

UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO EN SALUD EN EL TRABAJO

RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN MUJERES MICROEMPREENDEDORAS Y MICROEMPRESARIAS

2022

RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN MUJERES
MICROEMPRENDEDORAS Y MICROEMPRESARIAS

Autora:

Florencia Díaz Pérez

Unidad de equidad de género en salud en el trabajo

Departamento de Salud Ocupacional

RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN MUJERES MICROEMPREENDEDORAS Y MICROEMPRESARIAS

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las microempresas se han instalado como la principal fuente de trabajo para muchas personas y ha sido considerada una de las principales dinamizadoras de las economías actuales (1), destacando la participación del emprendimiento femenino para el crecimiento económico de los países y su inclusión social (2).

En Chile, el número de mujeres que emprende ha aumentado producto de la pérdida del trabajo remunerado que sufrieron muchas de ellas luego de la pandemia del COVID-19 en Chile y el mundo (3). El auge de las microempresas lideradas por mujeres en Chile representa un desafío para la salud ocupacional, debido a la naturaleza dinámica que caracteriza el trabajo de las microempresas y su exposición diferenciada a Riesgos Psicosociales Laborales (RPSL en adelante) respecto de la gran empresa.

Sumado a las diferencias según el tamaño de las empresas, los RPSL vivenciados por las microempresas se expresan de manera distinta también en torno al género; donde las mujeres y disidencias sexuales y de género enfrentan más prevalentemente en su trabajo a riesgos como el acoso sexual y laboral, problemas para establecer límites entre la vida laboral remunerada y la vida personal, entre otros.

Conforme al rol de referencia en materias de salud pública ocupacional que desempeña el Instituto de Salud Pública de Chile (ISP)¹, la presente nota pretende entregar insumos para problematizar la particularidad de los riesgos psicosociales que enfrentan microempendedoras y microempresarias². Al mismo tiempo, se entregan orientaciones dirigidas a las distintas instituciones involucradas en la vigilancia, fiscalización, evaluación y gestión de los RPSL en Chile. Por último, también se espera contribuir a la gestión autónoma de estos riesgos en las distintas microempresas y microemprendimientos a lo largo de nuestro país.

2. MARCO LEGAL DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN CHILE

La importancia y obligatoriedad de hacer vigilancia y evaluación de los Riesgos Psicosociales Laborales (RPSL) en nuestro país cuenta con un cuerpo legal y una serie de normativas, las cuales son competencia de todas las entidades empleadoras. De esta forma, es responsabilidad de estas velar por su cumplimiento. Las normativas macro que instituyen dicha responsabilidad son, a saber³:

1 Según lo establecido en el DFL Núm. 1, de 2005, del Ministerio de Salud, Art. 57.

2 Si bien la legislación chilena recoge únicamente a microempresas con iniciación de actividades en el Servicio de Impuestos Internos (SII), esta nota considera igualmente la actividad emprendedora informal, puesto que independiente de la formalización empresarial, estas se encuentran igualmente expuestas a estos riesgos.

3 Estas responsabilidades legales solo aplican a microempresas formalmente constituidas y se encuentran afiliadas a un Organismo Administrador de la Ley N°16.744 u OAL (ISL, IST, MUSEG, ACHS).

- Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud. Resolución Exenta N°-1433 de 2017.
- Código del trabajo (Libro II, Art. 184) establece que “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.
- Decreto Supremo N° 594, “Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo”, Art. 3°: La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos, dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

Para el caso de las microempresas lideradas por mujeres que son auto empleadas y trabajan solas, representando un 89,9% del total de microempresarias en Chile (4), la responsabilidad tanto de evaluar como de gestionar sus RPSL recae principalmente en ellas mismas. Por tanto, y considerando las limitaciones de recursos organizacionales con las que cuentan las microempresas en comparación con empresas de mayor tamaño, adquiere suma relevancia el **rol de acompañamiento activo que deben desempeñar los organismos administradores de la Ley N°16.744 (OAL)** para promover la evaluación constante de sus RPSL e implementación de medidas correctivas para mitigar y/o eliminar estos riesgos.

