

RIESGO PSICOSOCIAL EN SOCIOS Y SOCIAS DE COOPERATIVAS DE TRABAJO: ANTECEDENTES PARA LA DISCUSIÓN DE LA SALUD LABORAL

PSYCHOSOCIAL RISK IN WORK COOPERATIVE PARTNERS: BACKGROUND FOR THE DISCUSSION OF OCCUPATIONAL HEALTH

Patricio Inostroza Rebolledo (Universidad de Santiago de Chile)*

Catalina Rubilar Maturana (Universidad de Santiago de Chile)**

Resumen

El trabajo es una de las actividades humanas más relevantes de la vida, produce efectos sobre las personas y las organizaciones. Se ha incitado desde los organismos internacionales hacia los países a tomar resguardos respecto no sólo de la seguridad física sino también en lo que refiere a lo psicosocial en los/as trabajadores/as. En Chile, desde el año 2013, se aplica el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo para las distintas organizaciones laborales. En este artículo se da cuenta de los riesgos psicosociales de socios/as trabajadores/as de seis cooperativas de trabajo, en un estudio mixto, se observa que en los resultados a nivel cuantitativo las organizaciones obtienen en 4 de las 5 dimensiones un riesgo bajo (exigencias psicológicas, trabajo activo, apoyo social en la empresa y compensaciones), mientras que en la dimensión de doble presencia obtienen un nivel de riesgo alto. Al vincular los resultados con el análisis cualitativo, se obtienen antecedentes que permiten comprender que las prácticas de gestión cooperativa estarían influyendo de manera compensativa respecto de otros riesgos psicosociales presentes.

Palabras claves: Cooperativas de trabajo, salud laboral, riesgos psicosociales.

Códigos JEL: I19, I31, J54.

Abstract

The work is one of life's most relevant human activities, it has an impact on individuals and organizations. Countries have been encouraged from international agencies to take cover not only from physical security but also at the psychosocial level of workers. In Chile, since 2013, the Protocol on the Surveillance of Psychosocial Risk at work has been implemented for the different labor organizations. In this article realizes the psychosocial risk of worker partners in six worker cooperatives, in a mixed study, it is observed that the results at the quantitative level of organizations get in 4 of the 5 dimensions a low risk (psychological requirements, active work, social support in the company and compensation), while in the double presence dimension they get a high level of risk. Linking the results to the qualitative analysis provides backgrounds the help us understand cooperative management practices would be compensative influencing other psychosocial risks present.

Keywords: Work Cooperatives, Occupational Health, Psychosocial Risks.

JEL Codes: I19, I31, J54.

* Autor de correspondencia. Patricio Inostroza Rebolledo, Correo-e: patricio.inostroza.r@usach.cl

**Correo-e: catalina.rubilar@usach.cl

Fecha de envío: 30/03/2021. Fecha de aceptación: 13/05/2021.

1. INTRODUCCIÓN

La existencia de un consenso respecto a que la participación en organizaciones laborales produce consecuencias no sólo a nivel físico, sino también a nivel psicosocial, es el entendimiento de que el trabajo no es solamente un proceso individual, sino también social. Así como existe la salud a nivel personal, el surgimiento de la salud ocupacional se posiciona como una actividad disciplinaria destinada a proteger la salud de los trabajadores, enfocada principalmente en la prevención y control de las enfermedades producidas a causa del trabajo (OMS, 1995).

Aunque en la actualidad existen distintos modelos teóricos y metodológicos respecto de la salud laboral, se ha producido un consenso a nivel mundial respecto a la necesidad de establecer criterios que permitan medir, intervenir y hacer seguimiento de la salud de las personas. En ese contexto, diversos autores (Dejour y Gernet, 2012; Foladori y Gerrero, 2017) plantean que los espacios laborales producen sufrimiento patológico en las personas. Es así como el sufrimiento laboral se conforma como una perspectiva de análisis que aborda la experiencia subjetiva de los sujetos dentro de las organizaciones, lo que nos lleva a comprender el trabajo como actividad humana que se posiciona en los más profundo de las personas, su vida y cotidianidad, pudiendo convertirse en un mediador positivo de la salud o incluso en un promotor de enfermedades mentales.

En Chile, desde el año 2013 se establece la medición de los Factores de Riesgos Psicosociales en las distintas organizaciones que cuenten con trabajadores, a través del instrumento SUSESO-ISTAS 21, el cual se sustenta principalmente en la adaptación en español del COPSOQ (Alvarado *et al.* 2012), cuestionario diseñado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca. La versión nacional del instrumento se sustenta en los modelos de demanda/control/apoyo social (Karasek, 1998; Theorell y Karasek, 1996) y el de desbalance de esfuerzo – recompensa (Siegrist, 1996), los que desde la complementariedad de las dimensiones que analizan permitieron construir un instrumento adaptado y validado a través de un comité de expertos de distintas organizaciones laborales de Chile (Alvarado, *et al.* 2012).

Sin embargo, revisando el transcurso de construcción de este instrumento notamos que un antecedente que no fue considerado en el proceso de validación fue la existencia de organizaciones que no se gestionan de manera tradicional – vertical/jerárquica, sino que desde el ámbito organizacional integran componentes de participación y democracia, como por ejemplo las cooperativas. Según la Organización Internacional del Trabajo (2019), se estima que cerca de 1.217,5 millones de personas trabajan en alguna cooperativa en el mundo, lo que equivale al 9,5 por cien de empleo del planeta. Desde esta perspectiva, estas organizaciones, que forman parte de la economía social y solidaria, establecen principios valóricos contra hegemónicos a las organizaciones de la economía de capital, aquellas que son entendidas como empresas privadas tradicionales, donde no tan sólo se diferencian en la distribución de los resultados económicos, sino también en la valoración de las personas, las comunidades y el medioambiente (Calderón y Calderón, 2012; Foladori, 2017; OIT, 2015). Estas diferencias, más allá de la actividad que realizan las organizaciones, sino más bien por la forma en que se gestionan estas organizaciones cooperativas y los componentes valóricos que hay tras ellas, permiten cuestionarse sobre los efectos a nivel psicosocial que se presentan en sus asociados/as.

Para comprender las particularidades de las organizaciones cooperativas que forman parte de esta investigación es necesario establecer una diferencia respecto de los objetivos que persigue la economía de corte neoliberal. Para la economía convencional, de principios capitalistas, la finalidad de la economía y por tanto de las empresas, es la maximización de los beneficios por medio de la utilización de los distintos medios que estén a disposición, en cambio, para las organizaciones de la economía social y solidaria, como las cooperativas, la

finalidad de la economía es el mejoramiento de la calidad de vida de las personas a través de la generación de rentabilidad económica, que permita la sostenibilidad de las organizaciones para la satisfacción de necesidades. Donde las cooperativas siendo parte de la economía social poseen una gestión democrática de igualdad de derechos y deberes de los socios, quienes practican un régimen especial de propiedad y distribución de las ganancias, empleando los excedentes de ejercicio para el crecimiento de la entidad y la mejora de los servicios a los socios y a la sociedad (Monzón, 1987).

Las cooperativas son “asociaciones de personas que se unen voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y que es democráticamente controlada” (OIT, 2002, R193 Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, sección I, párrafo 2). Estas organizaciones se sustentan en los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, las que se plasman en siete principios que orientan los principios de gestión y las diferencian de otras organizaciones de la economía; ingreso libre y voluntario, gestión democrática, participación económica, autonomía e independencia, educación, formación e información y cooperación entre cooperativas (ACI América, 2001).

