *Small Enterprise Res.* 21 (2), 148-160.
- Díaz, F. (2020). Percepciones y estrategias de afrontamiento de la dinámica vida personal-vida laboral en mujeres emprendedoras chilenas desde una perspectiva feminista. Tesis. Universidad de Chile.
- EU-OSHA. Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks European Risk Observatory Literature Review. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2014.

- Gaskell, L., Hickling, N., & Stephens, P. (2007). The suitability of HSE's risk assessment process and management standards for use in SMEs. Norwich Health and Safety Executive.
- Godin, I., Desmarez, P., & Mahieu, C. (2017). Company size, work-home interference, and well-being of self-employed entrepreneurs. *Archives of Public Health*, 75(1), 1-9.
- Holden, L., Scuffham, P. A., Hilton, M. F., Vecchio, N. N., & Whiteford, H. A. (2010). Work performance decrements are associated with Australian working conditions, particularly the demand to work longer hours. *Journal of occupational and environmental medicine*, 52(3), 281-290.
- Instituto Nacional Electoral (2018) Encuesta nacional de Calidad de vida y salud
- Julià, M., Catalina-Romero, C., Calvo-Bonacho, E., & Benavides, F. G. (2013). The impact of job stress due to the lack of organisational support on occupational injury. *Occupational and environmental medicine*, 70(9), 623-629.
- Johannessen, H. A., Gravseth, H. M., & Sterud, T. (2015). Psychosocial factors at work and occupational injuries: A prospective study of the general working population in Norway. *American Journal of Industrial Medicine*, 58(5), 561-567.
- Kim, H. C., Min, J. Y., Min, K. B., & Park, S. G. (2009). Job strain and the risk for occupational injury in small- to medium- sized manufacturing enterprises: A prospective study of 1,209 Korean employees. *American journal of industrial medicine*, 52(4), 322-330.
- Kivimäki, M., & Kawachi, I. (2015). Work stress as a risk factor for cardiovascular disease. *Current cardiology reports*, 17(9), 74.

- Lippel, K., & Quinlan, M. (2011). Regulation of psychosocial risk factors at work: An international overview. *Safety Science*, 49(4), 543-546. doi:10.1016/j.ssci.2010.09.015
- Leka S, Jain A. Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. Geneva: World Health Organisation; 2010.
- Lesuffleur, T., Chastang, J. F., Sandret, N., & Niedhammer, I. (2015). Psychosocial factors at work and occupational injury: results from the French national SUMER survey. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(3), 262-269.
- Ministerio de Salud. Resolución 1433 Exenta.24 de noviembre de 2017 (Chile).
- Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational medicine*, 60(4), 277-286.
- Stamatogianni, E., Anyfantis, I. D., Dimopoulos, C., & Boustras, G. (2019). Validating the accuracy of ESENER-II in assessing psychosocial risks for the case of micro firms in Cyprus. *Safety Science*, 120, 783-797.
- Stephan, U. (2018). Entrepreneurs' mental health and well-being: A review and research agenda. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 290-322.
- Superintendencia de Seguridad Social (2020). VI Memoria Anual de Seguridad y Salud Laboral del año 2018. Disponible en: <https://www.suseso.cl/607/w3-article-592231.html>
- Soto, P. A. (2019). Experiencias exitosas de prevención de riesgo de accidentes y enfermedades profesionales en la micro y pequeña empresa. Proyecto SUSESOS.

Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Bendz, L. T., Grape, T., Hogstedt, C., ... & Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC public health*, 15(1), 738.