

2011

PRIMERA ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, TRABAJO, SALUD Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN CHILE (ENETS 2009-2010)

Informe Interinstitucional



Gobierno
de Chile

www.gob.cl

Ministerio de
Salud

Gobierno de Chile

Dirección del
Trabajo

Gobierno de Chile

ISL
Instituto de
Seguridad Laboral

Gobierno de Chile

2011

PRIMERA ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, TRABAJO, SALUD Y CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN CHILE (ENETS 2009-2010)

Informe Interinstitucional



**Gobierno
de Chile**

www.gob.cl

**Ministerio de
Salud**

Gobierno de Chile

**Dirección del
Trabajo**

Gobierno de Chile

**ISL
Instituto de
Seguridad Laboral**

Gobierno de Chile

**PRIMERA ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, TRABAJO, SALUD Y CALIDAD DE VIDA
DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN CHILE
INFORME INTERINSTITUCIONAL
ENETS 2009-2010**

Ministerio de Salud (MINSAL)
Dirección del Trabajo (DT)
Instituto de Seguridad Laboral (ISL)
2011

Elaborado por:
Celia Vallebuona, Depto. Epidemiología

Participaron en el desarrollo de los capítulos:

Celia Vallebuona S, Depto. Epidemiología, MINSAL: Capítulos: N°1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11.
Manuel Nájera d F, Depto. Epidemiología, MINSAL: Capítulos: N°2, 7 y 11.
Celina Carrasco O, Depto. Dirección del Trabajo: Capítulos: N°6, 10 y 11.
Isabel Matute W, Depto. Epidemiología, MINSAL: Capítulos: N°10 y 11.
Nora Díaz S, Depto. Epidemiología, MINSAL: Capítulos: N°2, 6.
Héctor Jaramillo: Capítulos: N°7.
Omar Aguilar N, Dirección del Trabajo: Capítulos: N°7.
Patricia Vega L, Dirección del Trabajo: Capítulos: N°7.

Revisión Final

Tania Alfaro M, Depto. Epidemiología, MINSAL.
Hector Jaramillo, Instituto de Seguridad Laboral
Celia Vallebuona S, Depto. Epidemiología, MINSAL.

Participantes en las diferentes etapas de desarrollo de ENETS:

Ministerio de Salud

Orielle Solar O., Subsecretaria de Salud Pública
Pamela Bernales B., Subsecretaria de Salud Pública
María José González R., Subsecretaria de Salud Pública
Camilo Sembler, Subsecretaria de Salud Pública
Lorena Hoffmeister A., Subsecretaria de Salud Pública
Andrea Guerrero A., Depto. de Epidemiología
Celia Vallebuona S., Depto. de Epidemiología
Manuel Nájera D., Depto. de Epidemiología
Nora Díaz S., Depto. de Epidemiología
Isabel Matute W., Depto. de Epidemiología
Tania Alfaro M., Depto. de Epidemiología
Ciro Ibañez S., Depto. Economía de la Salud
Rafael Agacino R., Depto. Economía de la Salud
Patricia Grau M., Depto. Salud Ocupacional
Nella Marchetti P., Depto. Salud Ocupacional
Santiago Mansilla P., Depto. Salud Ocupacional
Marianela Ramos P., Depto. Salud Ocupacional
Gabriela Nuñez T., Depto. Promoción de la Salud
Lucía Molina L., Instituto de Salud Pública
Manuel Parra S., Instituto de Salud Pública
Andrea Flores M., Depto. Economía de la Salud
Helia Molina M., División Políticas Públicas

Dirección del Trabajo

Celina Carrasco Oñate, Depto. Estudios
Omar Aguilar Novoa, Depto. Estudios
Patricia Vega López, Depto. Estudios
Ps. Verónica Riquelme, Depto. Estudios
Andrea Fraga, Depto de Estudios
Magdalena Echeverría, Depto. Estudios

Instituto de Seguridad Laboral (ISL)

Héctor Jaramillo
Octavio Moya
Fernando García Díaz
Patricio Coronado
Soledad Elizalde

Asesores Internacionales

Carles Muntaner, Universidad de Toronto
Joan Benach, Universidad Pompeu Fabra, Barcelona, España
Marcelo Amable, Universidad Pompeu Fabra, Barcelona, España
Javier Piñilla, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo España.

Representantes de los trabajadores

Jornada de análisis con trabajadores y trabajadoras del país. www.saludytrabajo.cl

Diseño y diagramación



simplecomunicacion.cl

"La importancia del trabajo para la salud no se deriva sólo de que éste pone al hombre en contacto con agentes externos biológicos, químicos y físicos, sino que el trabajo determina un modo de vivir en sociedad..."

Cristina Laurell





PRÓLOGO

La primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Equidad, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile, ENETS, recoge información de trabajadores y trabajadoras ocupados y desocupados del país respecto de las relaciones contractuales mediante las cuales se emplean; acerca de las condiciones en que trabajan cotidianamente, y respecto de aspectos asociados a su salud y bienestar. El eje central de análisis que vincula estos diferentes ámbitos es la inequidad, la cual permite visualizar cómo los problemas de salud de los trabajadores y trabajadoras dependen de las relaciones desiguales en términos de nivel de ingresos, status ocupacional, nivel educacional, género y posición socioeconómica, tal como fue señalado en el Reporte Mundial sobre Determinantes Sociales de la Organización Mundial de la Salud en 2008.

Este informe ejecutivo, a cargo de las 3 instituciones participantes, presenta algunos de los aspectos más relevantes de esta encuesta, con la intención de motivar a los académicos, investigadores y público en general a analizar y profundizar en las distintas temáticas que ésta contiene.

Esta encuesta entrega interesante información que nos permite profundizar en el análisis de las relaciones de empleo y trabajo, y cómo éstas se asocian a la salud de los trabajadores y trabajadoras, tanto en sus aspectos positivos como negativos.

Los resultados invitan también a comprender de mejor forma el vínculo entre las condiciones de empleo, trabajo y salud; en términos no sólo de actividad para una necesaria subsistencia, sino también en términos de espacio de participación social y de ejercicio de derechos, y particularmente en términos de fuentes de inequidades de resultados en salud.

A partir de la opinión de los trabajadores y trabajadoras se obtiene información relevante que contribuye en la construcción de agendas públicas, priorizando las políticas de intervención social y constituyendo, además, una buena práctica de ejercicio de la democracia.

La ENETS aborda el análisis de las relaciones de empleo y trabajo como determinante social de la salud de las personas; la seguridad y prevención de los riesgos de enfermarse; el acceso al seguro para los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales; la conciliación de la vida familiar y social; los aspectos psicosociales y como es su impacto en la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras chilenos, así cómo las preferencias de cambio en relación al trabajo que nos propone la población chilena.

ÍNDICE

1. ANTECEDENTES GENERALES DE LA ENCUESTA	12
1.1. Reseña histórica del desarrollo de ENETS	13
1.2. Marco conceptual	14
1.3. Objetivos y preguntas de la encuesta	15
1.4. Posición socioeconómica	16
1.5. Calidad de vida y salud	18
1.6. Condiciones de trabajo	21
1.7. Factores psicosociales	22
1.8. Condiciones de empleo	25
1.9. Estado y sociedad	27
1.10. Descripción del cuestionario final	29
2. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA ENCUESTA	30
3. PERFIL DE LOS ENCUESTADOS	32
4. CALIDAD DE VIDA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	37
4.1. Calidad de vida	38
4.2. Bienestar en el trabajo	41
4.3. Estilos de vida y hábitos	43
4.4. Estado de salud	51
5. EFECTOS EN LA SALUD ASOCIADOS AL TRABAJO	54
5.1. Accidentes del trabajo	55
5.2. Enfermedades provocadas o agravadas por el trabajo	59
5.3. Enfermedad profesional	61
5.4. Síntomas o problemas de salud	62
5.5. Dolores	63
5.6. Salud mental	65
6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	67
6.1. Trabajo y hogar	68
6.2. Uso del tiempo libre	70
6.3. Tiempo de trabajo y traslado hacia y desde el trabajo	71
6.4. Trabajo el fin de semana	73

7. CONDICIONES EN LAS QUE SE TRABAJA EN CHILE	77
7.1. Condiciones de empleo	77
7.2. Condiciones de trabajo	87
8. ACCESO A SEGURIDAD SOCIAL Y PREVISIONAL	98
8.1. Sistema previsional de vejez	99
8.2. Seguro de cesantía	100
8.3. Sistema previsional de salud	100
8.4. Sistema de seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	101
9. ACCESO A LAS PRESTACIONES DEL SEGURO DE SALUD LABORAL Y REPOSO POR PROBLEMAS DE SALUD ASOCIADOS AL TRABAJO	103
9.1. Acceso a atención de salud por accidentes del trabajo	103
9.2. Enfermedades profesionales o asociadas al trabajo	105
9.3. Lugar de atención de los accidentes y enfermedades laborales	106
9.4. Acceso y uso del reposo médico por problemas de salud por parte de los trabajadores	107
10. PARTICIPACIÓN SOCIAL Y ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	109
10.1. Participación en organizaciones del ámbito del trabajo	110
10.2. Toma de decisiones en el trabajo	112
10.3. Apoyo social en el trabajo	114
10.4. Adecuaciones de las empresas ante crisis o dificultades económicas	115
10.5. Percepción de tensión social	116
11. ESTADO Y SOCIEDAD	118
11.1. Rol del Estado en la salud de los trabajadores	118
11.2. Qué proponen los trabajadores	120
12. CONCLUSIONES	125
12.1. Departamento de Epidemiología, MINSAL	125
12.2. Dirección del Trabajo	128
ANEXO	
Instrumento: Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile – ENETS 2009–2010	130

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO Nº 1	Satisfacción con distintos aspectos de la vida según sexo. ENETS 2009-2010, (D1a-D1l).	38
GRÁFICO Nº 2	Ámbitos de la calidad de vida que disminuyen con la edad. ENETS 2010, (D1).	39
GRÁFICO Nº 3	Satisfacción con el bienestar de salud mental y emocional según estabilidad, formalidad y temporalidad. ENETS 2009-2010.	39
GRÁFICO Nº 4	Satisfacción con el bienestar mental y emocional según situación de empleo, subordinación y sexo. ENETS 2009-2010.	40
GRÁFICO Nº 5	Bienestar mental y emocional según ocupación y sexo. ENETS 2009-2010.	40
GRÁFICO Nº 6	Satisfacción con el bienestar de salud mental y emocional según nivel de ingreso y sexo. ENETS 2009-2010.	41
GRÁFICO Nº 7	Satisfacción con diferentes aspectos de su trabajo según sexo. ENETS 2009-2010.	42
GRÁFICO Nº 8	Realización de actividad física en el trabajo o fuera de éste según sexo. ENETS 2009-2010.	43
GRÁFICO Nº 9	Realización de actividad física en el trabajo o fuera de éste según sexo, grupo etario e ingreso del hogar. ENETS 2009-2010.	44
GRÁFICO Nº 10	Actividad física en el trabajo y fuera de éste según ocupación y sexo. ENETS 2009-2010.	44
GRÁFICO Nº 11	Su actividad física o deporte por 30 minutos el último mes según nivel educacional y sexo. ENETS 2009-2010.	45
GRÁFICO Nº 12	Exposición permanente al tabaco en los lugares de trabajo según sexo, grupo etario e ingreso salarial para trabajadores ocupados. ENETS 2009-2010.	46
GRÁFICO Nº 13	Exposición permanente al tabaco en los lugares de trabajo según ocupación y sexo. ENETS 2009-2010.	46
GRÁFICO Nº 14	Prevalencia de consumo de cigarrillos en el último mes según sexo, situación de empleo y ocupación. ENETS 2009-2010.	47
GRÁFICO Nº 15	Frecuencia de consumo de alcohol en trabajadores. ENETS 2009-2010.	48
GRÁFICO Nº 16	Consumo de cerveza, pisco, ron u otro según riesgo, nivel de ingreso y edad. ENETS 2009-2010.	48
GRÁFICO Nº 17	Prevalencia de consumo de medicamentos en forma regular según ocupación y sexo. ENETS 2009-2010.	50
GRÁFICO Nº 18	En su trabajo actual, ¿conoce a alguien que consuma habitualmente alguna de estas sustancias: marihuana, cocaína, pasta base, otra sustancia ilícita? Según sexo y nivel de ingreso. ENETS 2009-2010.	50
GRÁFICO Nº 19	Percepción de salud actual según sexo, tramo etario, ingreso y educación. ENETS 2009-2010, (Puntaje de 1 a 7).	51
GRÁFICO Nº 20	Estado de salud comparado con el de hace un año según sexo. ENETS 2009-2010.	52
GRÁFICO Nº 21	Estado de salud algo o mucho peor comparado con el de hace un año según sexo, ingreso y educación. ENETS 2009-2010,	53
GRÁFICO Nº 22	Trabajadores que han presentado un accidente de trabajo o de trayecto en los últimos 12 meses según sexo, edad y localidad. ENETS 2009-2010.	55
GRÁFICO Nº 23	Trabajadores que han presentado un accidente de trabajo o de trayecto en los últimos 12 meses según educación e ingreso. ENETS 2009-2010.	55
GRÁFICO Nº 24	Trabajadores que han presentado un accidente de trabajo o de trayecto en los últimos 12 meses según situación de empleo, formalidad y sector. ENETS 2009-2010.	56
GRÁFICO Nº 25	Trabajadores accidentados el último año según ocupación y sexo. ENETS 2009-2010.	56
GRÁFICO Nº 26	Número de accidentes de trabajo según tamaño de empresas. ENETS 2009-2010.	57
GRÁFICO Nº 27	Accidentes de trabajo con atención médica según sexo y tipo de atención. ENETS 2009-2010.	58
GRÁFICO Nº 28	Accidentes del trabajo graves y menos graves según sexo y tramo etario. ENET 2009-2010.	59
GRÁFICO Nº 29	Área en que afectó el accidente del trabajo, según sexo. ENET 2009-2010.	59
GRÁFICO Nº 30	Trabajadores con enfermedades provocadas o agravadas por el trabajo según tipo de trabajo, sector e ingreso. ENETS 2009-2010.	60
GRÁFICO Nº 31	Trabajadores con enfermedades provocadas o agravadas por el trabajo según sexo y ocupación. ENETS 2009-2010.	60
GRÁFICO Nº 32	Reconocimiento de enfermedad profesional, según sexo y tramo etario. ENET 2009-2010.	61
GRÁFICO Nº 33	Reconocimiento de enfermedad profesional según sexo y situación de empleo. ENETS 2009-2010.	62
GRÁFICO Nº 34	Enfermedades profesionales reconocidas según consecuencias y sexo. ENETS 2009-2010.	62