De manera global, “la economía social y solidaria se refiere a organizaciones y empresas basadas en principios de solidaridad y participación y que producen bienes y servicios mientras persiguen objetivos económicos y sociales” (OIT, 2010, p.6). A su vez, desde la legislación de uno de los países referentes en la temática como lo es España comprende a la economía social como el conjunto de actividades económicas y empresariales, que se desarrollan en el ámbito privado en busca del interés colectivo de sus integrantes, como también el interés general económico y/o social. Bajo esta línea en Chile, cabe señalar que el sector de la “economía social y en específico las cooperativas ha tenido a nivel cuantitativo un notable desarrollo en los últimos diez años, especialmente en vista a algunos cambios legales que se han producido en el mismo período, como también, de un cambio en la percepción y “estado” de ánimo de la población en lo relativo a este tipo de empresas y organizaciones” (Fuentes, *et al.* 2020, p.378). Es así, ante este marco mencionado la legislación chilena presenta distintos tipos de cooperativas, entre ellas, las de trabajo. Las cuales tienen como característica esencial que los socios de la cooperativa realizan su aporte económico no en capital económico, sino en trabajo. Esto refiere a que los dueños de la organización son a la vez los trabajadores, pero no en la lógica de las empresas de capital, ya que los aportes económicos no tienen relevancia al momento de gestionar la organización ni la forma en que los excedentes son distribuidos.

Esta diferencia que surge de cómo se gestionan las relaciones laborales a partir de la convivencia de dueño y trabajador pone distancia, a nivel teórico, de la comprensión generalizada de las relaciones laborales, las que mayoritariamente son entendidas de manera vertical entre dueños de empresas y aquellos que trabajan para ellos en contraposición a aquellas que se conforman de manera participativa y democrática, lo cual permite vislumbrar nuevas formas laborales que traen consecuencias concretas en las formas de trabajar, en las relaciones humanas, en la cotidianidad y salud mental del trabajador/a.

1.1. La relación Trabajo y Salud Mental

El trabajo se va construyendo como un mecanismo de diferenciación social, no sólo entre dueños y trabajadores, sino dentro de los mismos trabajadores, en donde se observan: los incluidos (trabajadores que se incluyen de manera exitosa en el mercado), los recludos (presentan estabilidad laboral, con riesgo, además trabajadores dependientes, pero cuya movilidad social es elementalmente horizontal) y los excluidos (marginados del sistema de relaciones laborales)

(Alonso, 2007). En este contexto neoliberal del mercado del trabajo, con sociedades altamente individualistas y competitivas, la existencia de otras formas de organización laboral que son asociativas y solidarias presentan un desafío importante para la comprensión de este fenómeno.

A nivel psicosocial, las inequidades del mercado laboral están íntimamente relacionadas con los conceptos de autoridad, jefatura y jerarquías al interior de las organizaciones. Tal como lo plantea Araujo (2016), existen una serie de condiciones que permean la subjetividad de las personas, instalando relaciones de dominación entre los distintos niveles jerárquicos de las empresas, sin hacer referencia precisa a la propiedad de la empresa, sino a las relaciones entre los distintos niveles de trabajadores, condicionando así las diversas relaciones y reacciones producidas en el ámbito laboral. Entre las cuales se puede encontrar el miedo a la pérdida del empleo, el cual se constituye como uno de los elementos más dominantes sobre los trabajadores, sin embargo, las relaciones también se quiebran a la inversa y se genera un miedo a los subordinados, que implica una sospecha sobre lo que realizan los trabajadores.

Esta situación de constante tensión permite comprender el fenómeno laboral como un hecho que posiciona a los individuos respecto de los otros en cuanto a su propio estatus dentro de la jerarquía laboral. Dependiendo del lugar en el que se encuentre el sujeto en una organización laboral tendrá miedo de ser traicionado por sus subalternos o despedido por sus jefes.

El trabajo es vivo, no está dentro de cuatro paredes, no se despoja en la medida que se sale del espacio laboral, por el contrario, te persigue, te transforma, te atraviesa en lo profundo de la subjetividad, pero a la vez, el trabajo es transformado por la realidad y la propia subjetividad de las personas. Son los propios valores adquiridos, sustentados en los distintos procesos de socialización, los que se ponen en juego al realizar su actividad. El trabajo nace en el momento en que el trabajador interviene, más allá de las relaciones interpersonales y los efectos que ello provoca, la actividad laboral transforma el mundo y a la vez transforma la propia subjetividad, apropiándose de las capacidades colectivas que se dan en los espacios de trabajo (Dejours, 2017). He aquí el interés por indagar en los espacios de trabajo colectivos y autogestionados, con relaciones laborales y societales formalizadas que han ido aumentando paulatinamente durante los últimos años en nuestro país (División de Asociatividad y Cooperativas, 2021).

El estrés laboral como consecuencia de las interacciones entre el trabajador y la exposición de los riesgos de su entorno laboral, se ha identificado como un mecanismo de alerta, normal en los procesos de adaptación por parte de los trabajadores, que cuando se ve sobrepasado produce consecuencias a nivel físico y psicológico. Pero ¿es posible comprender el estrés sólo como un desbalance de adaptación? La inclusión de la medición de los riesgos psicosociales responde al sostenido aumento de las enfermedades laborales en el ámbito de la salud mental (SUSESO, 2013; Almonte, *et al.* 2016), lo que ha llevado a desafíos importantes no solamente en los procesos de diagnóstico, sino también en el monitoreo y en la implementación de planes de acción para mejorar la salud laboral.

1.2. El Instrumento de medición: SUSESO-ISTAS 21

Este instrumento es implementado a través de su protocolo, el cual consta de cinco dimensiones (SUSESO, 2013), las que se definen de la siguiente manera:

- Exigencias psicológicas en el trabajo: corresponde a elementos cualitativos (exigencias emocionales, creativas y sensoriales) como cuantitativos (cantidad y ritmo de trabajo y distribución del trabajo).
- Trabajo activo y desarrollo de habilidades: mide la autonomía del trabajador (cuánto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa y calidad).

- Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo: es la dimensión modeladora de los efectos de las dos anteriores, también tiene elementos de liderazgo.
- Compensaciones: permite medir el desbalance esfuerzo-recompensa, así como el control de estatus (estabilidad del empleo y cambios no deseados).
- Doble presencia: mide la preocupación por cumplir las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo. Se hace un símil a lo que se plantea como la “interferencia trabajo-familia”.

Este protocolo plantea la aplicación de dos instrumentos, una versión extendida y una versión breve, siendo esta última la que se aplica en un primer momento de diagnóstico y permite se obtener un resultado de nivel de riesgo bajo, medio o alto por cada dimensión, y dependiendo de estos resultados se establece un nivel de riesgo para la organización. A nivel general se pueden obtener los siguientes resultados (SUSESO, 2013):

- Situación sin riesgo: las cinco dimensiones están dentro del nivel de riesgo bajo. La evaluación debe realizarse cada 2 años.
- Situación de Riesgo Medio: si existen dimensiones que se ubiquen en un riesgo moderado se consideran con riesgo medio, para lo cual tienen tres meses para implementar medidas correctivas y una nueva evaluación en un plazo no superior a un año.
- Situación de riesgo alto: si existe 1 o 2 dimensiones en riesgo alto, se denomina “riesgo alto/ nivel 1”. En el caso de tener tres dimensiones en riesgo alto, se considera como “riesgo alto/nivel 2”. En caso de 4 o 5 dimensiones en riesgo alto, se considera como “riesgo alto/nivel 3”.

Como premisa se entiende que todas las organizaciones presentan factores de riesgo psicosocial, lo que varía realmente es el nivel de estos riesgos. Al aumentar incrementan la probabilidad de producir cuadros de estrés, afectando la salud mental de los trabajadores. Sin embargo, es necesario mencionar que no son solamente los factores que se dan dentro de los espacios laborales pueden ser de riesgo, sino también hay factores individuales y de contexto familiar que pueden mediar la forma en que estos factores de riesgo psicosocial afectan a cada persona.

Dentro de los modelos que sustenta el instrumento, el modelo de demanda/control/apoyo social considera precisamente que esta última dimensión realiza un aporte considerable a mediar la implicancia de otros factores de riesgo en el surgimiento de estrés laboral.

