



DOCUMENTO DE TRABAJO N°2:

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

Agosto 2021



Este documento de trabajo ha sido elaborado por los profesionales del Departamento de Estudios y Gestión Estratégica: Andrea Quintrilef, Juan Pablo Dussert y Félix Arredondo.

La serie Documentos de Trabajo del Subdepartamento de Estudios tiene como propósito promover el conocimiento acerca de las temáticas o problemas en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo y que son parte de los lineamientos estratégicos de investigación del Instituto de Seguridad Laboral.

Contenido

Introducción	4
I. Definición de las Micro y Pequeñas Empresas.....	5
II. Relevancia y contexto económico de las empresas de menor tamaño en Chile.	7
III. Micro y pequeñas empresas bajo cobertura del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.	9
Distribución de MIPES entre los Organismos Administradores	9
Caracterización de MIPES bajo cobertura del ISL.....	10
Accidentes del trabajo y de trayecto.....	12
IV. Principales Riesgos en SST en Micro y Pequeñas empresas	13
Riesgos Psicosociales en MIPES	13
Riesgos de trastornos Musculoesqueléticos en MIPES.....	16
V. Características generales de gestión en SST en MIPES.....	18
Características estructurales y relaciones laborales.....	18
Respecto a la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	19
VI. Modelos de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	20
VII. Conclusiones y elementos para la discusión.	22
BIBLIOGRAFÍA:.....	24

Introducción

El presente documento responde al propósito de contribuir a la formalización del conocimiento compartido en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) acerca de la caracterización general de micro y pequeñas empresas (MIPES), en relación a la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). En otras palabras, se pretende aportar a la generación de un entendimiento común acerca de la realidad de estas empresas en base a la evidencia o conocimiento generado en investigaciones aplicadas, u otras fuentes de información, acerca de cómo se gestiona la SST en su interior.

La pertinencia de este propósito se basa en la relevancia que tiene este segmento en el conjunto de empresas y trabajadores que están bajo cobertura del Instituto, lo que las constituye como permanente objeto de atención en materia de prevención y gestión del Seguro. En este sentido, son foco de iniciativas o programas a través de los que se busca una relación más eficiente, costo efectivas, en particular dentro del área de prevención.

El supuesto que subyace a este propósito es que mantener una base de conocimiento y discurso compartido fundamenta y facilita las decisiones organizacionales acerca de la definición de orientaciones, iniciativas o estrategias, y también vincula o compromete a las personas (funcionarios y funcionarias) de manera individual y colectiva con aquella realidad que es objeto de su trabajo.

Las preguntas que tratamos de responder en este documento son: *¿De qué hablamos cuando hablamos de SST en micro y pequeñas empresas?; ¿Cuáles son las principales características de las micro y pequeñas empresas en materia de SST? ¿Cómo podemos definir a las micro y pequeñas empresas como tipos de unidades productivas donde entender de manera específica la gestión interna de la SST?*

Para responder estas preguntas y en particular los objetivos que se presentan a continuación, se ha privilegiado la exposición de información generada en estudios e investigaciones originales financiadas por Instituto de Seguridad Laboral y desarrolladas, bajo su dirección a partir de la definición de sus lineamientos estratégicos en investigación, por centros de estudios especializados en materia de salud laboral.

Objetivos

Objetivo general

Definir las principales características y/o condiciones compartidas de las micro y pequeñas empresas en materia de gestión de la SST.

Objetivos específicos

1. Describir el contexto general o ambiente económico de las MIPES en Chile.

2. Describir tasas de accidentabilidad y enfermedades laborales en MIPES.
3. Describir los principales riesgos en materia de SST al interior de MIPES.
4. Describir los principales rasgos de la gestión o estilos de gestión de empresarios y/o del tipo de relaciones laborales (RRL) al interior de las MIPES.
5. Describir las principales herramientas de gestión de la SST destinadas a las micro y pequeñas empresas.

El presente documento se organiza a partir de la definición de micro y pequeñas empresas, luego continua con el análisis de estas unidades productivas en relación a otros tipos de empresas en el ambiente económico en particular considerando el concepto de la productividad. Se expone a continuación una caracterización general de estas empresas en función de su cobertura por los OAL y acerca de sus índices de accidentabilidad. A continuación, aprovechando información original generada por investigaciones dirigidas y financiadas por el Instituto, se presentan los resultados de dos estudios que indagan acerca de la presencia de riesgos psicosociales y de trastornos musculoesqueléticos en Mipes adheridas. Se presenta una caracterización cualitativa en función de la singularidad de estas empresas respecto a la gestión de la SST. Se referencian también algunos modelos de gestión propuestos para MIPES. Por último, se expone en la conclusión una síntesis de estos resultados.

I. Definición de las Micro y Pequeñas Empresas

En primer lugar, cabe describir cuáles son los parámetros utilizados para clasificar a las empresas o para agruparlas según determinados tipos. Son dos las formas de clasificación predominantes, una por número de trabajadores y la otra por montos de facturación o ventas.

Tabla 1: Clasificación de empresas por tamaño. Según número de trabajadores/as y/o según facturación o ventas

Tipo de empresa	N° de Trabajadores¹	Facturación o ventas²
Micro empresa	1 - 9	0 a 2.400 uf
Pequeña empresa	10 - 49	2400 a 25.000 uf
Mediana empresa	50 - 200	25.000 a 100.000 uf
Gran empresa	Más de 200	Más de 100.000 uf

Fuente: elaboración propia en base a Código del Trabajo y Ley 24.416 (Estatuto Pyme).

Para efectos de evaluar las relaciones laborales en su interior se utiliza en general la clasificación por número de trabajadores.

Cabe señalar que estas clasificaciones pueden presentar definiciones cruzadas, correspondiendo a una categoría por número de trabajadores y a otra por nivel de ventas o facturación; por ejemplo, una pequeña empresa clasificada en esta categoría por número de trabajadores, pero que por nivel de ventas corresponda a una mediana o gran empresa. No hay necesariamente linealidad entre ambos tipos de clasificación.

¹ Art. N° 55 bis, Código del Trabajo.

² Art. N° 2 Ley 24.416 (Estatuto Pyme).



Por otra parte, para efectos de caracterizar las prácticas preventivas reguladas normativamente en seguridad y salud en el trabajo, se debe considerar que ésta no está alineada directamente con aquellas definiciones, en efecto las obligaciones se enmarcan en otras definiciones o distinciones por número de trabajadores.

Tabla 2: obligaciones en materia de SST según tamaño de la empresa

Obligación en materia de SST	Tipo de empresa
Obligación a Informar o Derecho a Saber	Todas las empresas
Reglamento Interno de Higiene y Seguridad	Todas las empresas
Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad	Empresas desde diez trabajadores
Comité Paritario de Higiene y Seguridad	Empresas con más de 25 trabajadores
Departamento de Prevención de Riesgos	Empresas de más de 100 trabajadores

Fuente: Código del Trabajo, Ley 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Decreto Supremo n° 40 que Aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales y Decreto Supremo N° 54 Aprueba reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités Paritarios de higiene y seguridad.