GRÁFICO Nº 35	Durante los 12 meses, ¿Usted ha tenido el siguiente síntoma?. ENETS 2009-2010.	63
GRÁFICO Nº 36	Dolores permanentes según ocupación y sexo. ENETS 2009-2010.	64
GRÁFICO Nº 37	Lugar de los dolores provocados por el trabajo según sexo. ENETS 2009-2010.	64
GRÁFICO Nº38	Sentirse melancólico, triste o deprimido por un período de dos semanas o más el último año según sexo, tramo etario y educación. ENETS 2009-2010.	65
GRÁFICO Nº39	Sentirse melancólico, triste o deprimido por un período de dos semanas o más el último año según tipo de trabajo. ENETS 2009-2010.	66
GRÁFICO Nº 40	Área en que afectó el accidente del trabajo, según sexo. ENET 2009-2010.	68
GRÁFICO Nº 41	D54a ¿Cuán a menudo se enfrenta a la siguiente situación?: Cuando Usted no está en su casa, ¿las tareas domésticas se quedan sin hacer?, según sexo. ENETS 2009-2010.	69
GRÁFICO Nº 42	Casi siempre a siempre las mujeres se enfrentan a la siguiente situación: Cuando Usted no está en su casa, ¿las tareas domésticas se quedan sin hacer?, según sexo. ENETS 2009-2010. MINSAL	69
GRÁFICO Nº 43	¿Cuán a menudo se enfrenta a la siguiente situación?: Si hay un problema en su casa, ¿Usted deja el trabajo para ir a solucionarlo?, según sexo. ENETS 2009-2010.	70
GRÁFICO Nº 44	Horas trabajadas en la semana completa según sexo y edad. ENETS 2009-2010.	71
GRÁFICO Nº 45	Horas promedio trabajadas en la semana según ingreso salarial, localidad y sexo. ENETS 2009-2010.	72
GRÁFICO Nº 46	Horas promedio trabajadas en la semana según situación de empleo, formalidad , localidad y sexo. ENETS 2009-2010.	72
GRÁFICO Nº 47	Horas promedio trabajadas en la semana según ocupación y sexo. ENETS 2009-2010.	73
GRÁFICO Nº48	Trabajar al menos una hora el día sábado o domingo según sexo, tramo etario y educación. ENETS 2009-2010.	73
GRÁFICO Nº 49	Trabajar al menos una hora el día sábado o domingo según situación de empleo, sector, formalidad y sexo. ENETS 2009-2010.	74
GRÁFICO Nº 50	Trabajar al menos una hora el día sabado o domingo según ingreso, ocupación y sexo. ENETS 2009-2010,	74
GRÁFICO Nº 51	Tiempo de traslado diario, de ida y regreso del trabajo, según localidad y sexo. ENETS 2009-2010.	75
GRÁFICO Nº 52	Tiempo de traslado diario, de ida y regreso del trabajo, según situación de empleo y sexo. ENETS 2009-2010.	76
GRÁFICO Nº 53	Tiempo de traslado diario más de 3 horas (ida y regreso del trabajo) según ocupación. ENETS 2009-2010,	76
GRÁFICO Nº 54	Formalidad en el contrato en trabajadores ocupados del sector privado según sexo. ENETS 2009-2010.	78
GRÁFICO Nº 55	Tener contrato o acuerdo de trabajo según edad. ENETS 2009-2010.	79
GRÁFICO Nº 56	Tipo de contrato en trabajadores ocupados en el sector privado según nivel de educación y sexo. ENETS 2009-2010,	79
GRÁFICO Nº 57	Inserción en el mercado laboral de tipo temporal o estacional según sexo, tramo etario y educación. ENETS 2009-2010.	80
GRÁFICO Nº 58	Duración de contrato según sexo y tramo etario. ENETS 2009-2010.	81
GRÁFICO Nº 59	Duración de contrato según educación. ENETS 2009-2010.	81
GRÁFICO Nº 60	Percepción de estabilidad en el trabajo según sexo y tramo etario. ENETS 2009-2010.	82
GRÁFICO Nº 61	Percepción de estabilidad en el trabajo según educación. ENETS 2009-2010.	83
GRÁFICO Nº 62	Subcontratación según sexo, tramo etario e ingreso. ENETS 2009-2010.	83
GRÁFICO Nº 63	Nivel de ingreso salarial según sexo. ENETS 2009-2010.	84
GRÁFICO Nº 64	Nivel de ingreso salarial según nivel de educación. ENETS 2009-2010.	85
GRÁFICO Nº 65	Nivel de ingreso salarial según tramo etario. ENETS 2009-2010.	85
GRÁFICO Nº 66	Trabajadores con bonos o comisiones como parte del ingreso salarial según tipo. ENETS 2009-2010.	86
GRÁFICO Nº 67	Existencia en el sueldo de bonos asociados al riesgo en la salud según sexo, tramo etario y educación. ENETS 2009-2010.	87
GRÁFICO Nº 68	Trabajadores expuestos a riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos. ENETS 2009-2010.	88
GRÁFICO Nº 69	Trabajadores expuestos a riesgos físicos según sexo, situación de empleo y localidad. ENETS 2009-2010.	89
GRÁFICO Nº 70	Exposición según tipos de riesgos físicos y tiempo de exposición durante la jornada laboral. ENETS 2009-2010.	89

GRÁFICO Nº 71	Trabajadores expuestos a riesgos químicos según sexo, situación de empleo y localidad. ENETS 2009-2010.	90
GRÁFICO Nº 72	Exposición según tipo de riesgo químico y tiempo de exposición durante la jornada laboral. ENETS 2009-2010.	90
GRÁFICO Nº 73	Trabajadores expuestos a riesgos biológicos según sexo, situación de empleo y localidad. ENETS 2009-2010.	91
GRÁFICO Nº 74	Exposición según tipo de riesgo biológico. ENETS 2009-2010.	91
GRÁFICO Nº 75	Trabajadores expuestos a riesgos ergonómicos según sexo, situación de empleo y localidad. ENETS 2009-2010.	92
GRÁFICO Nº 76	Exposición según tipo de riesgo ergonómico según sexo. ENETS 2009-2010.	92
GRÁFICO Nº 77	Falta del cumplimiento al Derecho a Saber (DS 40) según sexo, tramo etario y educación. ENETS 2009-2010.	93
GRÁFICO Nº 78	Existencia de Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el lugar de trabajo según sexo, tramo etario y educación. ENETS 2009-2010.	94
GRÁFICO Nº 79	Percepción de riesgo de accidentarse y preocupación de la empresa por la salud y seguridad según sexo. ENETS 2009-2010.	95
GRÁFICO Nº 80	Entrega en el trabajo de los elementos de protección personal que necesitan los trabajadores según sexo y tramo etario. ENETS 2009-2010.	95
GRÁFICO Nº 81	Entrega en el trabajo de los elementos de protección personal que necesitan los trabajadores según educación. ENETS 2009-2010.	96
GRÁFICO Nº 82	Desprotección de EPP en exposición a ruido y causa de no uso de EPP. ENETS 2009-2010.	96
GRÁFICO Nº 83	Desprotección de EPP en exposición a inhalación de sustancias tóxicas y causa de no uso de EPP. ENETS 2009-2010.	97
GRÁFICO Nº 84	Trabajadores no afiliados al Sistema Previsional para Jubilación según formalidad de empleo y sector. ENETS 2009-2010.	99
GRÁFICO Nº 85	Afiliación al sistema previsional de salud según institución y sexo. ENETS 2009-2010.	101
GRÁFICO Nº 86	Cobertura del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de los trabajadores ocupados según sexo y tramo etario. ENETS 2009-2010.	102
GRÁFICO Nº 87	Lugar de atención de salud por el accidente y enfermedad según situación de empleo. ENETS 2009-2010.	106
GRÁFICO Nº 88	Lugar de atención de salud por el accidente y enfermedad según formalidad. ENETS 2009-2010.	107
GRÁFICO Nº 89	Trabajadores que pertenecen a una o más organizaciones del ámbito laboral según sexo, tramo etario y educación. ENETS 2009-2010.	110
GRÁFICO Nº 90	Proporción de trabajadores que pertenecen a una o más organizaciones del ámbito laboral según sexo y grupo ocupacional. ENETS 2009-2010.	111
GRÁFICO Nº 91	Trabajadores que pertenecen a una o más organizaciones del ámbito laboral según ingreso y sexo. ENETS 2009-2010.	111
GRÁFICO Nº 92	Disposición de compañeros para escuchar problemas de otros según sexo, tramo etario y educación. ENETS 2009-2010.	114
GRÁFICO Nº 93	Percepción de los trabajadores dependientes o asalariados de las medidas tomadas por su empresa para enfrentar situaciones de crisis. Sólo respuesta afirmativa. ENETS 2009-2010.	115
GRÁFICO Nº 94	Forma de enfrentar situaciones de crisis o dificultad económica según tamaño de empresa. ENETS 2009-2010.	116
GRÁFICO Nº 95	Percepción de los trabajadores ocupados acerca de la tensión social en el país. ENETS 2009-2010.	117
GRÁFICO Nº 96	Percepción de los trabajadores ocupados acerca de la tensión social en ambiente laboral. ENETS 2009-2010.	117
GRÁFICO Nº 97	¿Qué esperan los trabajadores del Estado en relación a su salud?. ENETS 2009-2010.	119
GRÁFICO Nº 98	¿Qué esperan los trabajadores del Estado en relación a su salud? según situación de empleo y sexo. Respuesta más frecuente. ENETS 2009-2010.	119
GRÁFICO Nº 99	Principales temas que esperan los trabajadores del Estado en relación a su salud según ocupación y sexo. ENETS 2009-2010.	120
GRÁFICO Nº 100	Cambios en la organización laboral y relaciones en el trabajo que al trabajador le gustaría se realicen según sexo, tramo etario e ingreso. ENETS 2009-2010.	121
GRÁFICO Nº 101	Cambios en el cumplimiento de la normativa laboral y mejora que al trabajador le gustaría se realicen según sexo, ingreso y tramo etario. ENETS 2009-2010.	122
GRÁFICO Nº 102	Cambios en las posibilidades de desarrollo y capacitación que al trabajador le gustaría se realicen según sexo, ingreso y tramo etario. ENETS 2009-2010.	122
GRÁFICO Nº 103	Cambios en otros temas que al trabajador le gustaría se realicen según sexo, ingreso y tramo etario. ENETS 2009-2010.	123
GRÁFICO Nº 104	Priorización de los trabajadores de cambios necesarios a nivel nacional según sexo. ENETS 2009-2010.	124