Dentro del protocolo de implementación de este instrumento la Superintendencia de Salud y Seguridad Social periódicamente debe elaborar resultados a nivel país, diferenciadas por sector económico, que permitan monitorear de manera global la salud laboral. Sin embargo, esta perspectiva de análisis a nivel país es general, no representa características particulares que podrían fortalecer la comprensión y análisis del fenómeno de los factores de riesgo psicosocial según el tipo organizacional.

1.3. Los Valores Cooperativos y la Economía Convencional

El análisis de la salud laboral, tal como está propuesto, centrado en la actividad económica, las tareas y factores organizacionales, no considera aspectos éticos que están tras el funcionamiento de las organizaciones. En el sector de la economía social y en específico del sector cooperativo, se plantean valores del movimiento cooperativo, así como principios. Sin embargo, en la práctica ¿qué implica esta propuesta valórica?

No se pretende establecer un análisis filosófico de la propuesta valórica del movimiento cooperativo, por el contrario, se plantea que es un movimiento que se ha pensado, cuestionando y generando formas de entendimiento común y de acciones que son deseables para el comportamiento cooperativo. Así queda plasmado en la Declaración sobre la Identidad Cooperativa y el informe sobre la declaración de la ACI sobre identidad Cooperativa (Martínez, 1995).

Los valores de ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, se basan en un componente ético, tal como lo plantea Moreno (2016) en su análisis de los valores cooperativos, estos constituyen la búsqueda de un valor superior, que es el bienestar humano. Esto es relevante, ya que la propuesta valórica de estas organizaciones implica que éstas deben responder en su accionar con otros, los cuales utilizan como parámetros sus propios principios.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño del estudio

El enfoque del presente estudio es mixto; cuantitativo–cualitativo, desde el cual se pretende abordar la problemática con una óptica amplia que permita dar respuesta con profundidad a las preguntas que aquí se esbozan. Las investigaciones con enfoque mixto permiten que ambas metodologías contribuyan a responder preguntas que cada metodología por sí sola no puede responder, así la combinación de métodos en este estudio se plantea desde la complementariedad, en donde existe una fase cuantitativa para establecer ciertos resultados y posteriormente una fase cualitativa, la cual permite profundizar en las razones que existen tras esos resultados (Creswell y Plano, 2007; Núñez, 2017; Plano, *et al.* 2008; Pole, 2009).

Para esta investigación se propone la secuencialidad de los métodos, en similares características a lo planteado por la Superintendencia de Seguridad Social (2013) en la medición de los riesgos psicosociales, donde se considera que es factible y deseable profundizar con metodologías cualitativas para profundizar en los resultados del cuestionario SUSES-ISTAS 21.

2.2. Participantes

Los/as participantes del estudio son socios, socias, trabajadores y trabajadoras no socias/os de seis cooperativas de trabajo de la Federación de Cooperativas de Trabajo, TRASOL, la que agrupa a cooperativas de distintos sectores económicos y tamaños dentro de la ciudad de Santiago de Chile. Para la elección de las cooperativas participantes se realizó una solicitud de apoyo a la Federación para que las cooperativas asociadas participaran del estudio, a lo cual accedieron 6 de ellas, tal como se muestra en la tabla 1.

TABLA 1. RUBRO ECONÓMICO DE COOPERATIVAS PARTICIPANTES

Cooperativa	Rubro Económico
Centro Alerta	Investigación en educación y economía popular.
Coenergía	Construcción, obras menores en general.
Coocrear	Asesorías, capacitaciones y apoyo en administración, contabilidad y gestión.
Hunab - Ku	Energías renovables y eficiencia energética.
Red Genera	Diseño e instalación de proyectos de energías renovables.
Smart Chile	Comercialización de bienes y servicios creativos.

Fuente: Elaboración propia.

Con la finalidad de establecer criterios de inclusión para la participación de las organizaciones en el estudio se estableció que éstas debían ser organizaciones productivas y/o de servicios, que debían encontrarse conformadas legalmente como cooperativas de trabajo, al menos con un año de constitución legal, y que fueran parte de la Federación TRASOL.

En cuanto a los criterios de inclusión para el levantamiento de información de las personas dentro de las organizaciones, al ser un estudio de metodología mixta, con temporalidad secuencial entre ambas metodologías, se hicieron consideraciones diferenciadas dependiendo del instrumento que fuese utilizado. Así, en la primera fase de la metodología cuantitativa, el cuestionario de medición de riesgos psicosociales se aplicó a todos/as los miembros que aceptaron voluntariamente la participación en el estudio, en total 40 personas de las 6 cooperativas, 27 hombres y 13 mujeres.

En la segunda fase cualitativa, se consideró como criterio de inclusión que las personas entrevistadas debían participar en la primera fase realizada, además de tener como mínimo un año dentro de la cooperativa, entrevistando a 11 personas, 6 hombres y 5 mujeres. Se consideró a su vez, el criterio de saturación para el total de entrevistas realizadas, levantando información de dos personas por cada cooperativa, excepto en una de ellas donde sólo una persona estuvo dispuesta a participar en esta fase.

2.3. Variables e instrumentos

La investigación contempló la aplicación de dos instrumentos de recolección de información, uno cuantitativo y otro cualitativo, los que se aplicaron de manera secuencial.

El primer instrumento cuantitativo es el cuestionario de medición de riesgos psicosociales SUSESO-ISTAS 21, el que tiene 2 versiones, una breve de 20 reactivos, utilizada en la medición inicial de las organizaciones, y una versión extendida que se aplica en aquellas organizaciones que tienen una medición previa y requieren de intervención. Ambos instrumentos están validados en Chile y están conformados por las mismas dimensiones y subdimensiones, variando la cantidad de reactivos por cada cual según corresponda.

En la presente investigación se utilizó la versión breve del instrumento por ser la primera aplicación del mismo en las organizaciones.

El segundo instrumento es una entrevista semiestructurada, elaborada en concordancia con las dimensiones del instrumento SUSESO-ISTAS 21, con la finalidad de aportar a un análisis comprensivo de los resultados del cuestionario cuantitativo.

2.4. Procedimientos

En primera instancia se aplicó el instrumento cuantitativo, por cada cooperativa de manera grupal de acuerdo a una previa coordinación con sus miembros.

El segundo proceso de recolección de información se llevó a cabo por medio de la aplicación de entrevistas individuales a 11 miembros de las cooperativas, las que fueron realizadas de manera individual en lugares de común acuerdo.

Todo el procedimiento de levantamiento de datos e información se realizó durante el primer semestre del año 2019.

2.5. Análisis de datos

El proceso de análisis de datos se realizó en su etapa cuantitativa con la elaboración de una base de datos del SUSESO-ISTAS 21 en su versión breve, la cual fue construida a partir

de lo indicado en el protocolo de aplicación del cuestionario (SUSES0, 2016). Su análisis es estadístico descriptivo.

El análisis de la información generada con las entrevistas semiestructuradas se realizó mediante el estudio y revisión de contenido, el cual recolectó información a través de la recopilación de las expresiones entregadas, en este caso, por medio del lenguaje. Es así, como se recogieron los indicios que permiten identificar la estructura de la subjetividad y el sentido que les otorgan a las distintas acciones que llevan adelante las personas (Navarro y Díaz, 1998). Para el procedimiento de estudio, se establecen como categorías de análisis las dimensiones de riesgo psicosocial, indicadas en la Tabla 2, utilizadas en el SUSES0-ISTAS 21, con la finalidad de contar con reglas definidas que permitan una interpretación adecuada.