Estas obligaciones acerca de información, organización y responsabilidades al interior de las empresas van aumentando su especificidad a medida que aumenta el tamaño de la empresa. Encontramos entonces la obligación del empleador a informar acerca de los riesgos que implican sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos³; el deber de implementar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad⁴, que establece que las empresas o entidades están obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan; a implementar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad⁵, reglamento que debe contener “las obligaciones y prohibiciones para los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, considerando especialmente normas que garanticen un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores”; establecer un Comité Paritario de Higiene y Seguridad⁶; y un Departamento de Prevención de Riesgos, para empresas de más de 100 trabajadores⁷, a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Por otro lado, cabe señalar que la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) ordena y expone la estadística de la administración del seguro que realizan mutuales e ISL en el anuario estadístico de seguridad social, con la siguiente agrupación: 1 a 9 trabajadores, 10

³ Art. N° 21 del Decreto Supremo N° 40.

⁴ Art. N° 14 del Decreto Supremo N° 40. Y Art. N° 67 de la Ley 16.744.

⁵ Art. N° 153. Código del Trabajo.

⁶ Art. N°1 del Decreto Supremo N° 54.

⁷ Art. N°8 del Decreto Supremo N° 40.



a 25 trabajadores, 26 a 100 trabajadores, 101 a 499 trabajadores, 500 a 999 trabajadores, y más de 1000 trabajadores⁸.

II. Relevancia y contexto económico de las empresas de menor tamaño en Chile.

En relación a la gestión de la SST que se desarrolla al interior de las empresas, resulta pertinente también considerarlas como unidades productivas que se desenvuelven en un contexto económico más general, en este ámbito se suele utilizar el concepto de “empresas de menor tamaño”, que agrupa a las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), y que destaca ciertas diferencias respecto a las grandes empresas, en relación a su rol en el desarrollo económico, heterogeneidad estructural, productividad y a la ocupación de la fuerza de trabajo.

En el caso de Chile, en el año 2016, aunque las Mipymes correspondían al 95% de las empresas, y explicaban el 65% del empleo, solo produjeron el 15% de las ventas y el 2% de las exportaciones (Cepal; 2020. Pág. 136).

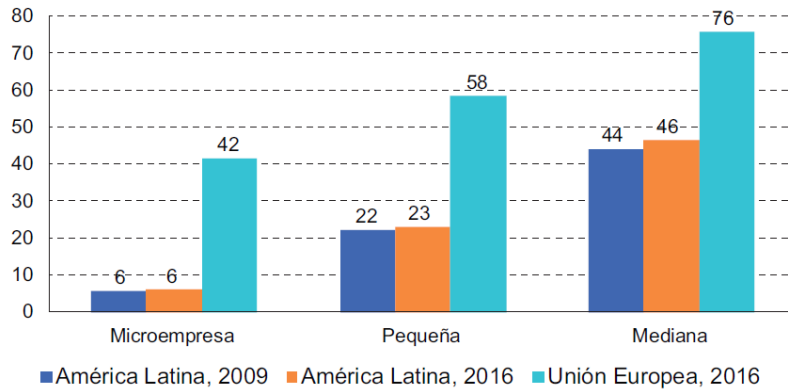
Estas diferencias nos remiten al concepto de heterogeneidad estructural, el que se puede definir preliminarmente en sus efectos como la persistencia de una brecha de productividad debido a la convivencia de diferentes formas económicas, en una misma formación social. El rasgo más visible de aquella heterogeneidad son diferencias sustanciales en productividad de los agentes económicos, las que se expresan en los niveles de participación en la generación del valor y se potencian y alimentan de desigualdades sociales históricas relacionadas con la raza, etnia, género y territorialidad (CEPAL; 2010). Esta heterogeneidad compromete la competitividad sistémica y por lo tanto el desarrollo económico y social de los países.

Esta definición está presente justamente en el concepto de determinantes sociales de la salud, según el cual se entiende que determinadas condiciones estructurales tienen consecuencia en el bienestar de las personas, y que aquellas condiciones, por ejemplo, de trabajo y de empleo, entre otras, que pueden ser definidas como desiguales e injustas no son consecuencias “naturales” sino efectos de malas políticas, de programas sociales y arreglos económicos injustos, y por lo tanto pueden ser objeto de mejoras (OMS, 2008).

Más en concreto en el ámbito de la productividad, las unidades económicas de menor tamaño se caracterizan por presentar brechas de productividad en relación a las grandes empresas (CEPAL; 2020). En los siguientes datos se ilustra la brecha de productividad entre grandes empresas y las Mipymes dentro de las economías de referencia. Si por un lado la productividad se define como la razón entre valor agregado y el número de trabajadores, la productividad relativa se refiere a la proporción que esta productividad representa respecto de la productividad de la gran empresa.

⁸ Suseso, Estadísticas anuales. 2021. En: <https://www.suseso.cl/608/w3-propertyvalue-10364.html>

Ilustración 1: América Latina y Unión Europea: productividad relativa interna, 2009 y 2016 (en porcentajes)

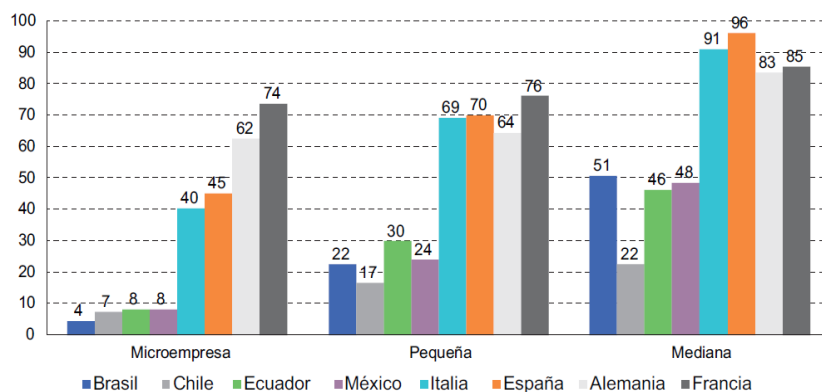


Fuente: M. Dini y G. Stumpo (coords.) MIPYMES en América Latina. Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. Documentos de Proyectos (LC/TS.2018/75/Rev.1), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020.

En la ilustración anterior se puede observar que en la Unión Europea (UE) la productividad relativa de las microempresas en relación a las grandes empresas es de 42%. Mientras que en América Latina las microempresas alcanzan tan sólo el 6% de la productividad de las grandes empresas. En el caso de las pequeñas empresas en la UE alcanzan un 58% de la productividad de la gran empresa, mientras que en América Latina sólo el 23%.

Si bien en los países desarrollados, también se puede apreciar una relación inversa entre la productividad y el tamaño de la empresa, las presentes en América Latina y en nuestra realidad nacional muestran ser muy sustantivas y pronunciadas.

Ilustración 2: América Latina y Unión Europea (8 países): productividad relativa interna (en porcentajes)