3. SALUD LABORAL Y RPSL EN MICROEMPRESARIAS

Durante los últimos años, se ha producido un aumento gradual en la cantidad de mujeres que se dedican al microemprendimiento. Esto se debe en gran parte a las dificultades que han enfrentado para insertarse en el trabajo formal remunerado, producto de la división sexual del trabajo que ha hecho a las mujeres como históricamente responsables del trabajo doméstico y de cuidados en la sociedad (5, 6).

En este contexto, el emprendimiento surge como una alternativa que entrega mayor flexibilidad para compatibilizar las responsabilidades del negocio con las responsabilidades familiares y de cuidados de hijos/as menores, adultos/as mayores y personas dependientes o con discapacidad. No obstante, si bien la flexibilidad y autonomía son una de las características más valoradas por las microempresas en comparación al trabajo dependiente en las grandes empresas, el microemprendimiento cuenta con sus propias complejidades (7, 8).

Las lógicas de la microempresa difieren de las empresas de mayor escala, en tanto poseen menor cantidad de trabajadores/as, tienen menores recursos financieros disponibles, más extensas jornadas de trabajo y no cuentan con departamentos de Gestión de Personas y/o Higiene y Seguridad que colaboren en la labor de monitorear sus RPSL y su salud general en el trabajo.

Se ha observado que hay algunos RPSL que afectan de manera más prevalente a las microempresas, tales como: la inseguridad o estrés financiero, las altas demandas cuantitativas del trabajo, la falta de apoyo social (sobre todo en microempresas unipersonales) y las dificultades para conciliar trabajo-vida personal (9, 10). Al mismo tiempo, hay RPSL que comparten con las empresas de mayor tamaño, pero que se vivencian de manera distinta, como, por ejemplo, el conflicto de rol para el caso de las microempresas que trabajan directamente con sus familiares, en tanto puede resultar conflictivo conciliar las relaciones personales con el mantenimiento de una distancia profesional en el trabajo (11, 12).

Las consecuencias negativas que tienen estos riesgos sobre la salud de las microempendedoras estarían asociadas al estrés financiero, depresión, ansiedad, un detrimento en sus relaciones de amistad y aislamiento social, entre otras (1, 13, 14).

Ahora bien, en el caso de las microempresarias y microempendedoras los RPSL previamente señalados se acentúan y aparecen otros nuevos; especialmente para aquellas que trabajan solas. En primer lugar, dado que el contexto generizado del emprendimiento instala la masculinidad como modelo para la microempresa (15), las mujeres tienen **mayores dificultades para ser reconocidas** por su trabajo en su entorno social y laboral. Sumado a lo anterior, debido a su rol social de madres y cuidadoras, estas enfrentan **mayores cargas de trabajo remunerado y no remunerado**. Se estima que semanalmente las microempendedoras realizan 18 horas más de trabajo no remunerado que los hombres (16). Esto dificulta la posibilidad de establecer límites entre el negocio y la vida personal; aumentando el riesgo de exposición al **conflicto entre la vida personal y el negocio**.

Debido a las altas demandas de trabajo global (remunerado y no remunerado), las mujeres que emprenden y son dueñas de sus empresas tienen menor tiempo de descanso del trabajo y ocio y enfrentan **altas demandas psicológicas** asociadas, por una parte, a la organización de las tareas del negocio y, por otra, a la carga mental⁴ que implica la organización del trabajo doméstico y del hogar. Lo anterior dificulta las posibilidades de desconectarse y recuperarse psicológicamente del trabajo; más aún para quienes trabajan solas. La recuperación del trabajo durante periodos prolongados de tiempo (como vacaciones o feriados) o diariamente durante la jornada laboral (descansos de colación y otros descansos durante el día) ha sido señalada como un elemento clave para evitar la tensión y el estrés producto del trabajo (17).