Dimensión	Subdimensión
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas
	Exigencias cognitivas
	Exigencias sensoriales
	Exigencias emocionales
Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	Influencia
	Control sobre el tiempo de trabajo
	Posibilidad de desarrollo en el trabajo
	Sentido del trabajo
	Integración en la empresa
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Claridad de rol
	Conflicto de rol
	Calidad de liderazgo
	Calidad de la relación con superiores
	Calidad de la relación con compañeros de trabajo
Compensaciones	Estima
	Inseguridad respecto del contrato de trabajo
	Inseguridad respecto de las características del trabajo
Doble presencia	Preocupación por tareas domésticas

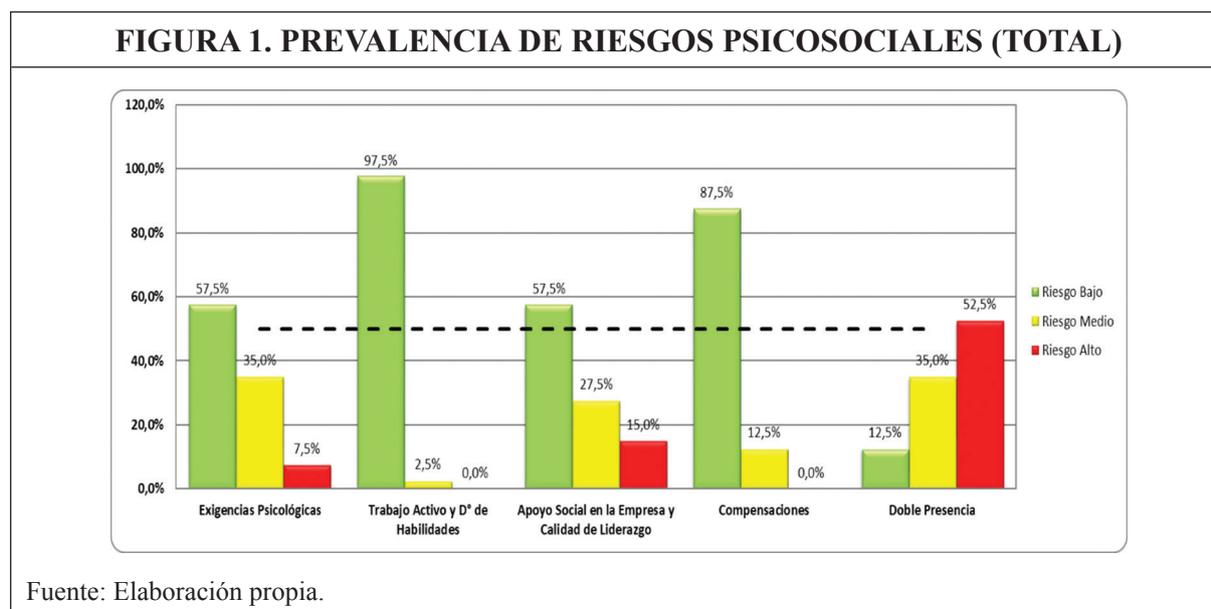
Fuente: Elaboración propia.

3. RESULTADOS

Para el proceso de análisis se presenta a continuación una descripción de los resultados de las seis cooperativas participantes de manera conjunta, omitiendo los resultados individuales de cada una de ellas. Así también se presentarán los resultados cuantitativos y cualitativos de manera agregada por cada dimensión analizada, vinculando así el nivel de riesgo obtenido en la dimensión con los elementos que permiten comprender ese resultado.

Para determinar el nivel de riesgo psicosocial, se analiza de manera individual cada una de las dimensiones del instrumento, esto implica que en cada una de ellas el nivel de riesgo varía entre sí. El punto de inicio para este análisis es la premisa de que todas las organizaciones cuentan con algún nivel de riesgo (bajo, medio o alto), pero la prevalencia de alguno de ellos está determinada porque supere el 50 por cien de las respuestas asociadas a ese nivel de riesgo.

En la figura 1 se puede observar que cuatro de las cinco dimensiones presentan un nivel de riesgo bajo en la población estudiada (exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, y compensaciones), mientras que en la dimensión de doble presencia predomina el riesgo alto. Contar con una dimensión con riesgo alto significa que existe en estas organizaciones una “situación de riesgo alto nivel 1”, que implica, según el protocolo, tomar medidas correctivas y en seis meses volver a realizar la medición. Este es el resultado formal de la aplicación, sin embargo, es preciso realizar un análisis por cada dimensión estudiada.



3.1. Exigencias psicológicas

En la primera dimensión de exigencias psicológicas, se observa que hay un nivel de riesgo bajo, con un 57,5 por cien, un 35 por cien de riesgo medio y un 7,5 por cien de riesgo alto. Esta dimensión tiene cinco subdimensiones: exigencias psicológicas cuantitativas, exigencias psicológicas cognitivas, exigencias psicológicas sensoriales y exigencias psicológicas de esconder emociones. Al respecto, en la fase cualitativa se evidenció que al ser organizaciones laborales democráticas hay una necesidad de que las personas que pertenecen a la organización participen en ella más allá de las propias actividades laborales de la cooperativa, como por ejemplo, en espacios de deliberación, jornadas de planificación o incluso voluntariados. Estas situaciones ocurren en su mayoría fuera de su horario laboral, pero las personas entrevistadas no percibieron que estuviera mal o que no correspondiera, por el contrario, a pesar de identificar que implica una mayor demanda personal hacia la organización, esta es asumida porque se sobreentiende que estar en una cooperativa implica una mayor participación que sólo lo referido a temáticas laborales. Los pares se convierten en eje central de la organización, lo que permite de alguna manera generar contención a sus integrantes en cuanto a las exigencias primordialmente cuantitativas que fueron diagnosticadas. En la misma línea, Dejours y Gernet (2012) al plantear los modelos de inteligencia que se ponen en juego en el trabajo vivo dentro de las organizaciones, refieren a la cooperación como el elemento que promueve el foco en la noción de obra común, lo cual le da sentido a las actividades que se van realizando y los valores que están detrás. Como lo plantea el entrevistado, no se trata de tener mejores condiciones de trabajo solamente, sino que también mejorar la calidad de vida como persona.

El modelo cooperativo de trabajo tiene particularidades en los modelos de gestión, que de acuerdo a lo planteado por los y las entrevistadas evidencian un modelo de gestión militante en el ámbito societal, aspectos que van más allá de los factores laborales asociados a su actividad económica.

3.2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades

La dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades evalúa la autonomía del trabajador/a, en cuanto a las posibilidades de decisión sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa y calidad del trabajo que se realiza, siendo la dimensión que tiene el menor nivel de riesgo, alcanzando un 97,5 por cien de riesgo bajo. Uno de los elementos más relevados tiene relación con la subdimensión de “influencia”, lo que es coherente con el carácter democrático de las organizaciones. En los distintos relatos existe una clara transversalidad en cuanto a los procesos de toma de decisiones de las distintas tareas que realiza la organización, lo que de alguna manera va obligando a los socios y socias a influir en la forma en que se desarrolla el trabajo. Esta participación en las decisiones no solamente está relacionada con la planificación más estratégica de las cooperativas, sino que también, en las mismas condiciones de trabajo y las relaciones contractuales que son finalmente decididas por los/as socios/as.

Estas normas impuestas por el colectivo se mantienen desde el inicio de la organización, sin embargo, se han complementado con otras condiciones de remuneración a través de la posibilidad de decidir qué, cómo y cuánto remunerar. Al respecto, la generación de estructuras de remuneraciones basadas en necesidades de los/as socios/as y no en las condiciones de mercado, relativas a las funciones de especialización de cada socio/a rompen con el esquema imperante en las empresas públicas y privadas. En este sentido, es interesante constatar que los elementos planteados por el modelo de riesgos psicosociales Theorell y Karasek (1996), en el que se considera la relación existente entre la Demanda/Control/Apoyo Social dentro del trabajo, la dimensión de Control permite moderar las demandas del trabajo, refiriéndose especialmente a la tarea a desarrollar. Sin embargo, en las cooperativas estudiadas la posibilidad de control tiene relación con la influencia y decisión de los diversos aspectos de la organización, no solamente sobre la tarea y la carga de trabajo, sino también con las condiciones laborales.