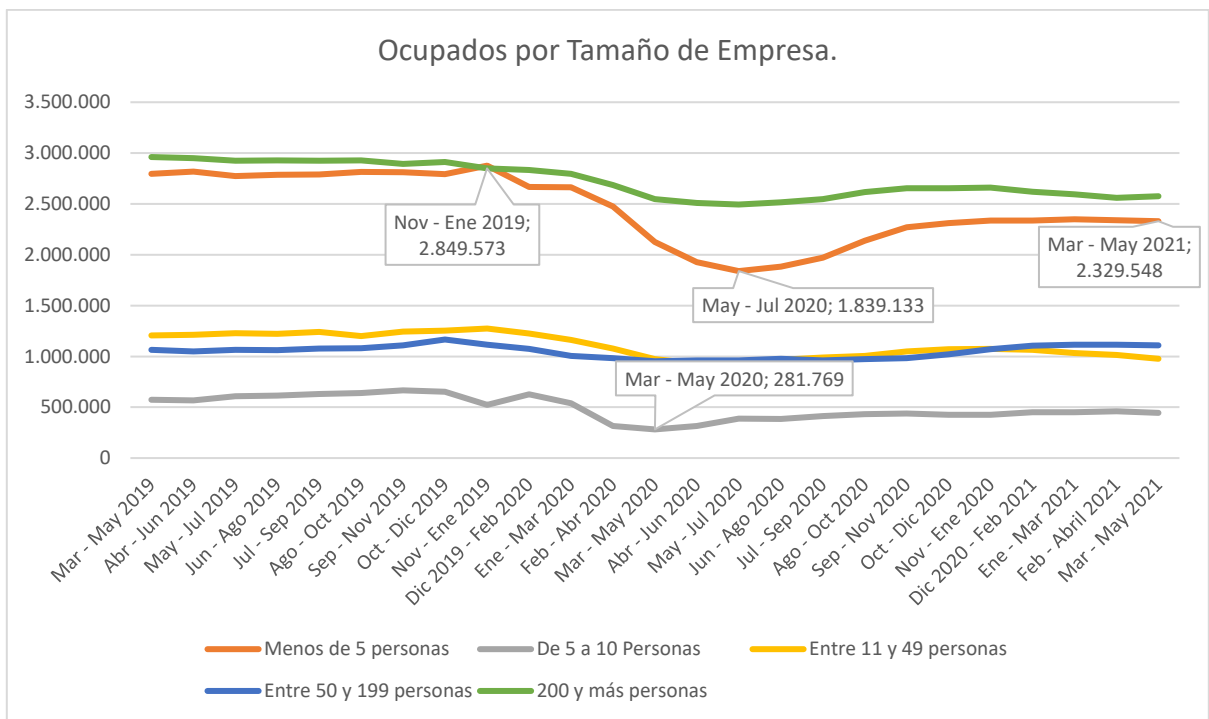


Fuente: M. Dini y G. Stumpo (coords.) MIPYMES en América Latina. Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. Documentos de Proyectos (LC/TS.2018/75/Rev.1), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020

Estos datos llaman la atención sobre el desequilibrio de las capacidades de producir valor que sea sustentables desde un punto de vista económico y social.

Por otra parte. Es importante considerar que, en términos de ocupación de la fuerza de trabajo, la crisis actual ha afectado con mucho a empresas de menos de 5 trabajadores y a empresas de 5 a 10 trabajadores, tal como se puede apreciar en el siguiente gráfico. Reafirmando el hecho de que justamente son las micro y pequeñas empresas las más afectadas por la crisis.

Ilustración 3 Número de ocupados por tamaño de empresa



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Encuesta Nacional de Empleo. INE trimestre móvil marzo-mayo 2019 a marzo-mayo 2021.

III. Micro y pequeñas empresas bajo cobertura del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Distribución de MIPES entre los Organismos Administradores

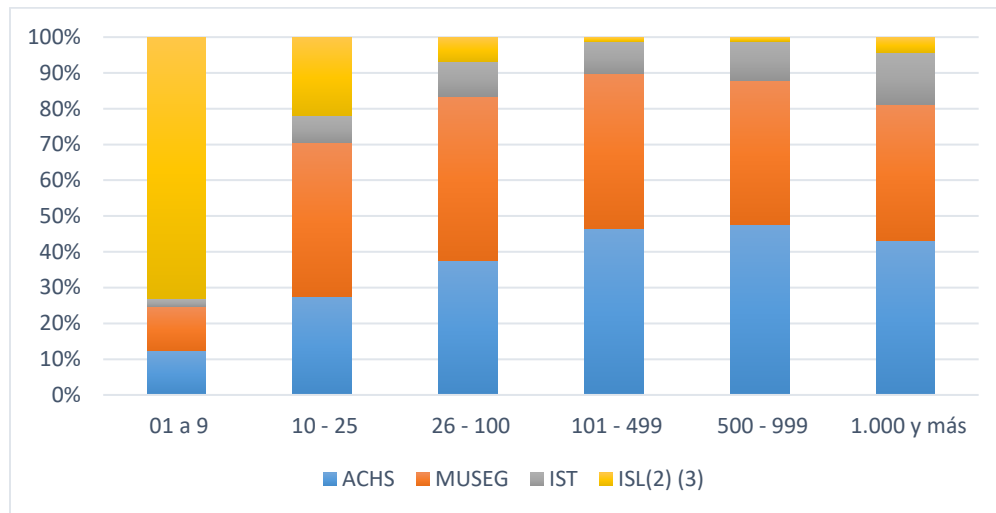
Acercas de la distribución de las empresas en la cobertura del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales encontramos que, según la información reportada por SUSESO⁹, durante el año 2020, la cantidad de entidades

⁹ Suseso, op. cit.

empleadoras adheridas a los organismos administradores alcanzó las 1.059.251 empresas en promedio.

Si comparamos la participación de cada organismo administrador según tamaño de las empresas adheridas, se observa claramente que, en el segmento de micro empresas, es decir, aquellas empresas con menos de 10 trabajadores, es el Instituto el que concentra la mayor cantidad de empresas de este tipo, con cerca de un 73% de ellas. Luego, a medida que aumenta la cantidad de trabajadores aumenta la participación de la ACHS y MUSEG y el IST, aunque ese último en menor medida.

Ilustración 4: Participación de organismos administradores, según tamaño de entidades empleadoras adheridas, año 2020.



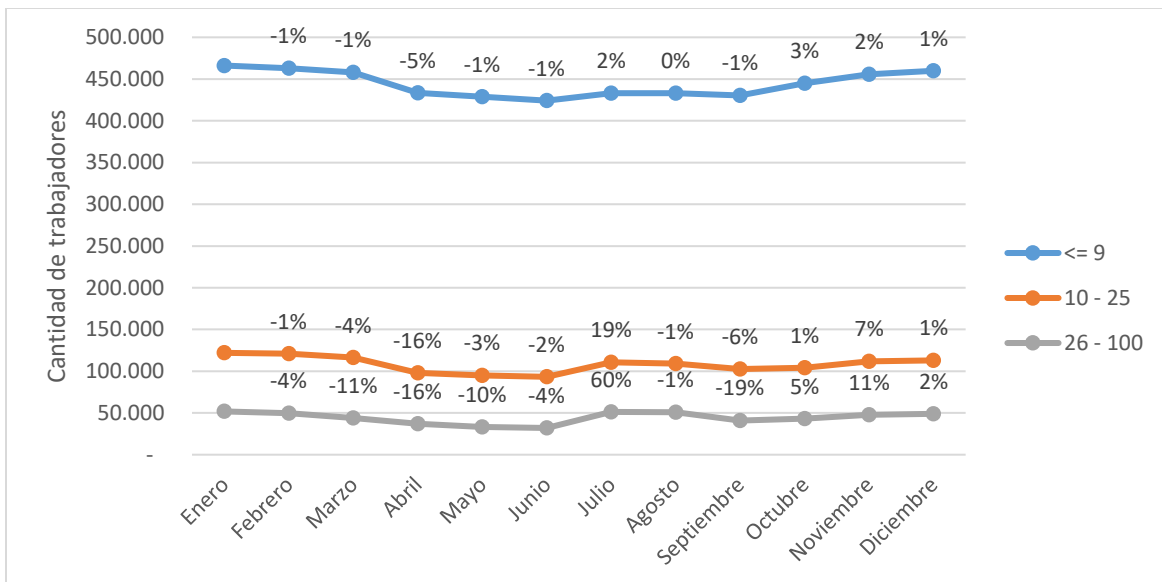
Fuente: elaboración propia en base a Estadísticas de la Seguridad Social. SUSESO 2021.