De esta forma, las condiciones laborales inherentes a la microempresa, como tener largas jornadas de trabajo y una sobrecarga de tareas por baja o nula dotación, se suman a las dificultades que supone ser mujer en la esfera del trabajo remunerado. Lo anterior tiene como consecuencia que, a diferencia de los hombres, las mujeres persigan el emprendimiento por necesidad más que por oportunidad, y no disfruten de igual forma los beneficios de este (18). Este argumento es reforzado al observar encuestas nacionales que revelan que la mayoría de mujeres que emprenden en Chile lo hacen para aumentar sus ingresos y pertenecen en su mayoría a grupos socioeconómicos bajos (3). A esto se suma la inseguridad por no poder sustentar el negocio económicamente en el tiempo y tener dificultades para acceder a otros tipos de empleos por no tener apoyo para el cuidado de hijos/as menores. Lo anterior ubica a las microempresarias/empendedoras en una situación de **vulnerabilidad económica e inseguridad laboral** que afectan su salud.

Por último, las empendedoras, en tanto mujeres, se encuentran **más frecuentemente expuestas a la discriminación y violencia laboral** debido a su género (19). Lo anterior resulta complejo de gestionar dentro de la lógica de la microempresa en que generalmente no existen protocolos de actuación frente a denuncias por acoso laboral, sexual o maltrato. Además, se encuentran más expuestas a la violencia externa por parte de clientes, proveedores y otras figuras del entorno laboral de la microempresa.

A continuación, se presenta un cuadro resumen con los principales RPSL que experimentan las microempresarias y microempendedoras, independiente de si cuentan o no con trabajadores, que le afectan a ella como dueña del negocio:

4 Entendida como el conjunto de tareas y responsabilidades domésticas que se deben planificar y organizar diariamente para sostener la vida.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL EN MICROEMPRESARIAS	
RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL (RPSL)	DESCRIPCIÓN
Falta de Reconocimiento/ Legitimidad	Mayores obstáculos para ser reconocida en su trabajo, en comparación a sus pares masculinos
Altas demandas cuantitativas del trabajo	Largas horas de trabajo remunerado y no remunerado Alta carga de trabajo del negocio
Altas demandas psicológicas	Alta nivel de carga mental producto de la planificación del trabajo remunerado y no remunerado y por ende, menor posibilidad de desconexión psicológica del trabajo del negocio y doméstico
Inseguridad laboral/ Vulnerabilidad económica	Temor constante a la pérdida del trabajo Propensión a tener que dejar el trabajo para dedicarse al cuidado de otras personas y perder ese ingreso económico
Conflicto trabajo remunerado – vida personal	Mayor probabilidad de que el cuidado de otras personas y las responsabilidades domésticas interfieran con el negocio Menor posibilidad de establecer límites entre el trabajo del negocio y la vida personal
Violencia en el trabajo	Mayores probabilidades de ser víctima de acoso laboral o sexual, tanto dentro del negocio como en la relación con proveedores, contratistas, etc.

4. RECOMENDACIONES PRÁCTICAS

En base a lo anterior, la presente nota destaca la importancia de considerar las características y riesgos que se presentan con mayor prevalencia en las microempresas lideradas por mujeres, a la hora de evaluar sus RPSL y proponer estrategias de gestión adecuadas a esta realidad.

Debido a la naturaleza preponderantemente solitaria y la escasez de recursos de las microempresas, cobra especial importancia el **rol de agentes externos a la microempresa** (Instituciones públicas, OAL, entorno social familiar y de amistad, asociaciones gremiales) para el apoyo de estas. En este sentido, se debe entregar un apoyo institucional sólido a microempresas, que incluyan mayor acceso a capacitaciones, asesorías frecuentes y fomentar las redes de apoyo a microempresarias (de familia, personas cercanas, asociaciones de microempresas, instituciones de gobierno, etc.). Esto último es especialmente importante de considerar para el caso de microempresarias que trabajan solas, puesto que no cuentan con un apoyo social dentro de su empresa y el apoyo social que se reciba externamente cumplirá un rol clave.