Las características particulares del modelo de cooperativas, en un estudio previo de Gargallo y Freundlich (2010) sobre satisfacción laboral se indica que hay factores que son percibidos por socios/as y trabajadores/as que afectan positivamente esta condición. Entre ellos, asociados a esta dimensión de análisis, las condiciones físicas de trabajo, la retribución, así como la formación de los/as trabajadores/as dentro de las cooperativas, son factores que coinciden con las condiciones identificadas por los/as socios/as y trabajadores/as de las cooperativas que participan en el estudio.

3.3. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

La dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo es moderadora de los efectos de las dimensiones anteriores. Los subdimensiones son claridad del rol, conflicto del rol, calidad de liderazgo, calidad de la relación con superiores y calidad de la relación con sus compañeros/as de trabajo. En la figura 1 se muestra que la dimensión, a pesar de presentar un riesgo bajo, con un 57,5 por cien, tiene también presencia de riesgo medio y riesgo alto, con un 27,5 por cien y 15 por cien respectivamente. Con relación al riesgo alto, es el segundo mayor de todas las dimensiones, lo que indica que a pesar de que predomina el riesgo bajo, existe una presencia considerable de factores de riesgo en estas organizaciones asociada a la dimensión.

En esta dimensión en particular existe un enfrentamiento de la realidad organizacional de las cooperativas con la conceptualización propuesta para la medición del riesgo psicosocial, ya que en dos subdimensiones se hace mención a los conceptos de liderazgo y calidad de relación con los superiores. Al respecto es necesario mencionar que se tensiona la concepción de liderazgo, ya que los/as entrevistados/as refirieron que se atribuye a una cualidad individual, que centra las decisiones y la atención en una persona, contrario a lo que se considera correcto en estas cooperativas. Aquí lo que se plantea es que los liderazgos son reemplazados por procesos de autoregulación, a través de la clarificación de roles, eliminando las jefaturas y reemplazándolas por coordinadores/as. Esta situación varía en la medida que la organización crece, en donde aquellas agrupaciones que tienen menos de 10 asociados/as trabajadores/as los roles de coordinación y/o jefaturas desaparecen, sin embargo, aquellas con más de 10 asociados/as existen los roles de coordinación, siendo ellos rotativos, con la finalidad de que las personas que están en ese rol no repliquen las prácticas de las jefaturas tradicionales.

En esta relación de liderazgos, jefaturas y coordinaciones, surge el concepto de responsabilidad individual y con la organización, ya que, al no existir jefaturas en el formato individual de concentración de las tareas de seguimiento de resultados, al ser socializada en el grupo, todos/as ellos/as se deben responsabilizar y hacerse responsable de las tareas asignadas. El sentido de responsabilidad y de ser responsable, por lo que sucede al interior de las cooperativas es el plano ideal de relación jerárquica. Los/as superiores se diluyen en el control de todos/as para el cumplimiento del trabajo. La ausencia del cargo de jefatura y su reemplazo por la figura de encargado/a o de coordinación, en un entorno solidario de responsabilidad, plantea una alternativa a la relación de ejercicio de autoridad al interior de los espacios laborales, lo cual se distancia de alguna manera respecto a los antecedentes registrados por Araujo (2016). Si bien, se mantiene la autoridad, las relaciones interpersonales, los efectos, la forma en que se ejercen y por tanto sus consecuencias a nivel subjetivo son distintas.

3.4. Compensaciones

La cuarta dimensión habla en torno a las compensaciones, la cual mide el desbalance entre el esfuerzo y la recompensa dentro del espacio laboral, así como la presencia de cambios no deseados y la estabilidad del empleo, según muestra la figura 1, se presenta un nivel de riesgo bajo, con un 87,5 por cien, continuado de un riesgo medio de un 12,5 por cien. Es destacable que, al igual que la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades, la dimensión de compensaciones no presenta niveles de riesgo alto.

Durante el análisis de la fase cualitativa, se puede plantear respecto de esta dimensión que las personas entrevistadas manifestaban una división de lo que refiere a la subdimensión de estima y lo mencionado en las subdimensiones de inseguridad de las condiciones laborales e inseguridad de las condiciones de la tarea. En cuando a la estima, los/as entrevistados/as plantearon de manera generalizada que la participación en la cooperativa, bajo la persecución de objetivos laborales para satisfacer sus necesidades, facilita que se logre realizar el trabajo de una buena manera. Estas condiciones favorecen la compatibilización con el resto de los aspectos de la vida. En los/as entrevistados/as existe una posición ética respecto de lo que significa estar en otro tipo de trabajos y los costos que se deben asumir al estar en ellos, por lo mismo valoran mucho más estos espacios de trabajo protegidos como en las cooperativas en las cuales trabajan.

En relación a las subdimensiones de las inseguridades, la condición de autogestión de las organizaciones permite que aquellos/as socios/as que son trabajadores/as de la cooperativa puedan fijar sus propias condiciones laborales. Esta situación se distancia de la estructura

de fijación de sueldos de las empresas de capital, en donde prima el mercado como ente que demarca los límites de retribución. En estas organizaciones no es solamente el sueldo es aquello que puede ser decidido, sino también la forma en que estos se designan, horas compensatorias, trabajo a distancia, conciliación familia-trabajo, permisos, entre otros. A pesar de que las personas entrevistadas reconocen que los ingresos que obtienen son menores a los sueldos de mercado, ello está más asociado a los ingresos de las organizaciones más que a la forma de distribución.

Es preciso mencionar que cada una de las organizaciones regula de manera independiente estos factores, sin embargo, lo medular establece que las condiciones personales de necesidad son los parámetros que permite fijar la redistribución. Esta situación de decisión estaría actuando como mediador que permite contener la presencia de este factor de riesgo, ya que se apoya en la mayor participación en la toma de decisiones de los/as trabajadores/as (UGT, 2016).

El déficit de ingresos generados por algunas de las cooperativas se compensa con los medios redistributivos, sin embargo, estas carencias, sobre todo si son prolongadas, generan impacto en los/as socios/as, los que finalmente van generando otras estrategias para poder suplir las necesidades económicas, principalmente con trabajos esporádicos que suplen las necesidades materiales que no pueden satisfacerse a través de la cooperativa. A pesar de esto, existe el deseo de que la organización cooperativa en el largo plazo sea capaz de satisfacer la necesidad de todos los socios y socias.

3.5. Doble presencia

La quinta dimensión de la doble presencia evalúa la preocupación por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo, no tiene subdimensiones y se constituye como la dimensión que tiene el mayor nivel de riesgo alto, con un 52,5 por cien, un 35 por cien de riesgo medio y un 12,5 por cien de riesgo bajo. Los hallazgos en esta dimensión sugieren que existe una alta predisposición a la doble presencia, enfocada en ambas direcciones, es decir, la forma en que el trabajo está presente en los espacios domésticos y así mismo como las exigencias domésticas están presentes en los espacios laborales.

En cuanto a lo primero, efectivamente se reconoce por parte de los/as entrevistados/as que no se deja de estar presente en la cooperativa, que la preocupación por las tareas laborales que se realizan, así como las no laborales, relacionadas con la misma pertenencia a la organización, produce que en otros espacios sigan preocupados/as o pendientes de la organización. Esta situación muestra que finalmente la cooperativa como espacio laboral y de participación política, tensiona la capacidad de los/as socios/as de poder distanciarse de lo laboral en los espacios familiares, la participación en la organización está presente en todo momento e implica que se mantiene una preocupación constante, no sobre las tareas propias de su actividad laboral, sino de su presencia como socio/a de la organización en su conjunto.