Caracterización de MIPES bajo cobertura del ISL

Respecto a las remuneraciones que reciben los trabajadores que se desempeñan en estas empresas, observamos que estas tienden a ser inferior a las que reciben el promedio de trabajadores protegidos por el Instituto (\$570.978), correspondiendo a un promedio de \$512.823 en el caso de empresas con menos de 9 trabajadores y de \$519.226 para empresas que tienen entre 10 y 25 trabajadores. Al desagregar esta información por sexo de los trabajadores, si bien en los segmentos de empresas pequeñas no se observan diferencias significativas, la situación cambia a medida que las empresas son de mayor tamaño, en donde la renta recibida por las trabajadoras es casi un 20% menor a las de los hombres, en el caso del segmento de 500 y 999 trabajadores, y de hasta un 43% menor en las empresas de más de 1000 trabajadores.

Al observar detalladamente cómo fue la distribución de estos trabajadores durante los 12 meses, vemos que hay un cierto periodo en que la cantidad de protegidos disminuye, específicamente entre los meses de abril y junio, si bien esta disminución no resulta significativa en el segmento con menos de 9 trabajadores, solo tenemos una disminución de un 5% en la cantidad de trabajadores protegidos si comparamos los meses de marzo y abril, en el caso de los siguientes segmentos esta disminución alcanza un 16% respecto al mismo periodo (ver ilustración N°5). El mes de junio destaca como el más crítico según las cifras observadas, si lo comparamos respecto a promedio mensual de trabajadores registrado durante el año por segmentos, se tiene una gran disminución de los protegidos, especialmente en empresas que tienen entre 10 y 100 trabajadores, en donde esta caída alcanza un 14% en el segmento de 10 a 25 protegidos y de un 28% en el segmento siguiente de 26 a 100 trabajadores.

Ilustración 5: variación porcentual mensual del número de trabajadores protegidos por ISL según tamaño de empresa



Fuente: Estadísticas de la Seguridad Social 2020, (SUSESO 2021)

Por actividad económica, se observa una situación particular (ver tabla N°3), segmentos pequeños de hasta 25 trabajadores, se concentran principalmente en rubros relacionados con el comercio, empresas que tiene entre 26 y 100 trabajadores desempeñan labores principalmente en el área de agricultura, las empresas con más 100 y menos de 500 trabajadores, desempeñan funciones tanto en sector de la agricultura como en servicios sociales, y por último, segmentos de mayor tamaño, es decir, las que tienen sobre 500 trabajadores, se caracterizan por tener empleos principalmente relacionados con servicios sociales y de salud.

Tabla 3: Distribución de trabajadores por actividad económica y segmento de empresa

Actividad económica	<= 9	10 - 25	26 - 100	101 - 499	500 - 999	1000+	Total
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	14%	12%	15%	8%	0%	0%	12%
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	0%	0%	1%	16%	22%	24%	4%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	8%	10%	23%	22%	14%	0%	9%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	26%	20%	11%	10%	0%	0%	20%
Construcción	7%	13%	14%	6%	0%	0%	8%
Enseñanza	1%	7%	13%	5%	0%	9%	4%
Explotación de minas y canteras	0%	1%	1%	2%	0%	11%	2%
Hogares privados con servicio doméstico	3%	2%	0%	0%	0%	0%	2%
Hoteles y restaurantes	8%	10%	4%	1%	0%	0%	7%
Industrias Manufactureras	8%	9%	6%	2%	1%	0%	7%
Intermediación financiera	3%	1%	1%	1%	0%	0%	2%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	6%	3%	4%	4%	17%	0%	4%
Pesca	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%
Servicios sociales y de salud	5%	2%	1%	19%	46%	55%	12%
Suministro de electricidad, gas y agua	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	10%	7%	5%	3%	0%	0%	7%
	62%	15%	6%	2%	1%	14%	100%

Fuente: elaboración propia con información de la base de datos de empleadores, BDE 2020. ISL

Accidentes del trabajo y de trayecto

6. De acuerdo a los datos administrativos registrados por el Instituto de Seguridad Laboral, en relación a las tasas de accidentes del año 2020, dentro de las empresas protegidas, los segmentos con menor cantidad de trabajadores presentan las menores cifras de accidentes durante ese año, siendo las empresas que tienen entre 2 y 9 trabajadores las que presentan la menor tasa de accidentes, con 1.04 accidentes laborales cada 100 trabajadores protegidos. Sin embargo, aunque en general las empresas pequeñas no presenten tasas superiores a las que tienen mayor cantidad de trabajadores, solo la categoría mencionada anteriormente se encuentra bajo la tasa anual de accidentes laborales (1.46 accidentes cada 100 trabajadores protegidos).

Tabla 4 Tasas de accidentes según tamaño de empresas

Tasa de Accidentabilidad	Accidente de Trayecto	Accidente del trabajo	Total (laboral + trayecto)
Unipersonal	0.37	1.25	1.62
2-9 trabajadores/as	0.19	0.85	1.04
10 – 25 trabajadores/as	0.27	1.32	1.59
26- 100 trabajadores/as	0.32	1.41	1.73
101 – 199 trabajadores/as	0.37	1.42	1.79
200+ trabajadores/as	0.87	1.51	2.38
Total General	0.34	1.12	1.46

Fuente: Elaboración propia en base al Sistema de prestaciones médicas, SPM actualizado al 07/05/2021 Base de datos de empleadores, BDE 2021. Se excluyen TCP y trabajadores/as independientes del denominador

Resulta necesario plantear que estos resultados podrían deberse, más que a una gestión exitosa en materias de prevención de riesgo para la SST en las microempresas, a problemas de asimetría de información que afectarían en estas unidades en relación a la institucionalidad que protege la SST, así como a barreras culturales e institucionales para ejercer los derechos a la cobertura de prestaciones de salud.

IV. Principales Riesgos en SST en Micro y Pequeñas empresas

Además de los accidentes a causa o con ocasión del trabajo, las exposiciones a factores de riesgos de enfermedades ocupacionales son cada vez más relevantes para la política de SST. Así, se pueden identificar factores de riesgos de tipo físicos, biológicos, químicos ergonómicos y sicosociales, entre otros, los que se relacionan con distintas afecciones y daños a la salud de la población trabajadora.

En este sentido, el Instituto ha desarrollado investigaciones sobre MIPES para abordar dos de los factores de riesgo ocupacional de mayor incidencia y transversalidad en la actualidad: los riesgos sicosociales y los riesgos musculoesqueléticos. Unas sinopsis de sus principales resultados se presentan a continuación.

Riesgos Psicosociales en MIPES

Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo se refieren a las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de la organización y capacidades, necesidades, y cultura del trabajador, y consideraciones personales extra



laborales que pueden, a través de percepciones y experiencia, influir en la salud, en el desempeño y en la satisfacción laboral (OIT, OMS, 1986).

A partir de distintos modelos que definen este tipo de riesgos se ha operacionalizado su medición, gracias al trabajo original del Centro de Investigación Nacional sobre Ambiente de Trabajo de Dinamarca, COPSQ, Copenhagen Psychosocial Questionnaire¹⁰, instrumento que fue adaptado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), logrando su validación en español, trabajo que tiene como última versión el 2014, el cuestionario Copsoq-Istas21¹¹.