Dentro del presente apartado de recomendaciones prácticas, se sugieren algunas medidas que pueden ser implementadas en microempresas lideradas por mujeres, con el foco en la microempresaria.

Las recomendaciones prácticas para prevenir y mitigar los RPSL para microempresas lideradas por mujeres son las siguientes:

Para microempresarias que cuentan con personas trabajadoras

- Fortalecer un ambiente de alto apoyo social para evitar ausentismo y presentismo⁵ (considerando que la ausencia o el bajo desempeño laboral de una persona impacta fuertemente cuando el grupo es pequeño)
- Fortalecer las recompensas (reconocimientos) a personas trabajadoras dentro de la microempresa.
- Fortalecer la comunicación e intercambio de ideas en el equipo para fomentar la motivación y el compromiso con el trabajo
- Establecer acuerdos de flexibilidad laboral en la microempresa para realizar trámites o gestiones personales durante la jornada de trabajo
- Solicitar ayuda a OAL para informar a las personas sobre protocolos y canales de denuncia externos en caso de sufrir violencia laboral

Para microempresarias que trabajan solas

- Capacitarse en estrategias de gestión del tiempo laboral y personal
- Contar con espacios de descanso y ocio protegidos
- Establecer una separación de los límites entre la jornada de trabajo en la empresa y la vida personal, en especial en quienes trabajan desde su hogar.
- Capacitarse sobre temas propios de gestión de la empresa (contabilidad, marketing, redes sociales, etc.)
- Contactarse con otras microempresarias y/o grupos de microempresas para compartir experiencias

Para Organismos Administradores de la Ley (OAL)

- Ocupar un rol activo de acompañamiento, aumentando la frecuencia de contacto y visita a microempresarias.
- Facilitar instancias de formación sobre educación financiera, contabilidad, administración y riesgos psicosociales del trabajo.
- Facilitar conocimiento sobre redes de microempresas activas y organizadas, tales como: ASECH, segmento microempresas de Comunidad Mujer, y otras organizaciones locales.
- Integrar una perspectiva interseccional en asesorías con microempresarias que considere los obstáculos del negocio y psicosociales en base a los factores socioeconómicos, de etnia, de edad, etc.
- Promover campañas audiovisuales para visibilizar microempresas lideradas por mujeres para combatir la visión masculinizada de emprendimientos exitosos.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de factores protectores prevalentes en la microempresa que se pueden promover o potenciar para gestionar saludablemente la salud de las microempresas lideradas por mujeres:

5 De acuerdo a la OMS, el ausentismo es entendido como la inasistencia al trabajo por causas justificadas o injustificadas de una persona empleada, mientras que el presentismo se refiere a la reducida productividad de alguien que se presenta a su trabajo, pero no se encuentra bien física o mentalmente.

FACTORES PROTECTORES EN MICROEMPRESAS	
Factores protectores	Descripción
Alto apoyo social	<p>Esta dimensión se ve más presente en microempresas que cuentan con personas trabajadoras</p> <p>Se refiere a la percepción de apoyo para quienes trabajan en la microempresa, basado en las relaciones de confianza y cercanía dentro del entorno laboral</p>
Alto nivel del autonomía y control sobre el trabajo	<p>Esta dimensión puede estar más presente en las dueñas de la microempresa</p> <p>Se refiere a la capacidad de decidir en qué momento y qué tipo de tareas realizar dentro del negocio</p>
Alta conexión con el sentido del trabajo	<p>Esta dimensión se encuentra más presente en las dueñas de la microempresa.</p> <p>Se refiere al sentido de conexión y propósito que se tiene respecto del trabajo que se hace cotidianamente, en tanto muchas veces responde a un proyecto personal.</p>
Flexibilidad laboral	<p>Esta dimensión puede estar presente en microempresas que cuenten o no con trabajadores</p> <p>Se refiere a la libertad que se tiene de ajustar ciertos márgenes del horario laboral y/o o tener la oportunidad de poder hacer trámites personales y cumplir con responsabilidades de cuidado dentro del horario laboral</p> <p>Actualmente, la flexibilidad laboral puede también incluir otras modalidades de trabajo, como la posibilidad de hacer teletrabajo desde el hogar</p>