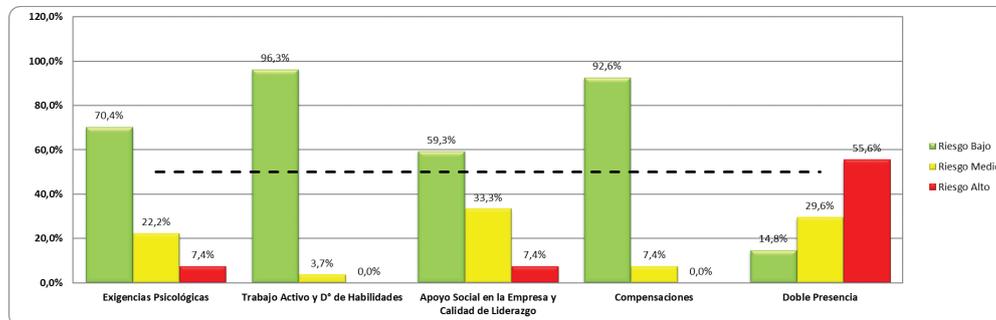
3.6. Género y niveles de riesgo psicosocial

Al realizar un análisis por género de los resultados de la medición de riesgos psicosociales, se puede mencionar que, de las cinco mediciones estudiadas, tres de ellas mantienen la tendencia de los resultados positivos a nivel general; trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, y compensaciones.

La figura 2 nos muestra los resultados de los hombres, en donde cuatro de las dimensiones presentan riesgo bajo y solo doble presencia mantiene la tendencia de riesgo alto. Se puede observar que existe una diferencia significativa en cuanto a la disminución del riesgo en la

dimensión de exigencias psicológicas, en donde a nivel general se obtiene un 57,5 por cien de riesgo bajo, mientras que sólo los hombres aumentan a un 70,4 por cien.

FIGURA 2. PREVALENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES, HOMBRES.

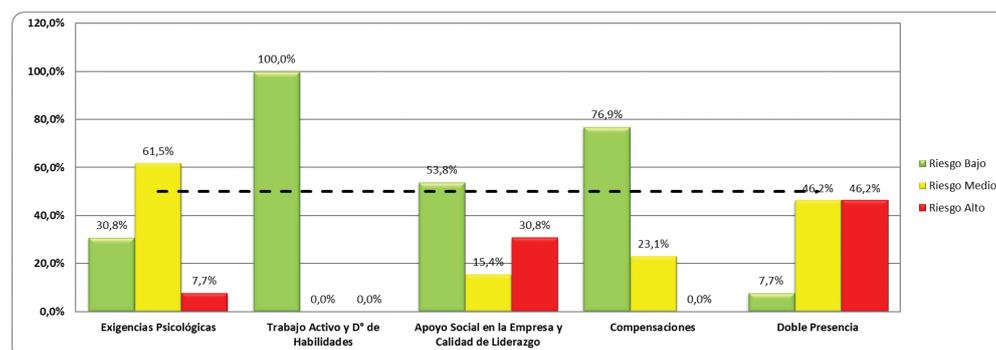


Fuente: Elaboración propia.

En la dimensión de compensaciones también se observa un aumento significativo, subiendo desde un 87,5 por cien de riesgo bajo a nivel general a un 92,6 por cien sólo los hombres. En el resto de los niveles de riesgo medio y alto, se mantienen las tendencias similares en todas las dimensiones.

En el caso de las mujeres, como se puede observar en la figura 3, la distribución de los riesgos varía respecto del general en dos dimensiones, exigencias psicológicas y doble presencia, mientras que los resultados de las dimensiones de trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, y compensaciones, se mantienen con niveles de riesgo bajo.

FIGURA 3. PREVALENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES, MUJERES.



Fuente: Elaboración propia.

Respecto de la dimensión de exigencias psicológicas se observa una diferencia significativa, en donde el riesgo bajo a nivel general (57,5 por cien) y en los hombres (70,4 por cien), cambia a riesgo medio (61,5 por cien) en las mujeres. Esto implica que las mujeres dentro de las cooperativas estudiadas presentan mayores factores de riesgo asociados a esta dimensión. Esta situación se puede relacionar con la variación que presenta la dimensión de doble presencia, en la cual el nivel de riesgo alto disminuye y el nivel de riesgo medio aumenta, sin embargo, no se puede establecer la prevalencia del nivel de riesgo.

El factor de doble presencia, entendido desde el doble rol de trabajo, dentro del hogar y fuera de éste, que afecta principalmente a las mujeres (Ruiz, *et al.* 2017) se manifiesta de manera disímil según lo planteado por las personas entrevistadas, aquí, las mujeres comentan que a pesar de que la doble jornada laboral persiste, el modelo cooperativa permite compatibilizar ambos espacios, aspecto que podría estar influyendo en los resultados de las mujeres en el cuestionario de medición de riesgos psicosociales, indicando un menor nivel de riesgo respecto de los hombres y el resultado en general.

A pesar de que existe una preocupación permanente por estos temas es interesante constatar que la compatibilización, desde el enfoque de la autonomía de los tiempos y poder de decisión sobre los mismos, genera muchas más posibilidades de asumir la maternidad de mejor manera. Finalmente, la oportunidad de conciliación de los mundos implica una preocupación constante de los dos ámbitos y no el camino de predominio del mundo laboral por sobre el familiar o viceversa. Esto podría explicar en parte el aumento de los niveles de riesgo asociado a exigencias psicológicas, dado que no se pudo establecer factores de riesgos asociados a tareas específicas de la labor que realizaban o a otra subdimensión. En esta misma línea Santero y Castro (2016), han generado antecedentes que indican que las organizaciones laborales pertenecientes a la economía social presentan diferencias respecto de las empresas que no pertenecen a la economía social en los ámbitos de género. En términos de participación laboral Pérez y Valiente (2018) indican que las empresas cooperativas valencianas generan mayores oportunidades para las mujeres que otros modelos empresariales mercantiles. Si bien el levantamiento de datos e información se realizó previo a la pandemia de la Covid-19, esta evidencia aporta a la identificación del modelo organizacional cooperativo como organizaciones que otorgan mayor nivel de igualdad.

La cooperativa más que flexibilidad, es apoyo mutuo, y por tanto las lógicas para enfrentar las situaciones de estrés son concebidas de manera distinta. Esto confronta al modelo de flexibilidad laboral propuesto en el modelo de trabajo de la empresa de capital, pero se enmarca en las recomendaciones que hacen las organizaciones que analizan la salud laboral para mitigar estos factores de riesgo asociados al control dentro del espacio laboral.

4. DISCUSIÓN

Pretender que la participación en un espacio laboral no genere consecuencias sobre las personas que allí trabajan contraría todos los antecedentes en este campo de investigación, así las perspectivas de análisis de la salud laboral proponen un constante monitoreo que permita que, ante determinadas consecuencias negativas, se implementen medidas correctivas. En este sentido, Chile cuenta con una propuesta de medición estandarizada y validada que permite su monitoreo, ello, a pesar de que pueden existir ajustes y mejoras a sus protocolos o al análisis de los datos, esto resulta ser condición favorable para el resguardo de la salud psicosocial de los y las trabajadoras.

Es interesante constatar que existen estudios que han establecido correlaciones significativas entre los resultados de la medición de riesgos psicosociales y otro tipo de mediciones del ámbito de la salud laboral, como aquellas destinadas a observar la satisfacción laboral de los/as trabajadores/as (Gómez, *et al.* 2014), la presencia de burnout (Palomar, *et al.* 2014), como así también resultados que emergen de cuestionarios de salud general (Silva, *et al.* 2014). Estos antecedentes resultan atractivos en la medida que se podrían extrapolar los resultados obtenidos a otros tipos de medición.