En Chile la Suseso ha validado el cuestionario para su aplicación en país, quedando asociada su aplicación al Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (MINSAL, 2013), que establece el deber de aplicación en 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. El cuestionario tiene cinco grandes dimensiones: Exigencias Psicológicas en el trabajo; Trabajo activo y desarrollo de habilidades; Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo; Compensaciones; y Doble presencia.

En el estudio acerca de riesgos psicosociales en micro empresas desarrollado por FLACSO y el Instituto de Seguridad Laboral sobre empresas adheridas al Instituto se abordó precisamente la presencia de estos riesgos y la pertinencia de los instrumentos y protocolos aplicados. En particular, la investigación tuvo por objetivo evaluar la pertinencia del protocolo Suseso-Istas 21 de la Superintendencia de Seguridad Social, para la evaluación de riesgos psicosociales en micro empresas, atendiendo a las particularidades de este segmento de unidades productivas. Del estudio se concluye que existe poca evidencia acerca de la evaluación de riesgos psicosociales en micro y pequeñas empresas, sobre todo a nivel latinoamericano, aunque se destaca a nivel internacional el proyecto EU_SESAME (2016) que señala que, si bien se observa un tipo de trabajo más inseguro en empresas de menor tamaño, serían también más flexibles, variables y socialmente integradas en comparación con las grandes empresas.

Lo que destaca el estudio es justamente la heterogeneidad de este segmento de empresas, que se observa en variables relevantes, además de la distinción entre rubros y su particular perfil de organización y de riesgos, se debe considerar entonces la familiaridad en la empresa, los tipos de clientes que influyen en la relación al interior de estas, y los tipos de demanda y ritmo de trabajo; además de aspectos como la antigüedad y el tipo de contabilidad que dan cuenta del grado de formalidad y sostenibilidad de la empresa.

¹⁰ Desarrollado en su versión original el año 2000 por Investigadores del Instituto de salud Laboral de Dinamarca, como herramienta de investigación, evaluación y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. COPSQ, International Network. Rescatado de <https://www.copsoq-network.org/>

¹¹ Actualmente el cuestionario Copsoq es objeto de una red internacional que orientada a la cooperación y validación de esta herramienta. Copsoq International Network. En : <https://www.copsoq-network.org/>

Para abordar la heterogeneidad de este grupo de empresas se realizó una clasificación a través de un análisis de clúster¹² a partir de datos recogidos en el marco de la investigación. Las variables que permitieron esta clasificación fueron: antigüedad de la micro empresa, para evaluar el grado de consolidación o sostenibilidad de esta¹³; carácter familiar de la empresa, distinguiendo si el empleador trabaja con familiares o con algún amigo o cercano de confianza; Rubro agrupado: considerando diez rubros agrupados en tres categorías Comercio y asesoría, Construcción y manufactura, y Servicios; Tipo de clientes: clasificando el cliente mayoritario de la micro empresa: clientes particulares, empresas o mixtos; tipo de contabilidad: utilizada como proxy de informalidad identificando gestión propia o a través de un contador profesional (generalmente externo a la empresa).

En particular respecto a la evaluación de los riesgos psicosociales, el estudio da cuenta que el cuestionario reducido Suseso-Istas 21 tiende a subestimar los riesgos en estas empresas, en comparación con su versión extendida. El cuestionario Suseso-Istas 21 no cumple, según la evidencia, con los parámetros de confiabilidad y validez en micro empresas. En este sentido se sugiere incorporar dimensiones del cuestionario original COPSOQ, por ejemplo acerca de la posibilidad de desarrollo de los trabajadores (que parecería limitado por las propias dimensiones organizacionales de la empresa); también surgen otras dimensiones relevantes, como la subdimensión en el ámbito de exigencias del trabajo, de “incertidumbre de espera y expectativas”, los ámbitos asociados a la seguridad personal y las condiciones materiales concretas (abordando las limitaciones de infraestructura y tecnologías).

Desde el punto de vista de los resultados de la medición, y considerando que su aplicación se realizó con fines de validación del instrumento más que con el objetivo de caracterizar a la población, se puede destacar que los riesgos tienden a ser superior en mujeres que en hombres y en general en población joven, menores de 35 años, por sobre los mayores a esa edad.

Se destaca en las conclusiones la figura del empleador como un actor fundamental, entendiendo que su percepción y su experiencia sobre los riesgos psicosociales configuran el contexto de la microempresa; a saber, “un abordaje de los riesgos psicosociales en la microempresa no puede excluir de su intervención el estudio sobre la forma en que los advierten los mismos empleadores” (Pág. 209), esta perspectiva puede aprovechar ciertas oportunidades, por ejemplo, la sensibilización de los empleadores hacia temas como la conciliación entre trabajo y familia, que se manifiesta cotidianamente en los espacios de la microempresa.

El estudio propone un instrumento basado en el cuestionario ampliado Suseso-Istas 21 en el cual se eliminaron 29 preguntas, se modificaron 12 y se reincorporaron 13 preguntas del

¹² Metodología asociada a la estadística multivariable, también conocida como análisis de tipologías, que permite agrupar en función de ciertas variables, minimizando las diferencias en los grupos y maximizando la diferencia entre estos.

¹³ Definida en tres categorías, de 0 a 3 años, más de 3 años y menos de 7, y más de 7 años.



cuestionario original Copsoq II y se agregaron 5 nuevas preguntas adicionales, elaboradas producto de la indagación de este estudio.

Riesgos de trastornos Musculoesqueléticos en MIPES

Se entienden los “trastornos musculoesqueléticos” como los problemas de salud del aparato locomotor, es decir de músculos, tendones, esqueletos óseos, cartílagos, ligamentos y nervios; abarca todo tipo de dolencias, desde las molestias leves y pasajeras hasta las lesiones irreversibles y discapacitantes; son factores de riesgo el esfuerzo mecánico excesivo, cuando se ejerce la fuerza directa o de torsión muy intensas, por ejemplo, en el manejo manual de carga; la duración de la exposición, sean esfuerzos ocasionales u operaciones habituales, que pueden ocasionar afecciones agudas o trastornos crónicos¹⁴ (OMS, 2004).

En el estudio desarrollado por el Instituto de Seguridad laboral y la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile se indagó acerca de la presencia de estos riesgos en una muestra de micro y pequeñas empresas adheridas al Instituto. El estudio tuvo como propósito caracterizar el sector de la manufactura describiendo los factores de riesgo ergonómicos de carga biomecánica relativos a trastornos musculoesqueléticos en tareas laborales y su asociación con la condición de salud musculoesquelética.

El estudio fue aplicado considerando empresas adheridas al Instituto de Seguridad Laboral en la región metropolitana.

En particular, los objetivos del estudio se orientaron a la descripción de la incidencia de los trastornos musculoesqueléticos, determinar los oficios y tareas principales en los rubros objeto de estudio, describir socio demográficamente a la población trabajadora, describir la condición de salud musculoesquelética de los trabajadores y trabajadoras, describir los factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos según tareas, describir la relación entre factores de riesgo con la condición de salud musculoesquelética con perspectiva de género, y elaborar recomendaciones para la prevención de riesgos.

Los rubros de empresas consideradas, adheridas al ISL, fueron los de Elaboración de productos alimenticios y bebidas (rubro 1); Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo; fabricación de metales comunes (rubro 2); Fabricación de prendas de vestir; adobo y teñido de pieles; fabricación de productos textiles; Curtido y adobo de cueros; fabricación de maletas, bolsos de mano y artículos de talabartería y guarnicionería, y calzado (rubro 3); Fabricación de muebles; industrias manufactureras

¹⁴ Los factores que contribuyen al desarrollo de trastornos musculoesqueléticos son: aplicación de fuerza de gran intensidad, manipulación de objetos pesados durante largo tiempo, manipulación frecuente y repetida de objetos (movimientos repetidos de miembros superiores), posición forzada, esfuerzo muscular estático, inactividad muscular, movimientos repetitivos, sometimiento a vibraciones, otros factores relacionados al medio físico y condiciones ambientales y factores psicosociales.



n.c.p. ; actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones; producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles; Fabricación de papel y productos del papel (rubro 4).