Luego, se presenta una tabla con los RPSL y acciones que se pueden implementar a partir de los riesgos más prevalentes en microempresarias, de acuerdo a las dimensiones de evaluación propuestas por el cuestionario SUSES0-ISTAS 21⁶

6 Cuestionario para la evaluación de Riesgos Psicosociales del Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSES0), obligatorio para todas las empresas.

RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES (RPSL) EN MICROEMPRESAS Y MICROEMPREENDEDORAS	
Riesgos Psicosociales Laborales	Acciones para enfrentarlos
Falta de Reconocimiento/ Legitimidad	Generar reconocimientos públicos a microempresarias y visibilizar su trabajo y logros
Altas demandas cuantitativas del trabajo	Establecer jornadas de trabajo con límites definidos Contar con una planificación de las tareas diariamente con noción de aquellas que son prioritarias y urgentes
Altas demandas psicológicas	Destinar espacios de descanso, ocio, recreación y compartir con personas cercanas fuera del horario de trabajo laboral
Inseguridad laboral/ Vulnerabilidad económica	Capacitarse en planificación y gestión de recursos financieros, tanto para el negocio como para finanzas personales (Desde OAL) Promover la difusión y acceso a fondos de financiamiento para emprendimientos de mujeres
Conflicto trabajo remunerado – vida privada	Vincularse con redes cercanas en quienes poder delegar algunas tareas de cuidados de la niñez y personas dependientes Conversar con familiares o personas convivientes para comunicar límites de la jornada laboral del negocio y la vida privada
Violencia en el trabajo	Conectar con redes de organizaciones de microempresas, especialmente de mujeres emprendedoras, donde poder compartir experiencias y/o conocimientos para enfrentar estas situaciones En caso de haber ocurrido alguna situación de violencia, buscar redes de apoyo psicológico a víctimas de violencia ⁷ Contactarse con OAL correspondiente para un acompañamiento durante el proceso (Desde OAL) Comunicar sobre canales y protocolos de denuncia en caso de acoso laboral, sexual o maltrato en el trabajo.

7 Se señalan algunas en el siguiente segmento de la nota técnica

Por último, cabe destacar la importancia de considerar que **la gestión de la salud mental de personas trabajadoras en la microempresa es dinámica** e implica una continua negociación y balance de intereses, apoyo, rendimiento y recursos de la microempresa, entre quienes trabajan en ella y la misma dueña de la microempresa. Se ha visto que los arreglos e intervenciones que sirven para algunas microempresas pueden servir efectivamente para una parte de la microempresa y no otra y, al mismo tiempo, lo que sirve en determinado momento o ciclo vital de la microempresa puede no servir en otro momento (12)

Sumado al dinamismo presente dentro de la microempresa, para efectos de la evaluación y gestión de los RPSL en microempresas –en este caso lideradas por mujeres– es relevante considerar **la particularidad del riesgo según el rubro** en el que se enmarque la empresa. Además de esto, se deben considerar aquellos riesgos que desafían a una creciente masa trabajadora, incluyendo a las microempresarias. Algunos de estos son: la combinación entre las exposiciones física-ergonómica (levantamiento de cargas, mantenimiento de posturas forzadas por largos periodos de tiempo), química (exposición a agentes de limpieza, polvo u otras sustancias contaminantes) y los riesgos psicosociales; así como también **otros riesgos emergentes del trabajo** como la intensificación del trabajo, la alta carga emocional relacionada con el burnout⁸, los problemas de violencia laboral, problemas de equilibrio vida-trabajo en modalidades como el teletrabajo y las demandas de adaptación tecnológicas para el trabajo (20).