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°1	Dimensión posición socioeconómica	17
TABLA N°2	Dimensión calidad de vida y salud	19
TABLA N°3	Dimensión condiciones de trabajo	21
TABLA N°4	Dimensión factores psicosociales	23
TABLA N°5	Dimensión condiciones de empleo	25
TABLA N°6	Dimensión Estado y Sociedad	27
TABLA N°7	Dimensiones y Subdimensiones de la ENETS 2009-2010	29
TABLA N°8	Encuestas logradas en trabajo de campo ENETS 2009-2010	33
TABLA N°9	Características de los entrevistados ENETS 2009-2010	33
TABLA N°10	Bienestar en el trabajo	42
TABLA N°11	En el último mes, ha tomado de manera regular, es decir todos los días o la mayor parte de los días de la semana, medicamentos o sustancias para:	49
TABLA N°12	D35. En los últimos 12 meses ¿usted ha tenido dolores permanentes o recurrentes en alguna de las siguientes partes del cuerpo?	63
TABLA N°13	Tiempo de traslado desde y hacia el trabajo. ENETS 2009-2010.	75
TABLA N°14	Tipo de contrato en trabajadores ocupados del sector privado. ENETS 2009-2010.	78
TABLA N°15	En su trabajo principal, ¿La remuneración, salario o lo que Usted gana por su trabajo es...?. ENETS 2009-2010.	86
TABLA N°16	A70. ¿Se encuentra afiliado en algún sistema de previsión (para su jubilación)?	99
TABLA N°17	Razones de no atención de los accidentes de trabajo. ENETS 2009-2010	104
TABLA N°18	Razones de no atención de enfermedad provocada o agravada por el trabajo. ENETS 2009-2010	105
TABLA N°19	Si ha necesitado reposo por un problema de salud, ¿lo ha podido realizar?. ENETS 2009-2010.	108
TABLA N°20	¿Por qué razón no ha hecho reposo?. ENETS 2009-2010.	108
TABLA N°21	Formas de resolución de situaciones de empleo y condiciones de trabajo en el lugar de trabajo. ENETS 2009-2010.	113

ÍNDICE DE FIGURAS Y CUADROS

FIGURA 1	Desarrollo de la ENETS	14
FIGURA 2	Marco conceptual para Calidad de Vida y Salud de los trabajadores en su relación con las Condiciones de Empleo y Trabajo.	15
CUADRO 1	Objetivos ENETS	16
CUADRO 2	Trabajadores con derecho al Seguro de Cesantía	100
CUADRO 3	Acceso a Ley 16.744	101

1

ANTECEDENTES GENERALES DE LA ENCUESTA

NUESTRO PAÍS HA EXPERIMENTADO DURANTE LAS ÚLTIMAS DÉCADAS profundos cambios en los diferentes procesos productivos, lo que ha favorecido el incremento del sector exportador. Esto ha traído consigo importantes transformaciones del trabajo y sus riesgos, entre los que se encuentran la temporalidad del empleo, la parcelación de los procesos productivos, las formas de organización del trabajo y la incorporación de nuevas tecnologías. Esto se evidencia en la existencia de nuevos riesgos químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y síquicos en los ambientes laborales y la aparición de problemas de salud del trabajador a causa del trabajo o asociados a él.

A lo anterior se agrega la existencia de un gran desconocimiento tanto de los trabajadores como de los empleadores sobre los riesgos del trabajo y sus daños a la salud, lo cual es agravado por las limitadas actividades de prevención tendientes a mejorar los ambientes laborales, las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores, escenario propicio para la aparición de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y la aparición o agravamiento de patologías comunes.

Dado este escenario se hace necesario contar con fuentes de información que permitan evaluar con mayor profundidad y en forma simultánea las distintas dimensiones en materia de condiciones de empleo, trabajo, calidad de vida y salud de los trabajadores chilenos. Esto implica que el desafío actual es identificar y analizar los principales mecanismos que relacionan estos ámbitos, evaluando así las formas en que las condiciones de empleo y trabajo impactan sobre la salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile.

Con esta información se espera poder evidenciar posibles puntos de entrada para la formulación de políticas públicas en trabajo, salud y protección social que permitan avanzar en la reducción de las inequidades sociales en esta materia. A la vez, que ésta sirva para abrir los debates sobre estos temas, y sobretodo que trabajadores y trabajadoras, así como tomadores de decisiones conozcan el impacto de las condiciones de empleo y trabajo en la salud de la población.

A continuación se presentan brevemente antecedentes de la historia y el marco conceptual utilizado para el desarrollo de ENETS. Este informe se basa en los documentos “Diseño Conceptual y Metodológico de ENETS” elaborado por el Ministerio de Salud y el “Informe Nacional y Regional de ENETS, MINSAL”, elaborado por la Escuela de Salud Pública de la Universidad Mayor¹ por encargo del Ministerio de Salud.

1.1 RESEÑA HISTÓRICA DEL DESARROLLO DE ENETS

Los sectores de salud, trabajo y otras instancias de gobierno han desarrollado iniciativas propias en cada institución para estudiar diferentes áreas relacionadas con las actividades productivas y los trabajadores, sin embargo, éstas no han permitido conocer la real situación de salud y trabajo en el país.

Por lo anterior, se buscó realizar una alianza entre el Ministerio de Salud, la Dirección del Trabajo y el Instituto de Seguridad Laboral (ex INP). Este proceso de trabajo, que comenzó el año 2006, requirió de un trabajo adicional de homogenización de conceptos, acuerdos metodológicos y definición de áreas de interés de cada institución; se extendió hasta el año 2009, realizándose en mayo del año 2007 una primera reunión donde se acordó desarrollar conjuntamente una encuesta de carácter nacional que abordaría las condiciones de empleo, trabajo y salud de los trabajadores y trabajadoras chilenas, que se denominó **“Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile - ENETS”**.

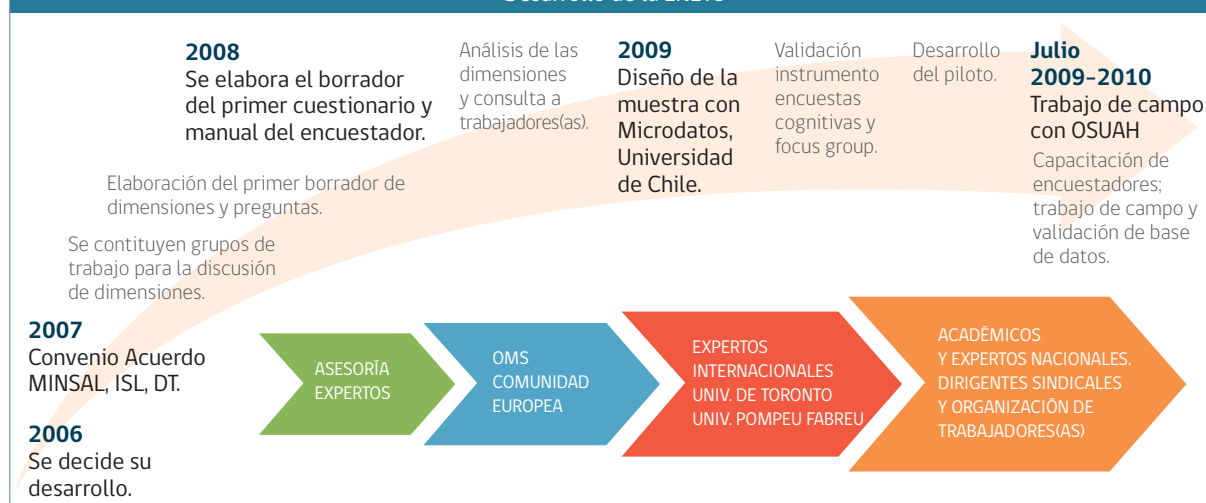
El trabajo interinstitucional realizado para esta encuesta es la primera experiencia entre estos organismos para el desarrollo de una iniciativa de esta naturaleza y envergadura. Esta tarea requirió de la participación de profesionales de diferentes disciplinas relacionadas con los temas de salud, trabajo y empleo, además del aporte de expertos internacionales en esta materia.

Cada etapa de este proceso fue discutida y revisada por el equipo técnico encargado de la encuesta, lo que permitió además su reforzamiento en los temas incluidos en ella. Desde el inicio fue considerada tanto para el diseño de la metodología como del cuestionario de ENETS la revisión de iniciativas nacionales e internacionales en esta materia.

En el siguiente esquema se explicitan algunos hitos del proceso de desarrollo de ENETS.

1 Encuesta Empleo, Trabajo, Calidad de Vida y Salud: Diseño Conceptual y Metodológico de ENETS, <http://www.saludytrabajo.cl/documentos/archivos/disen%C3%B3-conceptual-metodologico-enets.pdf>

FIGURA 1
Desarrollo de la ENETS



1.2 MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual adoptado por el grupo de trabajo se basó en el Reporte Mundial de la Comisión de Determinantes Sociales de la Salud, en el área de Condiciones de Empleo y Trabajo e Inequidades en Salud (EMCONET) 2005-2009², que orientó la construcción del cuestionario, el trabajo de campo y las diversas opciones metodológicas analizadas.

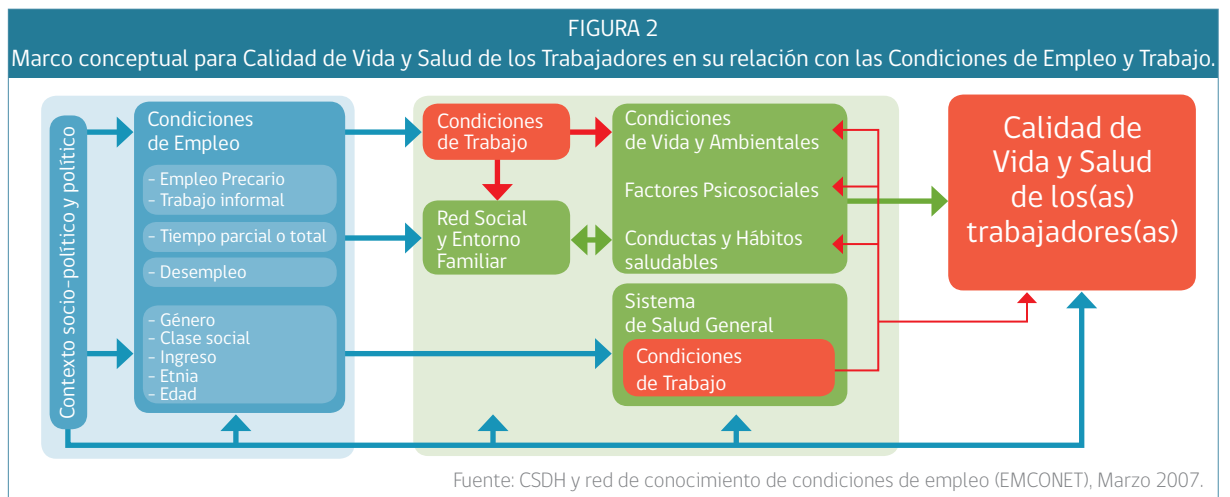
Los conceptos de equidad y determinantes sociales de salud dan cuenta del enfoque necesario para un abordaje integral que incluya las dimensiones socio-económicas, políticas y culturales en relación a la salud de la población. Los determinantes sociales de la salud pueden definirse como "las condiciones sociales en que las personas viven y trabajan que impactan sobre la salud y la equidad"³.

Las condiciones de empleo y trabajo constituyen un importante determinante social de la salud y calidad de vida de los trabajadores que interactúa con otros determinantes sociales y que, a su vez, se ve influido por éstos.⁴ Las condiciones de empleo incluyen el tener un empleo estable, un contrato temporal, o el estar desempleado. Las condiciones de trabajo abarcan el ambiente físico, químico, biológico y ergonómico en que se desarrolla el trabajo, así como a su organización y ambiente psicosocial, a través de la gestión, control, jerarquía y tareas que llevan a cabo los trabajadores. Tanto las condiciones de empleo como las de trabajo tienen un notable impacto en la salud, calidad de vida y equidad de los trabajadores y trabajadoras. El siguiente modelo conceptual muestra de forma simplificada los distintos mecanismos que vinculan las condiciones de empleo y de trabajo con la salud y calidad de vida los trabajadores y la producción de las inequidades en salud.

2 <http://www.ucl.ac.uk/gheg/whocsdh/knsreports/knsemconet>

3 Tarlov, A. "Social determinants of health: the sociobiological translation". En Blane, D., Brunner, E., Wilkinson, R. (eds). "Health and social organization", Londres: Routledge. 71-93, 1996.

4 Benach J, Muntaner C, con Solar O, Santana V, Quinlan M y la red Emconet. Empleo, Trabajo y Desigualdades en Salud: una perspectiva global (en prensa, 2010).