La obtención de un nivel de riesgo alto nivel 1 como resultado del estudio, a pesar de tener prevalencia de riesgo alto en la dimensión de doble presencia, permite establecer que hay antecedentes que indican que los resultados no se encuentran asociados a las actividades laborales, sino más bien a los rasgos organizacionales de estas cooperativas. Aquí, los valores previamente

mencionados de las organizaciones cooperativas como la ayuda mutua, la responsabilidad, la igualdad, la equidad y la solidaridad se van construyendo a partir del trabajo que realizan los socios y socias, que impulsan y sustentan el funcionamiento de estas organizaciones de una manera distinta. Bajo esta arista, el desarrollo de las entidades cooperativas y sus objetivos, se encuentran ligados de manera directa con la participación efectiva de los socios y socias, donde gracias a su labor se puede consagrar la consecución de la eficiencia laboral, que se sustenta a la plena motivación de sus propios/as protagonistas (Briones, 2018).

En los inicios de las reflexiones en torno a la salud mental laboral se plantea que lo más complejo de ser intervenido tiene relación con la organización del trabajo, porque se basa en los contenidos de la tarea, en el modo de funcionamiento, el ritmo del trabajo y la asignación de los individuos al trabajo, pero en la experiencia de las organizaciones estudiadas, estos factores son totalmente modificables y por tanto, lo central de la gestión del trabajo puede ser mejorado para sostener la salud de las personas. Así, la acción de los/as trabajadores/as no solamente produce la vida del trabajo que realizan sino también producen modificaciones en la manera de llevarlo a cabo. En términos de salud, al encontrarse con otros valores, puede modificar concretamente los efectos en la salud de quienes participan, ya que la cultura laboral que se crea en torno a la forma de hacer, termina reproduciendo condiciones positivas para los individuos. Es así, como la búsqueda del bienestar humano, tal como lo planteaba Moreno (2016), resulta ser el bienestar superior que se pone en juego al momento de autogestionar estas organizaciones.

No se está en condiciones de plantear que los resultados obtenidos son mejores que en una empresa de capital a priori, tampoco es la pretensión de la investigación, sin embargo, es interesante la presencia de elementos que dan indicios para pensar que existen resultados distintos en las organizaciones bajo la forma cooperativa. Específicamente en el caso de la dimensión doble presencia, existen antecedentes que se contraponen a los resultados de otras investigaciones, en las que se indica que son las mujeres las que tienen una mayor prevalencia de riesgo respecto de los hombres en las empresas (Güilgürica, *et al.* 2015; Pérez-Franco, 2016; Ruiz, *et al.* 2017). Así, se hace necesario continuar indagando en este ámbito, sobre todo a partir de la inclusión de elementos provenientes de las perspectivas de género, ya que según lo esgrimido en un estudio realizado por Pérez y Melián (2016) se considera que uno de los resultados más significativos de un proceso de investigación en una entidad cooperativa, es percatarse que la participación de las mujeres en la organización como también en la toma de decisiones, permiten generar una corrección en torno a la marginación laboral del mismo género, hechos que a priori no fueron considerados en este estudio.

A su vez, a partir de los antecedentes, se puede establecer que el factor democrático, asociado a la influencia que tienen los/as socios/as trabajadores/as dentro de la cooperativa, es un elemento de relevancia, ya que de manera transversal, el poder de decisión sobre las condiciones laborales, ser parte de la toma de decisiones, así como la forma que se lleva adelante la organización, permite distanciarse de la posición de trabajadores/as asociados/as a una estructura vertical, en la cual solo deban acatar o generar estrategias para resistir dentro de la empresa, por el contrario hay conformidad respecto del trabajo dentro de la cooperativa. Para Chaves-Ávila (2020) la estructura de propiedad que poseen las entidades de la economía social es garante de derechos de los socios y socias, permitiendo así el desarrollo constante de una gobernanza que entrega voz, que es inclusiva y democrática. El contrapunto que se puede evidenciar en cuanto a los aspectos más negativos que se manifiestan principalmente en dos, el primero referido al nivel de ingreso económico, el cual está por debajo de las condiciones de mercado, pero es compensado por los mecanismos redistributivos, y el segundo corresponde a la presencia permanente de la cooperativa en el día a día de los sujetos, lo que aumenta considerablemente la exigencia psicológica asociada. Tal como se hacía mención, esta característica se manifiesta con mayor intensidad en mujeres más que en hombres.

Los resultados de esta investigación nos proporcionan una nueva óptica de análisis de las organizaciones de la economía social y en específico sobre las cooperativas de trabajo, en donde generalmente se profundiza sobre las bondades del modelo y su capacidad para satisfacer necesidades de diversa índole a través de un proyecto colectivo, sin embargo la propia participación en estas organizaciones asociativas estarían produciendo efectos psicosociales y en específico asociadas a la salud laboral que hasta el momento han sido poco indagadas.

Existen antecedentes en relación a los gerentes de empresas sociales, así como de organizaciones sin fines de lucro asociados a políticas públicas (Dempsey y Sanders, 2010; Gorgievski y Stephan, 2016), que nos ayudan a comprender el desgaste emocional que se presenta asociado al alto compromiso con la organización en la que se desempeñan, sin embargo, el componente democrático y de autogestión no se encuentra presente en estos análisis. Los valores que se encuentran en las cooperativas ponen el centro en la persona, el que sin duda debe tener un proyecto económico que, de sostenibilidad a la organización, esta compatibilización es precisamente la que permite la satisfacción de las necesidades. Al observar por ejemplo el comportamiento de las empresas cooperativas frente a las crisis económicas existen diversos estudios que indican el comportamiento es anticíclico en cuanto al desempleo (Calderón y Calderón, 2012; Grávalos y Pomares, 2001; Melián Navarro y Campos Climent, 2010;), actúan como refugios de los espacios laborales y esto tiene un sentido profundo asociado a los valores cooperativos. Así también los modelos de gestión asociados ponen el centro a las personas y las comunidades más allá de los indicadores materiales que son ampliamente estudiados, tal como lo plantea Bustamante (2019) estas organizaciones tienen una vinculación estrecha en la forma de gestión con los valores cooperativos.

Vinculando estos análisis es totalmente comprensible que los resultados presentados tienen una relación, al menos en una dimensión valórica, respecto de la importancia de las personas socias y trabajadoras que pertenecen a las distintas cooperativas estudiadas.

Para finalizar, consideramos que los datos aquí presentados son un aporte inicial al estudio de las organizaciones de la economía social y en específico de las cooperativas en este ámbito de la salud laboral. Es necesario gestionar más antecedentes empíricos, así como teóricos, que permitan comprender de mejor manera los efectos sobre las personas que participan en este tipo de organizaciones asociativas y autogestionadas, con valores no capitalistas, así como en los efectos psicosociales de la democracia en los espacios laborales.

5. BIBLIOGRAFÍA

- ACI América (2001). Principios y Valores Cooperativos. Recuperado 10 de diciembre de 2020 <http://www.aciamericas.coop/Principios-y-Valores-Cooperativos-4456>
- Almonte, J., Mena, C., Ortiz, S. y Osorio, J. (2016). Psiquiatría y Ley de Enfermedades Profesionales en Chile: revisión histórica y crítica de una relación compleja. *Revista médica de Chile*, 144, 1591-1597. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872016001200011>
- Alonso, L. (2007). La crisis de la ciudadanía laboral. *Anthropos*.
- Alvarado, R., Pérez-Franco, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N. y Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista médica de Chile*, 140, 1154-1163. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872012000900008>
- Araujo, K. (2016). El miedo a los subordinados, una teoría de la autoridad. LOM.
- Briones, A. (2018). Nuevos desafíos de la Economía Social y el Cooperativismo en Iberoamérica. En "Hernández" (Presidencia) XVII Congreso Internacional de Investigadores en