Metodológicamente la indagación consistió en la aplicación del método MAC¹⁵ (Elevación, Transporte y Descenso) y lista de chequeo de la guía técnica de manejo Manual de Carga y lista de chequeo de la Norma técnica TMERT_EESS (extremidades superiores). Aplicación de ficha laboral (descripción sociodemográfica y del puesto de trabajo) y cuestionario nórdico (de caracterización fisiológica y percepción de malestar)

El estudio logró evaluar 425 tareas (136 del rubro 1); 93 del rubro 2; 98 del rubro 3; 57 del rubro 4), en un total de 65 pequeñas empresas adheridas al ISL.

Entre los resultados se puede destacar que el 79,1% de los trabajadores y trabajadoras evaluados mediante la aplicación del cuestionario nórdico aseguró haber tenido molestias como dolor, entumecimiento, u hormigueo en uno o más segmentos corporales durante los últimos doce meses. Manteniéndose porcentajes de alrededor del 50% de presencia de molestias musculoesqueléticas en segmentos de miembro superior derecho, miembro superior izquierdo, miembros inferiores y tronco.

De acuerdo a la muestra estudiada el rubro en el cual se registró mayor presencia de dolor es el de Fabricación de muebles, edición e impresión, maquinaria eléctrica y otros.

De acuerdo a la aplicación de la lista de chequeo de TMERT-EESS, se destaca la alta incidencia del factor "falta de recuperación" en el rubro de elaboración de productos alimenticios y bebidas, un 44,5% de las tareas evaluadas se encuentran en nivel rojo. Para el rubro de fabricación de prendas de vestir se destaca que un 47% de las tareas evaluadas se encuentran en un nivel amarillo del factor de riesgo "presencia de postura forzada".

Se observa una relación significativa entre condición de salud musculoesquelética, ocurrencia de molestias, con factores de riesgo y presencia de riesgo asociado a la manipulación manual de carga, consideradas específicamente para el segmento tronco.

El estudio concluye que el factor de manipulación manual de carga presenta una probabilidad de ocurrencia de molestias musculoesqueléticas en general en 1,7 veces, y en 2,2 veces la ocurrencia de molestias musculoesqueléticas específicamente en el segmento tronco.

¹⁵ Manual Handling Assessment Charts (the MAC Tools) es una herramienta para identificar o evaluar riesgos en el lugar de trabajo acerca del manejo manual de carga. Ha sido desarrollada por la agencia Health and Safety Executive, del gobierno del Reino Unido. <https://books.hse.gov.uk/Industry-Guidance-INDG/?DI=649902>. Es adoptada en Chile como herramienta de inspección. <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/biblioteca/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/guia-manejo-cargas/guia-tecnica-manejo-manual-de-carga.pdf>



V. Características generales de gestión en SST en MIPES.

Características estructurales y relaciones laborales

Para comprender la gestión de la SST que se desarrolla en estas empresas, considerando la diversidad o heterogeneidad interna en este grupo, es pertinente también analizarlas desde un punto de vista tanto estructural (como una realidad que no depende de la voluntad de los agentes o actores inmediatamente involucrados), es decir cuáles son los factores que condicionan a las empresas, y desde un punto de vista de las relaciones laborales que desarrollan los actores o agentes, abordando cómo la organización se adapta o desarrolla dentro de esos marcos.

En base a la revisión sistemática de literatura especializada (artículos en revistas científicas) acerca de investigaciones en el ámbito de la SST en micro y pequeñas empresas desarrollada por la Facultad de Ciencias Sociales (FLACSO)¹⁶ podemos obtener un panorama general de los puntos en común que se destacan como característicos de la realidad de micro y pequeñas empresas a considerar en el ámbito de la salud laboral.

En términos estructurales se destaca la variabilidad de estas empresas según la heterogeneidad productiva considerando tanto rubros y actividades económicas, como también la dispersión o situación territorial.

Dentro de este marco, se considera como características significativas la escasez de recursos, con una inserción frágil o inestable en la economía, marcado también por la participación en eslabones inferiores de encadenamientos productivos estableciendo relaciones de dependencia y vulnerabilidad ante empresas clientes. Esto estaría relacionado con un problema de falta de capacidad de planificación y control de la carga de trabajo.

Las empresas también reflejan la incapacidad de las instituciones a cargo de la SST de vigilar, regular y fiscalizar a este tipo de empresas, así como de generar políticas o programas adecuados a su realidad. En otras palabras, se genera una escasa presión institucional por influir en la realidad interna de este tipo de empresas, siendo este un factor que contribuiría a mantenerlas al margen de la promoción de la SST.

Desde el punto de vista del actor o la agencia, acerca del estilo de dirección de la empresa y gestión de la SST, esta está determinada por la figura del empresario en términos personales, es decir definida por el conocimiento subjetivo o la experiencia del empleador

¹⁶ Investigación desarrollada por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) por adjudicación de licitación de estudio diseñado por el Instituto de Seguridad Laboral. Estudio titulado Conocimiento, actitud y práctica de empleadores y trabajadores de micro y pequeñas empresas del sector industrial, comercio y construcción acerca de la gestión de la seguridad y salud ocupacional, para el desarrollo de estrategias pertinentes de prevención (ISL y FLACSO, 2021)



donde se manifiesta una tendencia a desestimar los riesgos o su atingencia dentro de la gestión administrativa cotidiana de la empresa, manifestando una actitud reactiva, donde se actúa una vez que estos se manifiestan o se hacen más evidentes.

Además, predomina una lógica del “sentido común”, en la que se termina delegando o atribuyendo responsabilidad implícitamente o explícitamente a los trabajadores y las trabajadoras en materia de seguridad, quienes en general siguen actuando sin una evaluación objetiva de riesgos sino más bien de acuerdo a la costumbre, o la práctica regular, con lo que tienden a normalizar peligros y riesgos.

En este sentido, resultaría clave también el tipo de relación de empleadores y trabajadores, donde se observa que vínculos estrechos de confianza personal entre las partes se reflejarían en una cierta minimización de los riesgos laborales como materia a demandar a los empleadores. En otras palabras, el compromiso con la empresa y con el empleador se manifestaría en la minimización de la estimación del riesgo y, por lo tanto, de la demanda por protección o seguridad; actitud que podría experimentar un quiebre ante la manifestación del riesgo, lo que es conceptualizado como “disrupción social de la lesión”, en función de la atribución de responsabilidad al empleador ante situaciones de accidentes.

Los empleadores tenderían a atribuirle autonomía a los trabajadores respecto a la SST cuando disminuyen la distinción de estatus entre las partes durante el proceso productivo, evitando cuestionar las competencias de sus trabajadores con más experiencia, exaltan el valor de la autonomía personal (idea de ser el propio jefe), evitan actitudes de dirección que pueden ser significadas como un inapropiado paternalismo, lo que, por el contrario, no inhibiría la acción directiva cuando se trata de trabajadores inexpertos o miembros de la familia.