Este marco permitió establecer los temas a incluir dentro de la encuesta y orientar el plan de análisis, así como las recomendaciones para políticas públicas que desde ellos surgen.

1.3 OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE LA ENCUESTA

Considerando el marco conceptual se acordó que en la encuesta se buscaría responder a las siguientes preguntas respecto de la situación de salud y trabajo en Chile:

- » ¿Cuál es el nivel de calidad de vida y salud de los trabajadores?
- » ¿Cuál es la situación de condiciones de empleo y de trabajo en Chile?
- » ¿Cuáles son los determinantes de la calidad de vida y salud de los trabajadores en Chile?
- » ¿De qué manera las condiciones de empleo y de trabajo impactan en la calidad de vida y salud de los trabajadores en Chile?
- » ¿Cuál es la magnitud de las inequidades en salud y calidad de vida entre los trabajadores según edad, género, clase social, educación, ingreso, ocupación, condiciones de empleo y de trabajo y distribución territorial?

Para dar respuesta a estas interrogantes se definieron los objetivos de ENETS que se presentan en el cuadro N°1.

CUADRO 1 Objetivos ENETS

Objetivo General

Describir y analizar la situación de la población chilena con respecto a las condiciones de empleo, trabajo, equidad y salud para contribuir al diseño de políticas públicas en el ámbito del empleo, el trabajo y la protección social⁵.

Objetivos Específicos

- » Describir las condiciones de empleo y trabajo en la población chilena según variables socio demográficas.
- » Describir la situación de salud y calidad de vida de los trabajadores chilenos según variables socio demográficas.
- » Describir la situación de salud y calidad de vida de la población chilena en su relación con las condiciones de empleo y trabajo.
- » Describir el acceso y satisfacción de la población laboral con respecto a acciones preventivas y curativas de los sistemas de salud ocupacional.
- » Describir el acceso y satisfacción de la población laboral con respecto a las condiciones de empleo y trabajo.
- » Analizar las condiciones de empleo y trabajo en la población chilena según los ejes de equidad social.
- » Analizar la situación de salud y calidad de vida de la población según condiciones de empleo y trabajo y los ejes de equidad social.
- » Identificar indicadores de empleo, trabajo y salud que sean útiles para la realización de políticas públicas sobre salud y equidad.
- » Evaluar indicadores de empleo, trabajo y salud que permitan plantear las políticas públicas prioritarias para mejorar la salud de la población y reducir las inequidades sociales en salud.

Para el desarrollo operativo del trabajo de la encuesta se establecieron las cinco principales dimensiones que se incluirían en ella, las que surgieron del marco conceptual. Dada la amplitud de temas que podrían ser incorporados en cada dimensión se acordaron para cada una de ellas las subdimensiones que darían cuenta de las preguntas que se busca responder, las que se explicitan a continuación.

1.4 POSICIÓN SOCIOECONÓMICA

Hace referencia a los factores sociales y económicos que influyen en la posición que tienen los individuos o los grupos dentro de la estructura social. La posición socioeconómica se vincula con un amplio número de exposiciones, recursos y vulnerabilidades que pueden afectar la salud. Algunos autores se refieren a ella como al agregado de conceptos que incluye medidas basadas en los recursos y medidas basadas en el prestigio que determinan cierta posición social. Las medidas basadas en recursos se refieren a los recursos materiales, sociales y activos, incluyendo la renta, riqueza y credenciales educacionales, así como la pobreza o privación. Las medidas basadas en el prestigio se refieren al ranking o posición en la jerarquía social, generalmente evaluado en función del acceso de las personas al consumo de bienes, servicios y conocimiento, tanto como a su vinculación con el prestigio ocupacional, renta y nivel educacional, ver tabla N°1.

5 Encuesta Empleo, Trabajo, Calidad de Vida y Salud: Diseño Conceptual y Metodológico de ENETS, <http://www.saludytrabajo.cl/documentos/archivos/diseño-conceptual-metodologico-enets.pdf>

TABLA N°1 Dimensiones y Subdimensiones de la ENETS 2009-2010		
Dimensión	Subdimensiones	
Posición socioeconómica	Educación	Curso que cursa o aprobado
		Grado académico
	Poder Adquisitivo del Hogar	Ingreso del trabajo y del hogar
		Subsidios monetarios
		Bienes y características de la vivienda
		Otros ingresos
	Caracterización de la Ocupación	Nivel de competencia
		Especialización de las competencias
	Posición en los Procesos de Trabajo	Ejecución de la supervisión
		Incidencia en la toma de decisiones
	Caracterización de la Relación de Empleo	Tipo de riesgo económico
		Tipo de autoridad

EDUCACIÓN: busca determinar los años de estudio formal de los individuos y los títulos formales obtenidos.

- » Curso que realiza en la actualidad o último curso aprobado. Se busca conocer el curso que el individuo realiza al momento de aplicarse la encuesta o el último curso aprobado.
- » Grado académico: Se busca conocer el grado académico a partir del nivel educacional alcanzado por el individuo.

PODER ADQUISITIVO DEL HOGAR: se busca conocer las fuentes del poder adquisitivo del hogar, indagando tanto en fuentes de flujo como de stock; aspectos considerados:

- » Ingresos del trabajo y del hogar. Esta considera tanto los ingresos del trabajo del individuo como los ingresos del hogar.
- » Subsidios monetarios. Corresponden a las transferencias monetarias que el Estado realiza a las familias por distintos conceptos y que vienen a aumentar los ingresos monetarios de los individuos y las familias.
- » Bienes y características de la vivienda. Es una variable de stock y una aproximación general al nivel de riqueza del individuo
- » Otros Ingresos: Por arriendos, acciones o propiedades.

CARACTERIZACIÓN DE LA OCUPACIÓN: la ocupación corresponde a una variable cualitativa codificada de acuerdo a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones 1988 (CIUO88), recomendada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El marco definido para la ocupación de un individuo considera dos conceptos principales: el tipo de trabajo realizado o empleo y el concepto de competencia. Se entiende por trabajo o empleo a un "conjunto de tareas cumplidas o que se supone serán cumplidas por una misma persona". Un conjunto de empleos cuyas tareas presentan una gran similitud constituyen una ocupación. En términos generales se entiende por competencia a "la capacidad de desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado".

Para la clasificación de las competencias señaladas se sigue la Clasificación Internacional Normalizada de la Enseñanza (CINE), documento COM/ST/ISCED (París, UNESCO, 1976). Las competencias se caracterizan de acuerdo a la CIUO-88 en dos dimensiones:

- » El Nivel de competencias, que es función de la complejidad y de la diversidad de tareas.
- » La especialización de las competencias, que se relaciona con la amplitud de los conocimientos exigidos, los útiles y máquinas utilizadas, el material sobre el cual se trabaja o con el cual se trabaja, así como la naturaleza de los bienes y servicios producidos.

POSICIÓN EN LOS PROCESOS DE TRABAJO: se refiere a la capacidad del individuo de ejercer poder sobre otros individuos y el grado de incidencia en el destino de la empresa. Esta dimensión se evaluará en función de dos sub dimensiones:

- » El ejercicio de la supervisión. La supervisión se refiere al ejercicio del poder en términos de la supervisión del trabajo de otras personas dentro de la organización de los procesos productivos, busca evaluar el lugar de los individuos en la estructura jerárquica de la empresa.
- » La incidencia en la toma de decisiones. La incidencia en la toma de decisiones busca evaluar y calificar el lugar del individuo en la jerarquía de la empresa en términos de su participación en el destino de la misma, esto último se pesquiza a través del grado de involucramiento del individuo en la toma de decisiones de la empresa, en nuestro caso se evalúa la participación del individuo en la toma de decisiones en relación a: contratar y despedir trabajadores; realizar cambios en los bienes o servicios que la empresa produce; proponer cambios en la organización del trabajo y acerca del presupuesto.

CARACTERIZACIÓN DE LA RELACIÓN DE EMPLEO: la relación de empleo se tipifica a partir de la situación de empleo de los individuos, lo cual se realiza de acuerdo a la Clasificación Internacional de Situación de Empleo (CISE-93)¹⁶. Dicha clasificación se obtiene con arreglo al tipo de contrato implícito o explícito de trabajo del titular con otras personas u organizaciones. Los criterios básicos utilizados para definir los grupos de la clasificación son:

- » El tipo de riesgo económico. Se entiende por riesgo económico a la solidez del vínculo entre la persona y el empleo.
- » El tipo de autoridad que tienen o tendrán los titulares sobre los establecimientos y sobre otros trabajadores.

1.5 CALIDAD DE VIDA Y SALUD

Se entenderá por calidad de vida y salud como un concepto multidimensional, incluyendo no sólo el acceso a recursos materiales, sino también el grado de pertenencia en la sociedad. Este enfoque multidimensional incluye: bienestar físico, bienestar material, bienestar social (soporte social, participación e inclusión) y bienestar emocional, ver tabla N^o2.

TABLA Nº2		
Dimensiones y Subdimensiones de la ENETS 2009-2010		
Dimensión	Subdimensiones	
Calidad de Vida y Salud	Estilo de vida	Tabaco, alcohol, medicamentos y drogas
		Alimentación
		Actividad física
	Conciliación vida laboral y sociofamiliar, y Calidad de Vida en el trabajo	Carga sociofamiliar
		Tiempo libre
		Traslado ida y vuelta al trabajo
		Satisfacción con diferentes aspectos de la vida y en el trabajo
	Satisfacción y percepción del estado de salud	Satisfacción con el estado de salud
		Estado de salud actual y comparado con hace 1 año
	Efecto en la salud de los trabajadores	Accidentes del trabajo (AT)
		Enfermedad profesional (EP)
		Problemas de salud o malestares (dolores, síntomas o problemas de salud, Índice de Goldberg)
	Acceso oportuno y satisfacción a los sistemas de salud laboral	Conocimiento del trabajador del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
Acceso y satisfacción a atención de salud		

La aproximación a estas dimensiones no sólo implica la descripción de diferentes dominios de la vida, sino que enfatiza la relación e influencia entre ellos, lo que en su conjunto contribuye a la calidad de vida de los individuos y las sociedades. Entonces, calidad de vida está integrada por indicadores objetivos y subjetivos de un amplio rango de dominios o condiciones de vida y de valores individuales existentes. Las percepciones y evaluación individuales tienen un mayor valor cuando estas evaluaciones subjetivas se vinculan con las condiciones objetivas de vida y trabajo. Al aplicar ambos enfoques en la medición de calidad de vida, es posible obtener un diagnóstico más completo y orientador para la recomendación de intervenciones y políticas.

ESTILO DE VIDA: se busca conocer hábitos, comportamientos o actitudes que presentan las personas, que pueden llegar a ser algunas veces saludables y en otras nocivas para la salud.

- » Tabaco, Alcohol, medicamentos y drogas: se busca conocer el consumo de tabaco, alcohol, medicamentos y drogas. Los estilos de vida o hábitos poco saludables, como son el consumo de tabaco, alcohol, medicamentos y drogas causarían problemas de salud en los trabajadores y sus familias, influenciando los hábitos de la vida familiar, social y laboral. Además, se incluye el cumplimiento de la Ley de tabaco en los lugares de trabajo y su influencia en el consumo habitual de los trabajadores. Dentro de la evaluación de consumo de alcohol se incluye la escala de evaluación de Encuesta Breve de Bebedor Problema (EBBA).
- » Alimentación: se indaga sobre el hábito de tomar desayuno y almuerzo y las condiciones para la alimentación regular.
- » Actividad física: se busca conocer cómo el trabajador clasifica su actividad física regular y la actividad deportiva que realiza o no.

CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y SOCIO FAMILIAR, Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO: Se incluye un conjunto de preguntas que exploran la calidad de vida del trabajo y su impacto y relación con la vida familiar.

- » Carga socio familiar: se busca evidenciar que las tareas del hogar y las del trabajo coexisten simultáneamente y que provocan una doble carga para aquel que asume las del hogar. Se incluye también la carga por asumir el cuidado y la solución de problemas de salud de niños, enfermos y ancianos, así como de la salud de hijos y familiares.
- » Tiempo libre: se busca conocer la posibilidad de utilizar el tiempo libre y las causas por qué no puede realizarlo.
- » Traslado ida y vuelta al trabajo: se incluyen las horas de traslado de ida y vuelta al trabajo, lo que incide también en el tiempo libre disponible para su vida familiar y social.
- » Satisfacción con diferentes aspectos de la vida en el trabajo: se busca conocer la percepción del trabajador (a) respecto del bienestar en el trabajo en los ámbitos organización, intensidad, impacto en su tiempo libre y satisfacción.

SATISFACCIÓN Y PERCEPCIÓN DEL ESTADO DE SALUD: son aspectos de gran importancia en la evaluación de calidad de vida, en ella se explora el bienestar a través de la satisfacción descrita en diversos aspectos de la vida y preguntas específicas de la percepción del estado de salud.