Finalmente, se destaca la complejidad social del equilibrio vida personal-laboral de las microempresarias y microemprendedoras, siendo uno de los RPSL más desafiantes en torno a la equidad de género en el trabajo. Al respecto, los esfuerzos para avanzar en una mejor conciliación entre ambas esferas para el caso de las microempresarias, deben involucrar a todos los actores y actrices de la sociedad en materias de salud pública. Esto implica avanzar hacia un **apoyo sostenido hacia las microempresas** y que este **no sea de índole exclusivamente económico**, sino que también incluya el fortalecimiento de iniciativas de corresponsabilidad social del cuidado y la ampliación de las beneficiarias de las políticas públicas dirigidas al emprendimiento, incluyendo un **especial apoyo a mujeres en condiciones de especial vulnerabilidad social**, como mujeres migrantes y de sectores socioeconómicos más bajos.

5. OTROS MATERIALES DE APOYO

Para finalizar y a modo de complemento, se presentan algunos materiales desarrollados por equipos técnicos de investigación nacionales con el objetivo de aportar en la evaluación e intervención de los RPSL para microempresas chilenas:

- **Manual de riesgos psicosociales laborales para la microempresa:**
<https://www.uchile.cl/dam/jcr:72c8e489-38c8-4333-a15c-b1780ad2e183/manual-de-rpsl-para-la-microempresa.pdf>
- **Guía de medidas para prevenir Riesgos Psicosociales Laborales en microempresas con perspectiva de género** (*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 ACHS con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales*).

8 Definido por la OMS como un síndrome de desgaste profesional, sobrecarga emocional, fatiga y sensación de estar “quemado/a” en el trabajo.

También, se comparte información de acceso a apoyo psicológico, material sobre prevención de violencia laboral y canales de denuncia por violencia de género:

- Fono Orientación y Ayuda Violencia contra la mujer (teléfono: 1455), entrega apoyo a mujeres que sufren maltrato físico o psicológico, orientando en la solicitud de ayuda y denuncia.
- Psicólogos por Chile (teléfono: +56975592366) ofrece contención emocional, primera ayuda psicológica y terapia a bajos costos.
- Salud Responde (teléfono: 6003607777), responde a necesidades de información en salud mental, entregando orientación profesional o ayuda en situación de crisis.
- Denuncia por vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/1405-ingresar-una-denuncia-por-vulneracion-de-derechos-fundamentales-de-los-trabajadores>
- Guía de Violencia laboral: Aportes para el reconocimiento, prevención e intervención: https://pepet.udp.cl/wp-content/uploads/2021/01/guia_violencia_laboralv2.pdf
- Guía de Protocolo de prevención, acogida, denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual: https://www.ssmc.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2020/02/Protocolo-Maltrato-Acoso-Laboral-y-Sexual-SSMC.pdf