- Economía Social y Cooperativa “La Economía Social: transformaciones recientes, tendencias y retos de futuro” (pp. 1-17). CIRIEC-España y Universidad de Castilla - La Mancha.
- Bustamante, A. (2019). Gestión humana socialmente responsable en cooperativas de trabajo asociado colombianas. *Revista de Economía Pública y Cooperativa*, 95, 217-255. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.95.10433>
- Calderón, B. y Calderón, M. (2012). Cómo afrontan la crisis las cooperativas en España: comparativa de trayectorias laborales a partir de la muestra continua de vidas laborales. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 76, 5-26. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17425849001>
- Chaves-Ávila, R. (2020): Crisis del Covid-19: impacto y respuestas de la economía social, *Noticias de la economía Pública, Social y Cooperativa*, 63, 28-43. http://ciriec.es/wp-content/uploads/2020/10/Revista_63_Tema.pdf
- Creswell, J. y Plano, V. (2007). Editorial: *Differing Perspectives on Mixed Methods Research*. *Journal of Mixed Methods Research*, 1, 303-308. <https://doi.org/10.1177/1558689807306132>
- Dejours, C. (2017). La sublimación entre el sufrimiento y el placer en el trabajo. En Foladori y Guerrero (Ed.) *Malestar en el trabajo: desarrollo e intervención*. LOM.
- Dejours, C. y Gernet, I. (2012). Psicopatología del Trabajo. Miño y Dávila.
- Dempsey, S. y Sanders, M. (2010). Meaningful Work? Nonprofit Marketization and Work/Life Imbalance in Popular Autobiographies of Social Entrepreneurship. *Organization*. 17. 437-459. <https://doi.org/10.1177/1350508410364198>
- División de Asociatividad y Cooperativas (2021). Boletín estadístico de cooperativas en Chile. Recuperado el 15 de febrero de 2021, de https://asociatividad.economia.cl/wp-content/uploads/2021/03/01_2021_COOP.pdf
- Foladori, H. (2017). Cooperación en unidades de producción recuperadas por los trabajadores (UPRT) y sus efectos en la subjetividad. En Foladori y Ruiz (Ed.), *Pensar en Grupo. El trabajo de Cooperar*. Editorial Universitaria.
- Foladori, H. y Guerrero, P. ed. (2017). *Malestar en el trabajo: desarrollo e intervención*. LOM.
- Fuentes, B., Hernández, L., Inostroza, P. y Radrigán, M. (2020). Desarrollo territorial y fomento de la economía social y cooperativa. Procesos emergentes en Chile de articulación entre gobiernos regionales, municipios y empresas de la economía social y cooperativa. En Álvarez, J.F. y Marcuello, C.(Dirs.) *Experiencias Emergentes de la Economía Social*, OIBESCOOP.
- Gargallo, A. y Freundlich, F. (2010). Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. *Revista de Estudios Cooperativos*, 103, 33-58. <https://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/view/REVE1010440033A>
- Gómez, P., Hernández J. y Méndez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Revista Ciencia & Trabajo*, 49, 9-16. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>
- Gorgievski, M. y Stephan, U. (2016). Advancing the Psychology of Entrepreneurship: *A Review of the Psychological Literature and an Introduction*. *Applied Psychology*. 65, 437-468. <https://doi.org/10.1111/apps.12073>
- Grávalos, M. y Pomares, I. (2001). Cooperativas, desempleo y efecto refugio. *Revista de Estudios Cooperativos*, 74, 69-84. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36707404>
- Güilgüiruca, M., Meza, K., Góngora, R. y Moya, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61, 57-67. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100006>

- Karasek, R. (1998). El modelo de demandas / control: *enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos*. En Jeanne Mager (Ed.) *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. OIT. Gestión Editorial Chantal Dufresne.
- Martínez, A. (1995). Los valores y los principios cooperativos. *Revista de Estudios Cooperativos*, 61, 35–46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1148526>
- Melián Navarro, A. y Campos Climent, V. (2010). Emprendedurismo y economía social como mecanismos de inserción sociolaboral en tiempos de crisis. *Revista De Estudios Cooperativos*, 100, 43 - 67. <https://revistas.ucm.es/index.php/REVE/article/view/REVE1010130043A>
- Monzón, J. (1987). La Economía Social en España. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 0, 19-29.
- Moreno, J. (2016). Las relaciones entre los valores y principios cooperativos y los principios de la normativa cooperativa. *Revista de Estudios Cooperativos*, 124, 114-127. <https://doi.org/10.5209/REVE.54923>
- Navarro, P. y Díaz, C. (1998). Análisis de Contenido. En Delgado y Gutiérrez (Ed.) *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*. Editorial Síntesis.
- Núñez, J. (2017). Los métodos mixtos en la investigación en educación: hacia un uso reflexivo. *Cadernos de Pesquisa*, 47, 632- 649. <https://doi.org/10.1590/198053143763>
- OIT (2002). *R193 Recomendación sobre la promoción de las cooperativas*. Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2010). *Economía Social y Solidaria: Construyendo un entendimiento común*. Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- OIT (2015). *Las cooperativas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Debate sobre el desarrollo después de 2015*. Organización Internacional del Trabajo y Alianza Cooperativa Internacional.
- OIT (2019). *Respuesta de las cooperativas y de la economía social y solidaria a las cuestiones claves identificadas en el informe de la comisión mundial sobre el futuro del trabajo*. Organización Internacional del Trabajo.
- OMS (1995). *Salud Ocupacional para Todos*. Organización Mundial de la Salud.
- Palomar, Ma., García, S. y Pando, M., (2014). Factores de riesgo psicosocial y burnout en población económicamente activa de Lima, Perú. *Revista Ciencia & Trabajo*, 51, 164-169. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>
- Pérez, M. y Valiente, L. (2018). Aproximación al perfil y calidad del empleo generado por las sociedades cooperativas andaluzas. *Revista de Estudios Cooperativos*, 130, 122-148. <https://doi.org/10.5209/REVE.60989>
- Pérez, N. y Melián, A. (2016). Empresas de inserción y diversidad de género en la toma de decisiones ¿utopía o realidad?. En Chaves, Julià y Monzón (Coord.), XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa, Economía Social: crecimiento económico y bienestar, (pp. 1-21)
- Pérez-Franco (2016). Nuevos Trabajos, nuevos riesgos. Chile y los factores de riesgo psicosocial laboral. *Revista Chilena de Salud Pública*, 20, 36-44. <https://doi.org/10.5354/0719-5281.2016.39334>
- Plano, V., Huddleston-Casas, C., Churchill, S., O'Neil, D. y Garrett, A. (2008). Mixed methods approaches in family science research. *Journal of Family Issues*, 29, 1543-1566 <https://doi.org/10.1177/0192513X08318251>
- Pole, K. (2009). Diseño de metodologías mixtas. Una revisión de las estrategias para combinar metodologías cuantitativas y cualitativas. *Revista Renglones*, 60, 37-42. <http://hdl.handle.net/11117/252>

- Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C. y Zamora, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 44, 33-51. <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>
- Santero, R. y Castro, B. (2016). Análisis de las condiciones laborales en las entidades de la economía social en España desde una perspectiva de género. *Revista de Estudios Cooperativos*, 121, 228-255. https://doi.org/10.5209/rev_REVE.2016.v121.51309
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort – low reward conditions. *Journal or Occupational Health Psychology*, 1, 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Silva, H., Lefio, A., Marchetti, N. y Benoit, P. (2014). Riesgos Psicosociales en conductores de transporte de carga y pasajeros urbanos e interurbano, y su asociación con la autopercepción de salud y siniestralidad laboral. *Revista Ciencia & Trabajo*, 50, 67-74. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000200002>
- SUSESO (2013). *Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo*. Ministerio de Salud – Chile.
- SUSESO (2016). *Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21, versiones breve y completa*. Superintendencia de Seguridad Social.
- Theorell, T. y Karasek, R. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research, *Journal or Occupational Health Psychology*, 1, 9–26. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.9>
- UGT (2016). *Manual de Riesgos Psicosociales*. Secretaria de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente. Editado por UGT Aragón.