- » Satisfacción con distintos aspectos de la vida: se busca conocer el grado en que la persona se declara satisfecha con la situación global de distintos aspectos de su vida. Se incluyen aspectos como la privacidad, la cantidad de dinero, nivel de endeudamiento y el trabajo; la relación de pareja, vida familiar y diversión; la condición física y bienestar mental.
- » Estado de salud percibido: busca dar cuenta del nivel que el propio individuo atribuye a su situación de salud.
- » Percepción actual y su variación en relación a un año atrás. Ha mostrado ser un buen predictor de morbilidad y mortalidad y de utilización de atenciones de salud.

EFFECTO EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES: aquí se han incluido eventos de salud clásicamente asociados a la realidad socio laboral, tales como accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Además, se han incluido problemas de salud o malestares de salud, identificándolos como dolores y ciertos síntomas descritos. Se incluyen algunas preguntas para evaluar el impacto en salud mental, así como el índice de Goldberg.

- » Accidente del trabajo: conocer el número y características de los accidentes del trabajo que el trabajador señala haber sufrido durante el último año de trabajo. Además, se levanta información sobre la atención médica requerida y las secuelas asociadas a estos eventos, así como el ausentismo asociado a ellos.
- » Enfermedad Profesional: conocer el número y características de las enfermedades que el trabajador identifica como provocadas o agravadas por el trabajo. Además, se levanta información sobre la atención médica requerida y las secuelas asociadas a estos eventos, así como el ausentismo asociado a ellas.
- » Problemas de salud o malestares: se busca que el trabajador refiera si presenta dolores y algunos síntomas o problemas de salud.
 - » Dolores: se busca que el trabajador señale si presenta dolores en alguna parte de cuerpo y si algunos de estos los define como provocados por el trabajo.

- » Síntomas o problemas de salud: se busca que el trabajador identifique si presenta algunos síntomas o problemas de salud, dónde se realizó su atención médica y el impacto que tuvieron sobre su situación laboral.
- » Además se incluyen algunas preguntas orientadas a salud mental. El Índice de Goldberg se orienta a indagar la salud mental auto-percibida de los entrevistados. Se trata de una aproximación exploratoria a problemas de salud mental fundamentalmente relacionados con: depresión, ansiedad, inadecuación social, entre otras.

ACCESO OPORTUNO Y SATISFACCIÓN A LOS SISTEMAS DE SALUD LABORAL: Se incluyen finalmente los aspectos de acceso al diagnóstico oportuno y la atención médica y rehabilitación, así como la satisfacción a estos últimos. Para acceder a dichos beneficios es necesario que los trabajadores conozcan sus derechos, y desde esa perspectiva, se integran preguntas sobre el grado de conocimiento que tienen del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Conocimiento del trabajador del Seguro contra Accidentes del Trabajo (AT) y Enfermedades Profesionales (EP): se busca conocer si el trabajador sabe si está asegurado contra AT y EP.

Acceso y satisfacción de acceso a la atención de salud: se busca conocer el lugar de atención por AT, EP y otros problemas de salud, quién les indicó que debían recibir atención médica y en el caso de no haberla recibida, conocer cuál fue el motivo. En el caso de los AT se indaga también sobre la satisfacción con respecto a la atención médica, la entrega de medicamentos y la rehabilitación recibida.

1.6 CONDICIONES DE TRABAJO

Se entenderá por condiciones de trabajo a aquellas condiciones presentes en el entorno inmediato del lugar y puesto de trabajo al cual están expuestos los trabajadores y trabajadoras, tales como la exposición a riesgos químicos, físicos y ergonómicos; los aspectos de la organización del trabajo (contenido de la tarea, tipo y ritmo de trabajo, control y autonomía, formación y capacitación); el uso de elementos necesarios para la elaboración de las tareas y su protección y los factores asociados a la organización de la prevención de riesgos laborales, ver tabla N°3.

TABLA N°3
Dimensiones y Subdimensiones de la ENETS 2009-2010

Dimensión	Subdimensiones	
Condiciones de trabajo	Condiciones de seguridad y prevención de riesgo	Acciones de prevención sobre AT y EP
		Percepción del riesgo de accidentes del trabajo
	Medio ambiente laboral	Exposición a riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos
	Elementos y medios materiales necesarios para realizar el trabajo	Herramientas, maquinarias y otros
	Lugar de trabajo y entorno inmediato	Lugar de trabajo
		Lugar y tiempo de colación
		Entorno inmediato de trabajo

CONDICIONES DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS: este eje incluye la percepción del trabajador acerca de riesgo de accidentes y enfermedades profesionales, así como las acciones y prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo.

- » Acciones de prevención sobre AT y EP: se busca conocer el cumplimiento en el lugar de trabajo de las exigencias legales de prevención, tales como derecho a información (DS40⁶) y entrega del Reglamento Interno. Por otra parte, se busca conocer si al trabajador se le otorgan los elementos de protección personal, si los usa y, en caso negativo, las razones de por qué no los utiliza.
- » Percepción de riesgo de accidente del trabajo: se busca conocer la percepción que el trabajador tiene en relación al riesgo de accidentarse, así como la importancia que supervisores y/o empleadores le otorgan a la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.

MEDIO AMBIENTE LABORAL: se busca conocer los factores de riesgo laboral a los que el trabajador refiere estar expuesto y la magnitud y duración de ellos en su jornada laboral. Para ello se incluyen las preguntas que permiten identificar los riesgos físicos, químicos, biológicos, músculos esqueléticos y ergonómicos.

ELEMENTOS O MEDIOS MATERIALES NECESARIOS PARA REALIZAR EL TRABAJO: se busca conocer si el trabajador para desarrollar su trabajo requiere utilizar en forma frecuente herramientas manuales, eléctricas, maquinarias, equipos, entre otras.

LUGAR DE TRABAJO Y ENTORNO INMEDIATO: se incluyen una serie de preguntas que ayuda a completar un diagnóstico de las condiciones de trabajo y el entorno inmediato del lugar de trabajo, que de alguna manera influyen en la calidad de vida del trabajo, entre otros.

- » Lugar de trabajo: se busca conocer en qué tipo de lugar el trabajador realiza su trabajo la mayor parte del tiempo, en término de condiciones materiales del lugar de trabajo.
- » Lugar y tiempo de colación: se desea conocer si el trabajador cuenta con lugar apropiado para realizar su colación y si puede tomarse el tiempo que le corresponde.
- » Entorno inmediato al trabajo: busca conocer si existen problemas ambientales o sociales en el espacio inmediato a su trabajo que provoquen situaciones de riesgo o dificulten el acceso o salida del lugar. Situaciones que de existir agregan potenciales riesgos a la salud o la seguridad del trabajador.

1.7 FACTORES PSICOSOCIALES

Se entenderá por factores psicosociales aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar

6 Decreto Supremo que regula la entrega de información al trabajador los riesgos presentes en el lugar de trabajo y las medidas para prevenirlos.

tanto el bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, así como el desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales comprenden aspectos del puesto y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo, y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.). Se suman a los anteriores los aspectos que dicen relación con el entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, responsabilidades y exigencias domésticas), ver tabla N°4.

TABLA N°4 Dimensiones y Subdimensiones de la ENETS 2009-2010		
Dimensión	Subdimensiones	
Factores psicosociales	Demanda psicológica	Demanda cuantitativa
		Demanda cognitiva
		Demanda sensorial
	Control y autonomía de decisiones	
	Apoyo social	Calidad de liderazgo
		Aislamiento y cooperación
		Claridad del rol
		Red social
	Reconocimiento y promoción en el trabajo	Posibilidades de desarrollo
		Satisfacción laboral
Motivación		

Los factores psicosociales en el trabajo están directamente relacionados con aspectos del puesto y entorno de trabajo, que incluyen el clima de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo, el diseño y contenido de las tareas.

DEMANDA PSICOLÓGICA: dice relación con las exigencias cuantitativas, cognitivas y sensoriales que supone el desarrollo del trabajo. Entre los factores que dan origen a estas exigencias se encuentran la organización del trabajo, la estructura salarial (por ejemplo la existencia de bonos por producción o ventas), el grado de adecuación de las herramientas materiales y de los procesos de trabajo, así como la compatibilidad entre las características de los trabajadores (por ejemplo, su nivel de capacitación o condiciones físicas) y el contenido de las tareas que desempeñan.

- » Demanda cuantitativa: la demanda psicológica cuantitativa se define como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo (ISTAS, 2004)⁷.
- » Demanda cognitiva: se relaciona con las exigencias que supone el trabajo en términos de toma de decisiones, necesidad de mantener la concentración, manejar cantidades de información, manejar conocimientos, entre otras (ISTAS, 2004).
- » Demanda sensorial: refiere a las exigencias sensoriales presentes en las condiciones de trabajo, tales como mantener la vista fija, exponerse a temperaturas extremas, tolerar ruidos fuertes, realizar movimientos repetitivos, mantener posiciones incómodas, entre otras (ISTAS, 2004).

⁷ Instituto Sindical de trabajo, ambiente y salud.

CONTROL Y AUTONOMÍA DE DECISIONES: considera la influencia y grados de libertad de los trabajadores en el desarrollo de su trabajo. En otros términos, corresponde al margen de decisión y autonomía que poseen los trabajadores en relación a las decisiones respecto del contenido y condiciones de trabajo (orden, velocidad, métodos, tipos de tarea, cantidad, las decisiones relativas a los tiempos de trabajo y descanso (pausas y vacaciones) y la posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar (ausentarse del trabajo por motivos personales o familiares) (ISTAS, 2004).

APOYO SOCIAL: se refiere tanto a las relaciones humanas que tienen lugar en los ambientes de trabajo -contemplando ámbitos como la calidad en la gestión de los equipos humanos y las relaciones de colaboración entre compañeros de trabajo y a través de la estructura jerárquica de la organización, como a la presencia de los elementos que permiten a los trabajadores contar con un conocimiento preciso sobre la definición de las tareas a realizar, los objetivos, los recursos a emplear y su margen de autonomía en el trabajo.

- » Calidad de liderazgo: esto se relaciona con la capacidad de los directivos para favorecer el crecimiento personal, la motivación, el compromiso con el trabajo y el bienestar de los trabajadores.
- » Aislamiento y cooperación: este aspecto se relaciona con la posibilidad de ser escuchado y de recibir la ayuda que se necesita en el momento adecuado; incluye tanto el apoyo y cooperación de los(as) compañeros(as) de trabajo como el de los superiores jerárquicos.
- » Claridad del rol: dice relación con la definición precisa del puesto de trabajo, y del rol y tareas específicas que se asocian a éste.
- » Red social: refiere a la posibilidad de relacionarse socialmente en el trabajo, incluyendo dentro de estas relaciones tanto a los clientes como a los(as) compañeros(as) y superiores jerárquicos.

RECONOCIMIENTO Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO: se refiere a las oportunidades que ofrece el espacio laboral para que los trabajadores pongan en práctica y desarrollen sus conocimientos y habilidades de acuerdo a las expectativas que poseen. Estas oportunidades se encuentran relacionadas con el contenido del trabajo, el significado que otorga el trabajador a las tareas que debe realizar, y su sentimiento de compromiso y capacidad de contribución hacia el producto o servicio final.

- » Posibilidades de desarrollo: este aspecto se relaciona con las oportunidades que ofrece el trabajo para desarrollar aprendizajes y capacidades nuevos o utilizar y reforzar aquellas habilidades y conocimientos que hayan sido adquiridos con anterioridad (ISTAS, 2004).
- » Satisfacción laboral: representa una medida subjetiva respecto al grado en que el trabajo se ajusta a las expectativas que posee el trabajador, especialmente en términos de perspectivas laborales, condiciones ambientales de trabajo, posibilidades de desarrollo, relaciones laborales y en general todos aquellos aspectos que las personas consideren relevantes en su condición de trabajadores.
- » Motivación: este aspecto se relaciona con el interés y compromiso que el trabajador desarrolla frente al trabajo que realiza en tanto puede vincularlo con sus valores y fines. En otros términos, tiene que ver con la posibilidad de darle importancia y sentido al trabajo dentro de su vida.

1.8 CONDICIONES DE EMPLEO

Se entenderá por condiciones de empleo a las reglas por las cuales las personas están empleadas, el estatus que ocupa en la empresa o lugar de trabajo, la estabilidad existente en el empleo, el acceso a entrenamiento y capacitación, la forma de pago, los tiempos de trabajo y control sobre ellos y los niveles de participación en la toma de decisiones, ver tabla N°5.