6. BIBLIOGRAFÍA

1. Global Entrepreneurship Monitor (GEM). (2021/2022). Global Report: Opportunity Amid Disruption. Global Entrepreneurship Research Association, London Business School, London.
2. Cardella, G. M., Hernández-Sánchez, B. R., & Sánchez-García, J. C. (2020). Women Entrepreneurship: A Systematic Review to Outline the Boundaries of Scientific Literature. In *Frontiers in Psychology* (11). <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.01557>
3. CADEM. (2021). Estudio Emprendimiento femenino en tiempos de pandemia. Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Santiago, Chile.
4. INE. (2020). Enfoque De Género Y Microemprendimiento: Instituto Nacional de Estadística (INE).
5. Acs, Z. J., Bardasi, E., Estrin, S., & Svejnar, J. (2011). Introduction to special issue of "Small Business Economics" on female entrepreneurship in developed and developing economies. *Small Business Economics*, 37(4), 393–396. <http://www.jstor.org/stable/41486141>
6. Santander, Paulina, Cristobal Fernández, y Diego Yáñez. (2016). Motivaciones Y Condicionantes Contextuales En El Emprendimiento Liderado Por Mujeres Chilenas. *Revista de Ciencias Sociales* (22), 63-77. <https://www.redalyc.org/journal/280/28049145006/html/>
7. Lek, J., Vendrig, A. A., & Schaafsma, F. G. (2020). What are psychosocial risk factors for entrepreneurs to become unfit for work? A qualitative exploration. *Work (Reading, Mass.)*, 67(2), 499–506. <https://doi.org/10.3233/WOR-203299>
8. Stephan, U. (2018). Entrepreneurs' mental health and well-being: A review and research agenda. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 290-322. <https://doi.org/10.5465/amp.2017.0001>
9. Stephan, Ute and Li, Jun and Qu, Jingjing. (2020). A fresh look at self-employment, stress and health: accounting for self-selection, time and gender. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 26 (5). pp. 1133-1177. ISSN 1355-2554

10. Schreibauer, E. C., Hippler, M., Burgess, S., Rieger, M. A., & Rind, E. (2020). Work-Related Psychosocial Stress in Small and Medium-Sized Enterprises: An Integrative Review. *International journal of environmental research and public health*, 17(20), 7446. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207446>.
11. Cocker, F., Martin, A., Scott, J., Venn, A., & Sanderson, K. (2013). Psychological distress, related work attendance, and productivity loss in small-to-medium enterprise owner/managers. *International journal of environmental research and public health*, 10(10), 5062–5082. <https://doi.org/10.3390/ijerph10105062>
12. Suter, J., Irvine, A., & Howorth, C. (2022). Juggling on a tightrope: Experiences of small and micro business managers responding to employees with mental health difficulties. *International Small Business Journal*. <https://doi.org/10.1177/02662426221084252>
13. Mwangi, S.M. (2012). Psychosocial Challenges Facing Female Entrepreneurs in Rural Informal Sector and Their Coping Mechanisms: A Case Study of Gucha District, Kenya. *Research on humanities and social sciences*, 2, 15-27.
14. Female Laboratory of Innovative Knowledge (FLIK). (2021). *Mental Health of Female Founders Report*. <https://weareflik.com/mental-health-of-female-founders-report>
15. Bourne, K.A. and Calás, M.B. (2013). Becoming 'Real' Entrepreneurs: Women and the Gendered Normalization of 'Work'. *Gender, Work & Organization*, 20: 425-438. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00591.x>
16. Instituto Nacional de Estadística (INE). (2020). *Enfoque De Género Y Microemprendimiento*. Santiago, Chile.
17. Sianoja, M., Kinnunen, U., de Bloom, J., & Korpela, K. (2015). Insufficient recovery from job stress as a risk factor for poor health and well-being. In C. R. Hopkins (Ed.). *Job Stress: Risk Factors, Health Effects and Coping Strategies* (pp. 27-47).
18. Stephan, U., Li, J., & Qu, J. (2020). A fresh look at self-employment, stress and health: accounting for self-selection, time and gender. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 26(5), 1133–1177. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-06-2019-0362>
19. Sojo, V. E., Wood, R. E., & Genat, A. E. (2016). Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-Being: A Meta-Analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 10–40. <https://doi.org/10.1177/0361684315599346>
20. Chirico F. (2017). The forgotten realm of the new and emerging psychosocial risk factors. *Journal of occupational health*, 59(5), 433–435. <https://doi.org/10.1539/joh.17-0111-OP>