Respecto a la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

En relación a la caracterización interna de la gestión de la SST, a partir de la evidencia destacada en investigaciones revisadas por FLACSO, se estima que los empleados de las MIPES en general no tienen conocimiento sobre la legislación y regulaciones. Tampoco tienen recursos para dedicar a esta materia, se destaca el déficit de tiempo, de dinero e información. Primaría el tipo de conocimiento tácito, basado en la experiencia, la forma recurrente de hacer las cosas y el sentido común.

Con esta descripción de la realidad organizacional interna resulta destacable la importancia de facilitadores externos, es decir de expertos en seguridad, facilitadores de confianza, consultores, contadores entre otros. En este sentido, no bastaría para estas empresas o empleadores ser receptores de información, es necesario el rol de “promotor” de políticas y programas, por ejemplo, considerando instituciones de SST como también empresas mandantes que cuentan con sistemas de gestión en SST más formalizados con

profesionales que se encarguen de transmitir información y que contribuyan a generar la motivación necesaria para la modificar sus formas de hacer.

A este respecto, resulta pertinente lo observado en el estudio de casos exitosos de prevención en MIPES desarrollado por la Universidad de Chile¹⁷, que destaca precisamente experiencias diferenciadoras respecto a la generalidad de estas empresas. El estudio describe iniciativas exitosas de prevención, efectivas y sostenibles, originadas y gestionadas por las propias unidades productivas con asesoría del ISL. En sus conclusiones se destaca que, si bien cada una de estas prácticas se inician desde una motivación y objetivo singular, en sus orígenes es posible observar ciertos elementos comunes en todos los casos, a saber, por un lado, experiencias disruptivas como un accidente con consecuencias graves o una fiscalización que ha resultado en una sanción que motivan a cambiar el modo de hacer las cosas o buscar soluciones. Y, por otro lado, la influencia o efectos de los encadenamientos productivos que inciden positivamente en la adopción de estándares de seguridad más exigentes.

De una u otra forma, lo que se refleja en cada uno de estos casos que fueron objeto de estudio por su búsqueda de generar mejores condiciones de trabajo es un cambio cultural, en cuanto se modificó la percepción del riesgo, objetivándolo y actuando en consecuencia, abandonando aquel sentido común en el que se tiende tanto a normalizarlo, como a minimizar las responsabilidades. Como se destaca en esa investigación el rol de los expertos en prevención del Instituto fue también un factor clave que apoya y consolida esa iniciativa.

VI. Modelos de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

Acerca de los sistemas de gestión en SST, son entendidos como modelos que consisten en la aplicación de métodos que orienten a la toma de decisiones efectivas y eficientes en materia de prevención de riesgos. En general tienen por objetivo definir métodos para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo; establecen pasos o etapas y metodología en cada una; básicamente basado en los principios del Ciclo Deming; Planificar, hacer, verificar, actuar (OIT, 2011).

En esta materia se han generado recomendaciones y modelos que abordan algunas de las particularidades de las MIPES aquí expuestas. Por ejemplo, el programa WISE: *Work Improvement in Small Enterprises* (OIT, 2009), aborda el círculo vicioso de la dinámica interrelacionada de condiciones de trabajo regulares o malas, problemas de seguridad y salud de los trabajadores, organización ineficiente del trabajo, reclamos de los trabajadores por lesiones y desgano generalizado, baja productividad y ganancias escasas, pérdida comercial y posible quiebra (OIT, 2007). Este programa, titulado en español como Mayor

¹⁷ Estudio desarrollado por el Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile en el marco de la convocatoria a estudios de investigación e innovación de SUSESO, respondiendo al diseño y lineamientos estratégicos del Instituto de Seguridad Laboral (ISL y CSP, 2020). Doce casos de estudio de empresas adheridas y con asesoría de expertos del ISL a nivel nacional.



productividad y un mejor lugar de trabajo (OIT, 2007), se define como un programa de fomento a la seguridad y salud en empresas pequeñas, relacionando las dimensiones del bienestar de las personas con los requerimientos de productividad de las empresas, en base al supuesto que empresas más seguras son más productivas, y que existen oportunidades de bajo costo para aumentar la seguridad y bienestar en las pequeñas empresas.

Este programa fomenta inversiones de bajo costo en mejoras simples y permanentes, según determinados principios que son promovidos en base a la experiencia compartida entre empleadores en un programa de formación, abordando la adaptación a la situación local, usar el aprendizaje práctico, alentar el intercambio de experiencias, vincular las condiciones de trabajo a los otros objetivos de la gestión, tratar de obtener resultados y promover la participación de los trabajadores.

Acercas de la gestión de riesgos resulta destacable también el modelo propuesto por el Instituto de Salud Pública (ISP) (2013), el que presenta como elementos claves para generar un ciclo virtuoso para la gestión de la SST: considerando el Compromiso inicial del dueño o empresario con la gestión de los riesgos laborales, al menos como una declaración de intenciones que explicita compromisos y metas en materia de SST. La Organización, que consta de la definición de responsabilidades y atribuciones para tomar decisiones; el desarrollo de competencias a través de la capacitación a trabajadores; la documentación necesaria, que de cuanta del cumplimiento de actividades críticas de la gestión; y la Comunicación, que asegure el flujo de información y participación entre todos los involucrados; la Planificación e implementación, para la identificación de los factores de riesgo y a su valoración, para luego el diseño e implementación de estrategias preventivas. A su vez, la Evaluación, consiste en la medición de los resultados y supervisión de los factores que pueden poner en riesgo la planificación. Y finalmente la Mejora continua, es decir la adopción de medidas correctivas en función de la evaluación realizada. Para todas estas actividades se recomienda contar con el apoyo de especialistas donde el organismo administrador del seguro es un actor clave.

Otro ejemplo es el programa Construyo Chile¹⁸, focalizado en particular para empresas del área de la construcción. Responde a un programa de formación de competencias destinado a trabajadores, supervisores y comités paritarios, directivos y contratistas, y empresa principal; con el objetivo de estandarizar los conocimientos compartidos entre los trabajadores de una obra o faena, contribuir a la mejor implementación de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y reforzar la participación de las organizaciones de trabajadores en los sistemas de gestión de SST.

¹⁸ Programa Construyo Chile. En: <https://www.construyochile.cl/>

VII. Conclusiones y elementos para la discusión.

Se han revisado distintas clasificaciones de empresas, entendiendo que en el ámbito de las relaciones laborales y la normativa del Seguro se utiliza la categorización por número de trabajadores. Sin embargo, aun cabe entender o dotar de significado esa clasificación en los distintos ámbitos propios de las empresas y en particular de su gestión de la SST.

Las Mipes en general en América Latina y en particular en Chile, presentan una gran participación en el empleo, pero una participación marginal en las ventas o facturaciones y una prácticamente inexistente participación en las exportaciones lo que produce en definitiva un frágil desempeño económico de estas unidades productivas.

Las brechas de productividad, en relación a las empresas de mayor tamaño, y, por lo tanto, la desigual participación en la generación del PIB, se explica en fuerte medida por la heterogeneidad estructural, y por las desigualdades que potencian y se alimentan de las distribuciones desigual de recursos. Además, estas desigualdades son determinantes sociales de la salud, debido a que tienen consecuencias en el bienestar de las personas.

Se destaca en los antecedentes analizados, una afectación en las cifras de ocupación especialmente marcadas en el caso de las MIPES con la reciente crisis económica.