TABLA N°5 Dimensiones y Subdimensiones de la ENETS 2009-2010		
Dimensión	Subdimensiones	
Condiciones de empleo	Estatus de empleo y relación contractual	Forma de contrato
		Tipo de contrato
		Temporalidad de contrato
	Forma de remuneración	Variabilidad de salario
		Existencia de estímulos monetarios
	Jornada y organización del trabajo	Extensión de jornada
		Tipo de jornada
		Subcontratación
	Historia laboral	
	Protección y seguridad social	Acceso a la previsión social para la vejez
		Acceso al sistema de salud en general y sistema de salud ocupacional
		Acceso al sistema de seguro de desempleo
	Participación y relaciones laborales	Pertenencia a sindicatos
Acceso a negociación colectiva		
Ejercicio de derechos laborales		

Esta dimensión busca conocer los aspectos relativos a la relación de empleo entre los trabajadores y su empresa, empleador o empleo propiamente tal. Los aspectos analizados se entienden como determinantes estructurales que generan y reproducen las inequidades en salud.

ESTATUS DEL EMPLEO Y RELACIÓN CONTRACTUAL: los aspectos que se consideran en el estatus de empleo y la relación contractual son aquellos que vinculan al trabajador a determinados deberes y derechos, es decir, la manera en que se formaliza la compra y venta de trabajo y cómo ésta se organiza. Se consideran en esta dimensión los siguientes aspectos:

- » Forma de contrato o relación contractual: se refiere a los aspectos que formalizan la relación de trabajo, los que consideran la forma de establecer el contrato, es decir, si éste es escrito o verbal, o no se especifica el acuerdo o contrato.
- » Tipo de contrato: se consideran en este caso, para las formas escritas de contrato, a qué tipo se refiere, considerando para los asalariados dependientes del sector privado los tipos de contrato indefinido, a plazo fijo, por obra o faena o de aprendizaje. En el caso de los asalariados del sector público se consideran los tipos de contrato de planta, a contrata, honorarios.

- » Temporalidad del contrato: se busca conocer el tiempo de duración de los contratos de todos los trabajadores/as e identificar a aquellos individuos que tengan contratos temporales de trabajo.

FORMA DE REMUNERACIÓN: se busca conocer la forma como se asume el pago por el trabajo realizado así como los eventuales estímulos adicionales a las remuneraciones normales:

- » Variabilidad de salario: se busca conocer la cualificación del salario en términos de variabilidad, considerando si éstos se cancelan de forma fija o variable.
- » Existencia de estímulos monetarios: se busca conocer si los trabajadores/as reciben además de sus salarios algún estímulo adicional en la forma de bonos. Se considera en esta subdimensión los bonos por concepto de: producción individual, producción colectiva, cumplimiento de metas, por trabajo peligroso, por asistencia y por no accidentarse.

JORNADAS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: se busca identificar los tipos de jornada en las cuales laboran los trabajadores, en términos de horarios y turnos especiales. Se incorporan en esta dimensión aspectos relativos a la organización del trabajo como la existencia de subcontratación.

- » Extensión de jornada: se busca conocer la cantidad de horas promedio que los trabajadores/as laboran, considerando días de lunes a viernes y si trabajan los días sábados y domingos.
- » Tipo de jornada: se busca conocer cómo se insertan los trabajadores en el trabajo desde la perspectiva de los horarios a cumplir, se consideran las jornadas diurnas, nocturnas, en turnos rotativos o en turnos por ciclos u otros.
- » Subcontratación: se busca conocer el número de trabajadores asalariados, cuenta propia o empleadores que están asociados a forma de trabajo subcontratados. Se indaga respecto de dónde está ubicado su lugar de trabajo en relación a la empresa donde se desempeña y si recibe su remuneración de una empresa distinta de aquella donde se desempeña laboralmente, finalmente se indaga respecto de con quién tiene el acuerdo de trabajo.

HISTORIA LABORAL: se busca caracterizar la historia de las condiciones de empleo, es decir, la trayectoria longitudinal. En efecto, es de la mayor importancia poder identificar la trayectoria de las condiciones de empleo a lo largo de la vida laboral y su relación con la salud, que no es lo mismo que condiciones de empleo específicas para un solo momento de la vida laboral. El rescatar aspectos relativos a la historia laboral, eventos de desempleo de los trabajadores, así como la identificación de periodos de exposición a diversas condiciones de riesgo laboral es una de las modalidades para hacer factible lo antes señalado.

PROTECCIÓN SOCIAL Y SEGURIDAD SOCIAL: en ésta se consideran los aspectos relativos al acceso a la protección y a la seguridad social, lo cual actúa como neutralizador a eventos negativos tales como cesantía, enfermedad o en términos de reducción del ingreso e inseguridad o cuando entran en la vejez. Estos efectos neutralizadores o de "buffer" de los eventos negativos serán determinados por la posición socioeconómica de los mismos. En ese sentido, el acceso a la protección y a la seguridad social, de acuerdo al marco conceptual, forma parte de los determinantes intermedios de los resultados e inequidades en salud. La protección social y seguridad social se caracterizan en función de los siguientes aspectos:

- » Acceso a la previsión social para la vejez: considera la afiliación a los sistemas previsionales y si está cotizando en la actualidad.
- » Acceso al sistema de salud en general y sistema de salud ocupacional en particular: se indaga sobre la afiliación a algún sistema previsional de salud y si posee algún seguro de accidentes y enfermedades del trabajo.
- » Acceso al sistema de seguro de desempleo: se indaga si posee seguro de desempleo.

PARTICIPACIÓN Y RELACIONES LABORALES: se incluyen los espacios de participación colectiva y la calificación del ejercicio de derechos, así como las formas de determinación por parte de los trabajadores y la empresa de los aspectos asociados a salarios, jornadas de trabajo, acceso a capacitación, acceso a sala cuna, entre otros.

- » Pertenencia a sindicatos u otros espacios de participación colectiva.
- » Acceso a negociación colectiva.
- » Ejercicio de derechos laborales.

1.9 ESTADO Y SOCIEDAD

Es la última dimensión incluida en la ENETS, donde se aborda un conjunto de temas relacionados con las percepciones y expectativas de los trabajadores y trabajadoras del país acerca de un conjunto de ámbitos referidos a la sociedad en general y el actuar del Estado sobre la materia. Se incluyen en esta dimensión la identificación del grado de tensión percibido entre distintos grupos sociales, las expectativas en materia de políticas públicas y cambios esperados en salud y trabajo, así como las distintas visiones de las estrategias que se implementan en las empresas ante situaciones de crisis económica, ver tabla N°6.

La importancia de incluir esta dimensión en el marco de la ENETS se vincula así, al igual que en el caso de las otras dimensiones, a la identificación de información relevante para el diseño de políticas públicas en salud y trabajo con foco en equidad. Se sostiene entonces que la elaboración de estas políticas no sólo requiere identificar “puntos de entrada”

TABLA N°6
Dimensiones y Subdimensiones de la ENETS 2009-2010

Dimensión	Subdimensiones	
Estado y sociedad	Percepción de tensión entre distintos grupos sociales	Percepción de tensión entre distintos grupos sociales en el trabajo
		Percepción de tensión entre distintos grupos sociales en Chile
	Preferencia de cambios y expectativas de los trabajadores	Preferencias de cambios asociados al trabajo
		Expectativas hacia las políticas públicas
Visiones de la crisis económica		

relevantes entre las dimensiones de trabajo y salud, sino también recoger y expresar de manera importante las percepciones y expectativas de los trabajadores, integrando así en su desarrollo tanto inclusión social como legitimidad ciudadana.

PERCEPCIÓN DE TENSIÓN ENTRE DISTINTOS GRUPOS SOCIALES

- » Percepción de tensión entre distintos grupos sociales en el trabajo. Se indaga la percepción de tensión identificada entre los siguientes grupos: empleadores y trabajadores; hombres y mujeres; adultos y jóvenes; diferentes nacionalidades o etnias.
- » Percepción de tensión entre distintos grupos sociales en Chile. Se indaga en la tensión percibida entre los siguientes grupos: ricos y pobres; empleadores y trabajadores; hombres y mujeres; adultos y jóvenes; diferentes nacionalidades o etnias.

PREFERENCIAS DE CAMBIOS Y EXPECTATIVAS DE LOS TRABAJADORES

- » Preferencias de cambios asociados al trabajo: este aspecto se vincula con las distintas modificaciones que los trabajadores y trabajadoras señalan como prioritarias en distintos ámbitos vinculados a su trabajo, tales como cambios en horarios y tareas, mejorar los tratos, incrementos de salario, respeto al período de vacaciones, posibilidades de capacitación, etc.
- » Expectativas hacia las políticas públicas: en este ámbito se intenta conocer las distintas expectativas que los trabajadores tienen en relación al diseño de políticas públicas en materia de salud y trabajo.

VISIONES DE LA CRISIS ECONÓMICA: se incorporan las visiones de empleadores y trabajadores frente a la crisis económica a través de la identificación de las distintas estrategias que ellas, señalan se implementan en las empresas y lugares de trabajo para enfrentar las situaciones.

1.10 DESCRIPCIÓN DEL CUESTIONARIO FINAL

El cuestionario final contiene un total de 428 preguntas, las que se agruparon en 8 módulos temáticos, ver tabla N°7. El proceso de diseño y elaboración del cuestionario se derivó de la revisión de la evidencia disponible y de la propuesta de los grupos de trabajo intersectoriales para cada una de las dimensiones de la encuesta. El cuestionario fue revisado y consolidado luego de diversas instancias de análisis y discusión, incluyendo tanto la opinión de expertos como de dirigentes sindicales de variados sectores y ramas de la producción, así como los resultados obtenidos en la prueba piloto, ver tabla N°7.

TABLA N°7 Dimensiones y Subdimensiones de la ENETS 2009-2010		
Módulos de la Encuesta ENETS 2009-2011		N° de Preguntas
Módulo A	Situación laboral actual e historia ocupacional	138
Módulo B	Condiciones de trabajo	53
Módulo C	Factores de riesgo psicosociales	71
Módulo D	Calidad de vida y salud	129
Módulo E	Composición del hogar	6
Módulo F	Educación	3
Módulo G	Ingresos	12
Módulo H	Otros ingresos y bienes	16
Total de preguntas		428

En los siguientes capítulos de este documento el término “trabajadores” se utilizará como concepto genérico que incluye a trabajadores y trabajadoras; cuando el análisis se hace por separado se expondrá como hombres y mujeres.

2

ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA ENCUESTA

PARA EL DESARROLLO DE ENETS SE ACORDARON LOS SIGUIENTES TEMAS METODOLÓGICOS:

- » En primer lugar, la encuesta considera a todo tipo de trabajadores del país, y con el fin de rescatar a aquellos trabajadores temporales, se incluyó también en la muestra a trabajadores desocupados que tuvieron trabajos formales e informales dentro de los últimos 12 meses a la fecha de la entrevista.
- » En segundo lugar, se estableció que la encuesta se realizaría en el hogar del trabajador para facilitar la entrega de información en la entrevista.
- » En tercer lugar, se acordó la selección de un entrevistado por hogar, a través de selección al azar dentro de todos los miembros del hogar que cumplían con la definición de trabajador para la encuesta, esto con el fin de obtener inclusión tanto de la fuerza de trabajo primaria como secundaria.

El cuestionario fue sometido a una prueba piloto lo cual permitió la adecuación de algunas preguntas y orientó el desarrollo del manual de capacitación a los encuestadores.

A continuación se describe algunos de los aspectos metodológicos de ENETS.

- » **La población objetivo** de este estudio es la población mayor de 15 años que tuvo algún trabajo remunerado durante los 12 meses anteriores a la fecha de actualización del marco muestral secundario (empadronamiento de hogares), residente tanto en áreas urbanas como rurales de las quince regiones del país.
 - La unidad de muestreo correspondió al hogar.
 - La unidad de análisis fue el trabajador(a) mayor de 15 años.
- » **Marco muestral:** está dado por el Censo de Población y Vivienda del año 2002. Este marco está constituido por la población urbana y rural que reside en las 15 regiones de Chile Continental. Por razones de factibilidad operativa se excluyeron del marco muestral localidades de difícil acceso tales como: Ollagüe, Isla de Pascua y Juan Fernández, Lago Verde, Guaitecas, Chile Chico, Villa O'Higgins, Tortel, Torres del Paine, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio, Primavera, Timaukel, Cabo de Hornos y Antártica. Además, dada la coyuntura nacional, se excluyeron también las comunas de Chaitén, Futaleufú y Palena.
- » **Diseño:** es probabilístico, estratificado geográficamente, por tamaño poblacional en el área urbana y rural y multietápico, con probabilidad de selección de la Unidad Primaria de Muestreo proporcional al tamaño en relación al número de viviendas disponibles en el marco muestral⁸. Las unidades muestrales son las siguientes: Unidad Primaria, selección de las comunas dentro de cada una de las regiones. Unidad Secundaria, selección de manzanas censales dentro de las comunas. Unidad Terciaria, selección de los segmentos compactos de viviendas dentro de las manzanas Unidad final, selección del informante dentro del hogar.
- » **Selección del entrevistado:** se realizó la selección al azar del trabajador (a) que sería entrevistado, utilizando la población empadronada del marco muestral que se construyó con la aplicación de un breve cuestionario filtro, que consideraba la inclusión de aquellos que cumplían con la definición de población objetivo.
- » **Factores de expansión:** luego de haber finalizado el trabajo de campo y revisión de la base de datos se procedió al cálculo de los factores de expansión que buscan definir el peso real de cada individuo de la muestra respecto de la población.
- » **Rendimiento de la muestra y la calidad del trabajo:** se consideraron las siguientes 4 tasas⁹: tasa de respuesta 73,9%, tasa de cooperación 85,6%, tasa de contacto 86,2% y tasa de rechazo 12%.
- » **Fecha de realización de trabajo de campo:** desde septiembre del año 2009 a octubre del año 2010. El trabajo de campo fue cerrado anticipadamente en la Región de Biobío debido al terremoto acontecido el 27 de febrero 2010, asegurándose previamente que la muestra ya levantada permitiera la representatividad regional. En las regiones del Libertador Bernardo O'Higgins y el Maule no se requirió el cese del terreno post terremoto dado que éste estaba casi finalizado.

8 Informe Final de Centro Microdatos(CMD), Universidad de Chile, 08 Mayo 2009.

9 "Recommended Standard Final Outcome Categories and Standard Definitions of Response Rate for Social Surveys; ISER, 2001 y American Association for Public Opinion Research (AAPOR) en http://www.aapor.org/Resources_for_Researchers.htm

3

PERFIL DE LOS ENCUESTADOS

LA MUESTRA NACIONAL LOGRADA PARA ENETS es un total de 9.503 personas entrevistadas en las 15 regiones del país, ver tabla N°8. Esta muestra representa a 7.392.170 de trabajadores y trabajadoras a nivel nacional.

A continuación, en la tabla N°9, se presentan las características socio-demográficas y el perfil de la muestra, especificándose la distribución regional y nacional por sexo, grupos de edad y jefatura de hogar. Además, se muestra la distribución según condición de ocupado o desocupado al momento de aplicarse la encuesta; la situación de empleo y de trabajo en el sector público o privado; la formalidad o informalidad en el empleo; el perfil de ocupación de acuerdo a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) y la actividad económica de los trabajadores, según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas (CIIU Rev. 4).

Finalmente, se describe la muestra según algunos de los ejes de equidad como es el nivel educacional, el ingreso salarial, el ingreso familiar, la zona de residencia (urbana o rural) y la pertenencia o no a algún pueblo originario.

TABLE N°8
ENETS 2009-2010

Región	Encuestas logradas efectivamente en el trabajo de campo		
	Urbano	Rural	Total
I	321	94	415
II	400	90	490
III	401	101	502
IV	388	87	475
V	800	166	966
VI	404	104	508
VII	423	106	529
VIII	655	185	840
IX	405	90	495
X	396	117	513
XI	363	94	457
XII	400	81	481
XIII	1682	160	1.842
XIV	400	103	503
XV	408	79	487
Nacional	7.846	1.657	9.503

TABLE N°9
Características de los entrevistados ENETS 2009- 2010

Variables		Estimación	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población	Recuento no ponderado
			Inferior	Superior		
Sexo	Hombre	59,9%	57,6%	62,2%	4.430.234	5.958
	Mujer	40,1%	37,8%	42,4%	2.961.937	3.545
	Total	100,0%			7.392.170	9.503
Edad	Hasta 20 años	3,9%	3,1%	5,0%	290.693	278
	21 a 30 años	21,0%	19,2%	23,0%	1.554.798	1.676
	31 a 40 años	21,8%	20,1%	23,7%	1.612.709	2.164
	41 a 50 años	25,8%	23,6%	28,0%	1.904.385	2.508
	51 a 60 años	17,8%	16,2%	19,5%	1.313.862	1.838
	61 a 70 años	7,8%	6,7%	9,1%	574.664	831
	71 y más	1,9%	1,3%	2,8%	141.060	208
	Total	100,0%			7.392.170	9.503
Nivel de Educación	Básica incompleta	14,9%	13,6%	16,4%	1.093.369	1.671
	Básica completa	11,8%	10,5%	13,1%	859.979	1.336
	Media incompleta	15,3%	13,8%	16,8%	1.117.680	1.500
	Media completa	33,5%	31,2%	35,9%	2.447.607	3.083
	Técnico superior	11,6%	10,1%	13,3%	849.941	841
	Universitaria incompleta	4,4%	3,6%	5,4%	322.979	334
	Universitaria completa	8,4%	7,1%	9,8%	611.553	623
	No sabe	0,0%	0,0%	0,2%	2.842	3
	No responde	0,1%	0,0%	0,4%	8.320	9
Total	100,0%			7.314.273	9.400	
Etnia	Mapuche	4,9%	4,2%	5,7%	358.961	568
	Aymara	0,4%	0,3%	0,6%	31.601	189
	Otro pueblo	0,3%	0,2%	0,5%	23.382	98
	No pertenece a ningún pueblo indígena	90,1%	88,9%	91,2%	6.660.655	8.298
	No sabe	4,1%	3,3%	5,1%	305.664	333
	No responde	0,1%	0,1%	0,4%	10.599	10
	Total	100,0%	100,0%	100,0%	7.390.862	9.496

TABLA N°9
Características de los entrevistados ENETS 2009- 2010

Urbano - rural	Urbano	88,6%	87,5%	89,6%	6.547.412	7.846
	Rural	11,4%	10,4%	12,5%	844.758	1.657
	Total	100,0%			7.392.170	9.503
Jefatura de Hogar	Jefe de hogar	55,5%	53,2%	57,9%	4.106.331	6.066
	No es jefe de hogar	44,5%	42,1%	46,8%	3.285.839	3.437
	Total	100,0%			7.392.170	9.503
Ingreso Salarial	Menos de \$136.000	21,2%	19,2%	23,4%	1.569.087	2.047
	\$137.000 - \$180.000	21,3%	19,7%	23,1%	1.577.250	2.229
	\$181.000 - \$250.000	18,2%	16,6%	19,8%	1.343.186	1.778
	\$251.000 - \$450.000	22,6%	20,8%	24,5%	1.668.250	2.088
	\$451.000 - \$850.000	9,1%	7,7%	10,7%	669.937	806
	\$851.000 y más	3,7%	2,8%	5,0%	276.594	300
	No responde	3,9%	3,2%	4,8%	287.687	254
	Total	100,0%			7.391.991	9.502
Ingreso del Hogar	Menos de \$136.000	7,7%	6,7%	8,9%	572.385	861
	\$137.000 - \$180.000	11,7%	10,6%	12,9%	865.427	1.468
	\$181.000 - \$250.000	16,2%	14,7%	17,8%	1.197.828	1.754
	\$251.000 - \$450.000	32,2%	30,0%	34,6%	2.382.971	2.985
	\$451.000 - \$850.000	18,8%	17,1%	20,6%	1.390.476	1.567
	\$851.000 y más	9,4%	7,8%	11,2%	691.735	625
	No responde	3,9%	3,2%	4,8%	289.941	235
	Total	100,0%			7.390.763	9.495
Situación de Ocupación	Ocupado	87,9%	86,6%	89,2%	6.500.029	8.357
	Desocupado	12,1%	10,8%	13,4%	892.141	1.146
	Total	100,0%			7.392.170	9.503
Situación de Empleo	Patrón o empleador	3,2%	2,3%	4,4%	235.345	296
	Trabajador por cuenta propia	22,7%	20,9%	24,7%	1.679.588	2.220
	Trabajador dependiente o asalariado	67,1%	64,8%	69,4%	4.961.449	6.373
	Servicio Doméstico	6,1%	4,6%	8,0%	450.220	542
	Familiar no remunerado	0,9%	0,5%	1,4%	65.389	71
	Total	100,0%			7.391.991	9.502
Sector Publico o Privado	Del sector público (Ministerio, Gobiernos, Municipios, etc)	4,8%	4,1%	5,7%	355.580	470
	Del sector privado	94,0%	93,0%	94,8%	6.949.138	8.918
	De las Fuerzas Armadas y del Orden	1,2%	0,8%	1,7%	87.273	114
	Total	100,0%			7.392.170	9.503

TABLA N°9
Características de los entrevistados ENETS 2009- 2010

Formalidad en el Empleo	Patrón o empleador	3,2%	2,3%	4,4%	235.345	296
	Trabajador por cuenta propia	22,8%	21,0%	24,8%	1.679.588	2.220
	Trabajadores formales	58,5%	56,1%	60,8%	4.301.893	5.495
	Trabajadores informales	15,5%	13,5%	17,6%	1.136.345	1.436
	Total	100,0%			7.353.171	9.447
Perfil de Ocupación	Fuerzas armadas	0,3%	0,1%	0,9%	25.701	34
	Miembros del poder ejecutivo de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas	2,3%	1,8%	2,9%	169.245	205
	Profesionales científicos intelectuales	6,3%	5,2%	7,7%	467.946	486
	Técnicos profesionales de nivel medio	8,9%	7,7%	10,3%	657.637	762
	Empleados de oficina	8,4%	7,2%	9,7%	618.536	682
	Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado	20,3%	18,5%	22,3%	1.500.207	1.692
	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	6,2%	5,2%	7,3%	454.774	785
	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	15,4%	13,9%	17,1%	1.136.864	1498
	Operadores de instalaciones y maquinas montadores	8,6%	7,5%	9,8%	635.450	999
	Trabajadores no calificados	23,2%	21,2%	25,3%	1.712.514	2.322
	Total	100,0%			7.378.875	9.465

TABLA N°9
Características de los entrevistados ENETS 2009- 2010

Perfil de Actividad Económica	Producción agropecuaria, forestación y pesca	12,5%	11,2%	13,9%	912.639	1.531
	Explotación de minas y canteras	2,1%	1,7%	2,6%	152.994	346
	Industrias manufactureras	11,0%	9,6%	12,5%	799.812	799
	Suministro de electricidad gas, vapor y aire acondicionado	0,2%	0,1%	0,4%	17.212	34
	Suministro de agua alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	0,5%	0,3%	0,8%	38.183	42
	Construcción	9,9%	8,7%	11,2%	722.930	960
	Comercio al por mayor y al por menor, reparación vehículo de motor	19,1%	17,3%	21,0%	1.392.068	1.676
	Transporte y almacenamiento	5,6%	4,8%	6,4%	406.116	652
	Alojamiento y servicio de comida	4,4%	3,6%	5,5%	322.546	379
	Información y comunicación	1,6%	0,9%	2,9%	119.303	78
	Actividades financieras y de seguro	1,0%	0,6%	1,5%	70.929	61
	Actividades inmobiliarias	0,3%	0,1%	0,8%	21.471	16
	Actividades profesionales científicas y técnicas	2,2%	1,7%	2,8%	157.887	191
	Actividades administrativas y de servicio de apoyo	6,5%	5,3%	7,8%	472.182	503
	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	5,4%	4,5%	6,5%	397.331	481
	Enseñanza	3,9%	3,3%	4,6%	283.438	458
	Servicios sociales y relacionados con la salud humana	3,1%	2,5%	3,9%	229.143	261
	Artes entretenimiento y recreación	0,8%	0,4%	1,4%	58.078	67
	Otras actividades de servicio	2,6%	1,9%	3,6%	191.908	172
	Act de los hogares en calidad de empleadores, producción y servicio de los hogares para uso propio	1,2%	0,8%	1,7%	84.016	85
	Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0,0%	0,0%	0,2%	3.484	2
	No aplica	6,2%	4,7%	8,1%	450.220	542
	Total	100,0%			7.303.892	9.336

4

CALIDAD DE VIDA Y DE SALUD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

COMO SE HA SEÑALADO ANTERIORMENTE la calidad de vida es considerada como un concepto multidimensional, que incluye no sólo el acceso a recursos materiales, sino también el grado de pertenencia en la sociedad. Esta incorpora bienestar físico, material, social (soporte social, participación e inclusión) y emocional. La aproximación multidimensional no sólo implica la descripción de diferentes dominios de la vida, sino que enfatiza la relación e influencia entre ellos, lo que en su conjunto contribuye a la calidad de vida de los individuos y las sociedades. Entonces, la calidad de vida está integrada por indicadores objetivos y subjetivos de un amplio rango de dominios o condiciones de vida y de valores individuales existentes. Las percepciones y evaluación individuales tienen un mayor valor cuando estas evaluaciones subjetivas se vinculan con las condiciones objetivas de vida y trabajo. Al aplicar ambos enfoques en la medición de calidad de vida es posible obtener un diagnóstico más completo y orientador para la recomendación de intervenciones y políticas.