Desde el punto de vista de la cobertura del Seguro, destaca el hecho de que 7 de cada 10 Microempresas está protegida por ISL, y que a medida que aumenta el tamaño de las empresas disminuye la participación de ISL y aumenta el de las mutuales de empleadores. Por otra parte, si observamos los registros administrativos del ISL, se puede afirmar que las MIPES presentan tasas de accidente inferiores a las de otros tamaños. Aunque no sabemos en qué medida el desconocimiento del seguro y de las deficiencias de la institucionalidad de SST podría estar incidiendo en este resultado.

En el ámbito de las enfermedades ocupacionales, se destaca la especificidad e incidencia que tienen los factores de riesgo sicosociales y musculoesqueléticos en las MIPES. En relación al primer factor, cabe señalar en base a la investigación realizada por FLACSO e ISL que el cuestionario SUSESO-Istas 21 no cumple con parámetros de confiabilidad y validez en microempresas, por lo que se ha propuesto una modificación para incorporar aquellas dimensiones dejadas de lado. Esta investigación además destaca la relevancia de la figura del empleador, que, en base a su percepción y experiencia, desarrolla estilos de liderazgo y dirección que influyen fuertemente en el contexto de SST en el trabajo.

Por su parte, en relación a los riesgos musculoesqueléticos en la pequeña industria manufacturera de la RM protegida por ISL, cabe destacar que la investigación en MIPES pone de manifiesto que 8 de cada 10 trabajadores presentan dolores, entumecimiento u hormigueo, mientras que 5 de cada 10 presenta molestias musculoesqueléticas.

Desde un punto de vista de la caracterización general de la gestión de SST en Mipes, se destaca en primer lugar, condicionantes estructurales, las que se relacionan con el hecho de que las Mipes presentan una mayor propensión a funcionar con déficit de recursos, una frágil inserción económica, inserción subordinada en encadenamientos productivos, así como bajos niveles de formalización, lo que se suma a la dispersión territorial y la heterogeneidad productiva. Además, la realidad de estas empresas se ve influida por la incapacidad de las instituciones de SST de vigilar, regular y fiscalizar a estas empresas, lo que tiende a dejarlas al margen de la promoción de la SST.

Desde un punto de vista más relacional o a nivel de los actores, destaca la figura del empresario, quien a partir de sus actitudes conocimientos y su propia experiencia interpreta los requerimientos en materias de SST. En este sentido común, predominaría una actuación orientada por la costumbre, que en general tiende a normalizar peligros y riesgos y una actitud que delega la responsabilidad en el trabajador. La excepción a este sentido común es posible de observar en casos destacados como buenas prácticas, los que en general tienen un origen en la experiencia de enfermedades o accidentes de origen laboral o la sanción por incumplimiento de normas laborales, lo que en definitiva ha marcado la visión personal del empleador motivándolo a una gestión de SST destacable.

Se expusieron, además, los desarrollos conceptuales y empíricos de modelos de gestión de la SST especialmente diseñadas o pensadas para la Mipes. El primero de ellos, desarrollarlo por la OIT, pone el énfasis en vincular la seguridad en el trabajo con la productividad y en el desarrollo de soluciones preventivas situacionales de bajo costo. El segundo, desarrollado por el ISP, pone el énfasis en la implementación de un sistema de gestión con las etapas propias de estos modelos (Compromiso empresarial inicial; Organización; Planificación e implementación, Evaluación y Mejora continua). Por último, se destaca el programa de Construyo Chile, en cual corresponde a una iniciativa de formación por competencias en SST dirigido a diferentes estamentos de empresas de la construcción.

Todos los puntos desarrollados a lo largo de este documento fundamentan la especificidad heterogénea de las Mipes, y en particular las diferencias tanto estructurales como del tipo de relaciones laborales que se dan en su interior. Se justifica así, el desarrollo de políticas específicas y diferenciadas dirigidas a mejorar las condiciones de Seguridad y Salud de las personas que se desempeñan su vida laboral en ellas y el desarrollo de investigaciones que permitan una mayor capacidad del ISL de incidir en la seguridad y salud en el trabajo de las Mipes en Chile.



BIBLIOGRAFÍA:

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. CEPAL (2010). La Hora de la Igualdad, brechas por cerrar, caminos por abrir. Santiago.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. CEPAL (2020) M. Dini y G. Stumpo (coords.) MIPYMES en América Latina. Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. Documentos de Proyectos (LC/TS.2018/75/Rev.1), Santiago.
- Instituto de Salud Pública (2013) Guía para la gestión de riesgos laborales para las micro y pequeñas empresas (MIPES). Santiago.
- Instituto de Seguridad Laboral y Facultad de Medicina de la Universidad de Chile (2017) Estudio de los factores ergonómicos de carga física en tareas laborales y de la condición de salud musculoesquelética en trabajadores y trabajadoras de empresas pequeñas afiliadas al Instituto de Seguridad Laboral, industria manufacturera en la Región Metropolitana considerando una perspectiva de género”. Santiago.
- Instituto de Seguridad Laboral y Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (2020). Riesgo Psicosocial en las empresas de menos de 10 trabajadores (microempresas): adaptación del protocolo de vigilancia de riesgo psicosocial en un grupo de microempresarios de la región metropolitana. Santiago.
- Instituto de Seguridad Laboral y Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (2021). Estudio Conocimiento actitud y práctica de empleadores y trabajadores de micro y pequeñas empresas del sector industrial, comercio y construcción acerca de la gestión de la seguridad y salud ocupacional, para el desarrollo de estrategias pertinentes de prevención. Segundo informe de avance. Santiago.
- Instituto de Seguridad Laboral y Centro de Sistemas Públicos, Universidad de Chile (2021). Conocer para prevenir II. Experticias exitosas de prevención de riesgos de accidentes y de enfermedades profesionales en micro y pequeñas empresas, estudio de casos de empresas adheridas al ISL. Santiago.
- Instituto de Seguridad Laboral y Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (2021). Estudio Conocimiento actitud y práctica de empleadores y trabajadores de micro y pequeñas empresas del sector industrial, comercio y construcción acerca de la gestión de la seguridad y salud ocupacional, para el desarrollo de estrategias pertinentes de prevención. Segundo informe de avance. Santiago.
- Ministerio de Salud (2013). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Departamento de Salud Ocupacional. División de Políticas Públicas Saludables y Promoción Subsecretaría de Salud Pública Ministerio de Salud – Chile.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011) Sistema de gestión de la SST: Una herramienta para la mejora continua. Turín.
- Organización Internacional el Trabajo (OIT) (2007) Mayor productividad y un mejor lugar de trabajo (WISE). Rescatado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_152472.pdf
- Organización Mundial de la salud (OMS), Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud (2008). Subsana las desigualdades en una generación. Alcanzar la equidad sanitaria actuando sobre los determinantes sociales de la salud. Ginebra.



Organización Mundial de la Salud (2004) Prevención de trastornos musculoesqueléticos en el lugar de trabajo. Información sobre factores de riesgo y medidas preventivas para empresarios, delegados y formadores en salud laboral. Ginebra.

Subsecretaría de Previsión Social (-) Guía Técnica para la evaluación y control de riesgos asociados al manejo manual o manipulación manual de carga. Rescatado de: <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/biblioteca/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/guia-manejo-cargas/guia-tecnica-manejo-manual-de-carga.pdf>

Otros Recursos Web:

SUSESO. Estadísticas Anuales. Rescatado de: <https://www.suseso.cl/608/w3-propertyvalue-10364.html>

Programa Construyo Chile. Rescatado de: <https://www.construyochile.cl/>

Ministerio del trabajo y previsión social. Código del Trabajo. Rescatado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley 16.744. Rescatado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto N°40. Rescatado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1041130>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto n°54. Rescatado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=8336>