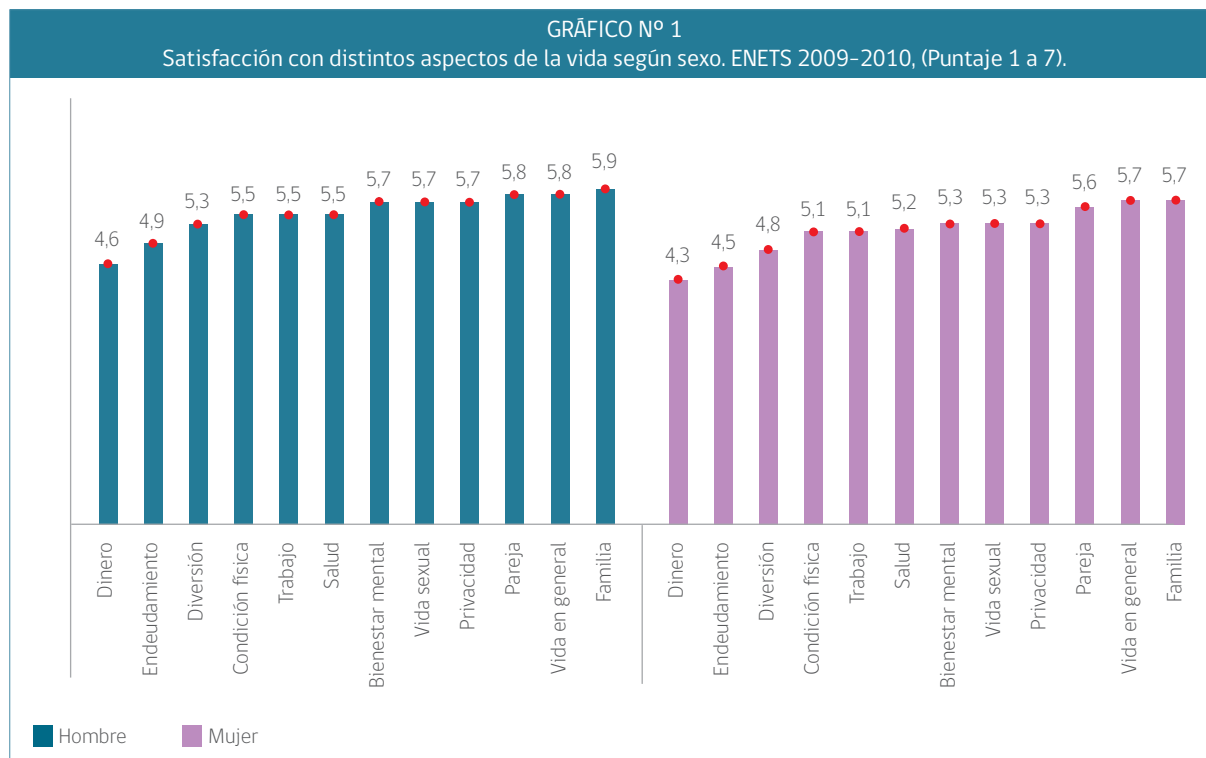
4.1

CALIDAD DE VIDA

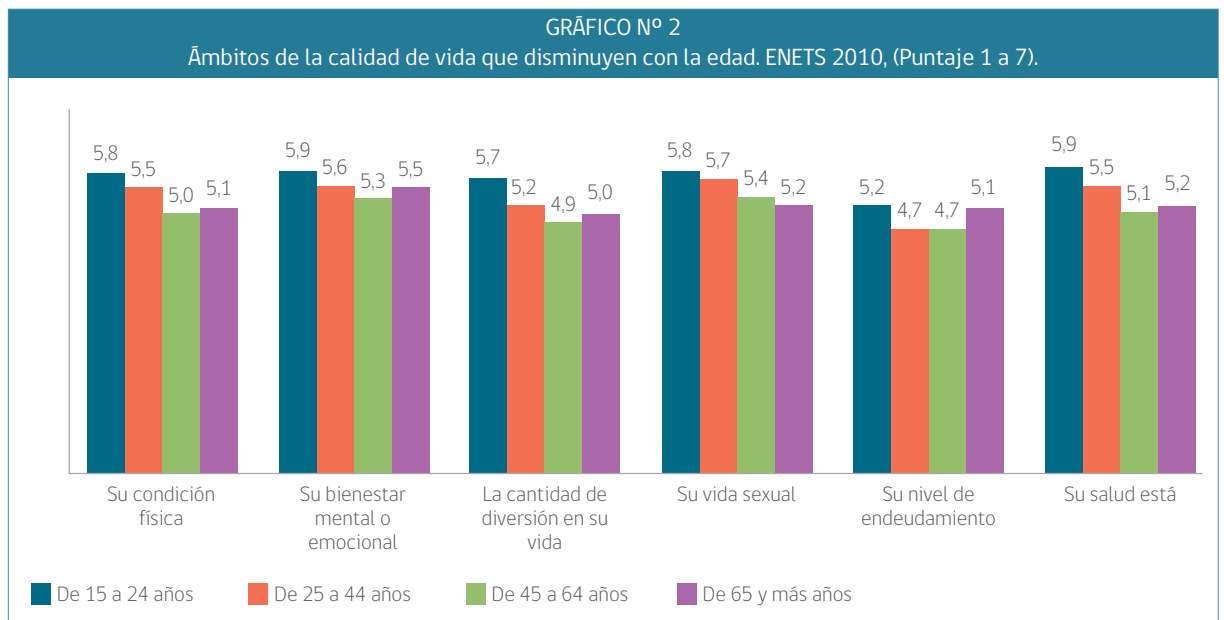
En la medición de la satisfacción con la calidad de vida se incluyen ámbitos que abarcan diferentes aspectos de la vida, tales como la privacidad del vecindario; la cantidad de dinero en el hogar y el nivel de endeudamiento; la relación de pareja y vida familiar; la condición física y mental, entre otras. Todos ellos inciden al final en la percepción de la calidad de vida y directa o indirectamente sobre el estado de salud. Estos ámbitos han sido medidos utilizando una escala de valoración de 1 a 7, en donde (1) es muy mal y (7) es muy bien.

De los aspectos de la vida preguntados a los trabajadores, los evaluados con un menor promedio de nota son "la cantidad de dinero que entra al hogar" con un promedio de 4,5 y el "nivel de endeudamiento" con un promedio de 4,8. Por otra parte, el ámbito con la mejor evaluación es "la vida familiar" con un promedio de 5,8.

Cabe hacer notar que las mujeres son las que presentan promedios significativamente más bajos que los hombres en todas dimensiones de la calidad de vida. En ellas aparece también dentro de los ámbitos peor evaluados "la cantidad de diversión que tiene en su vida" con un promedio de 4,7, ver gráfico N° 1.

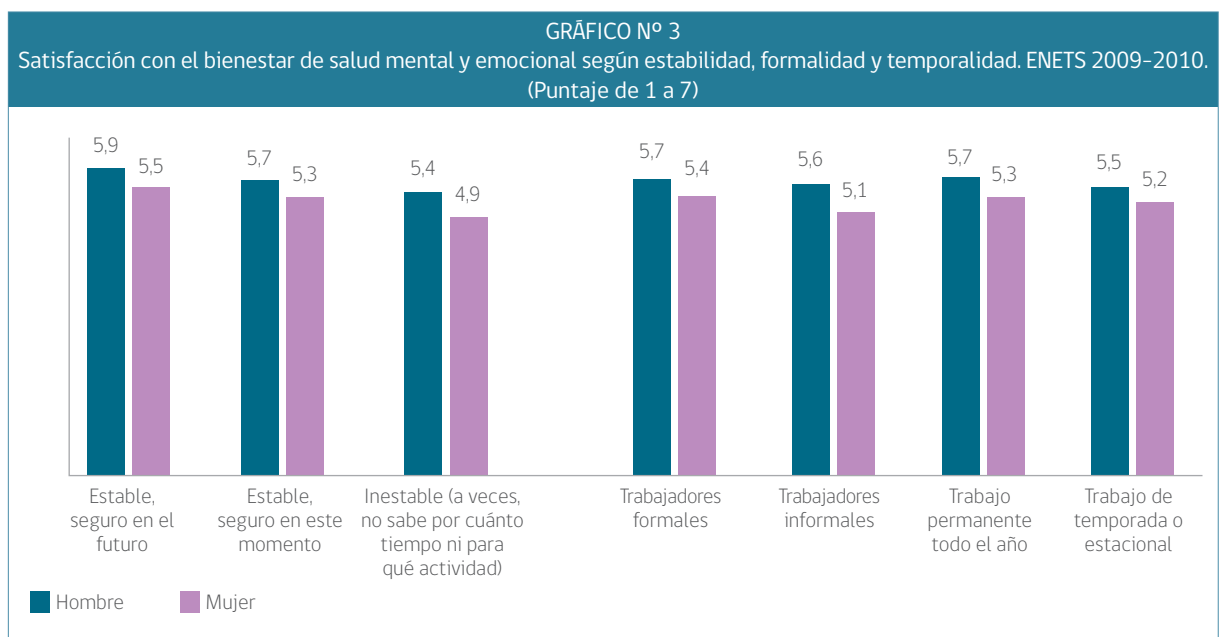


Los ámbitos cuya evaluación negativa aumenta con la edad son la condición física, la salud general, el bienestar mental y emocional, la diversión, la vida sexual y el endeudamiento, ver gráfico N° 2.

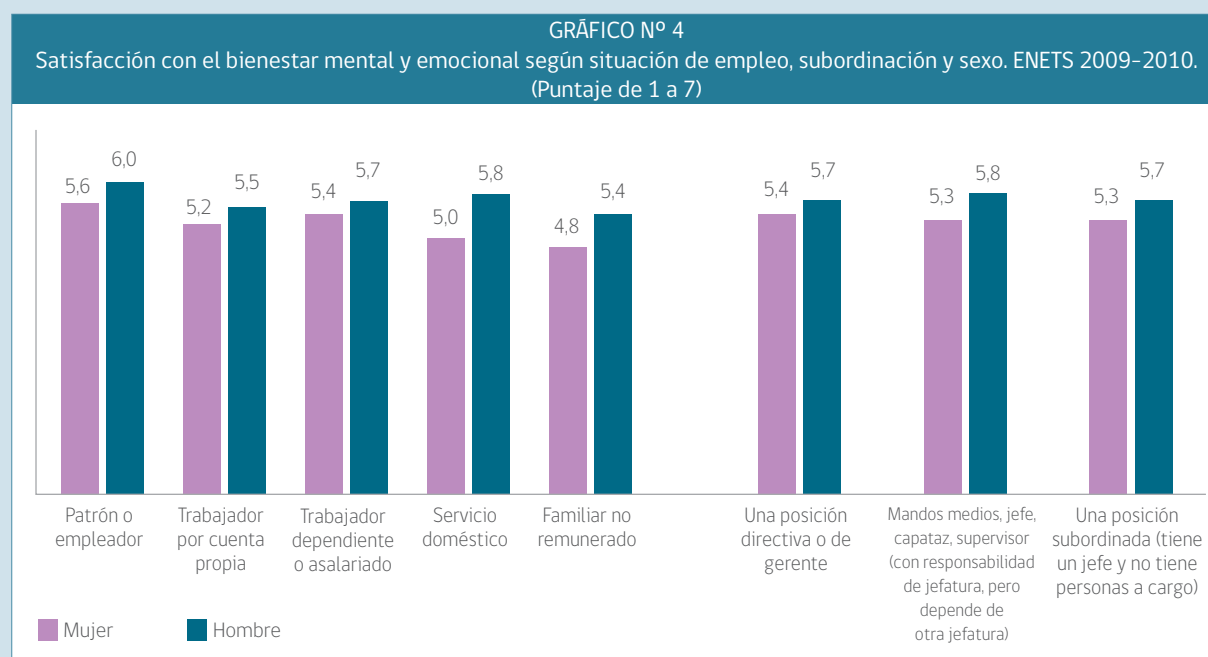


De los ámbitos estudiados en este documento se muestran los resultados del bienestar mental y emocional percibido por los trabajadores, al que se le asocia un impacto importante por las condiciones de empleo y trabajo. Los trabajadores evaluaron este ámbito con una nota de 5,5, cifra similar (5,4) a la de la población general levantada en la ENCAVI 2006-MINSAL.

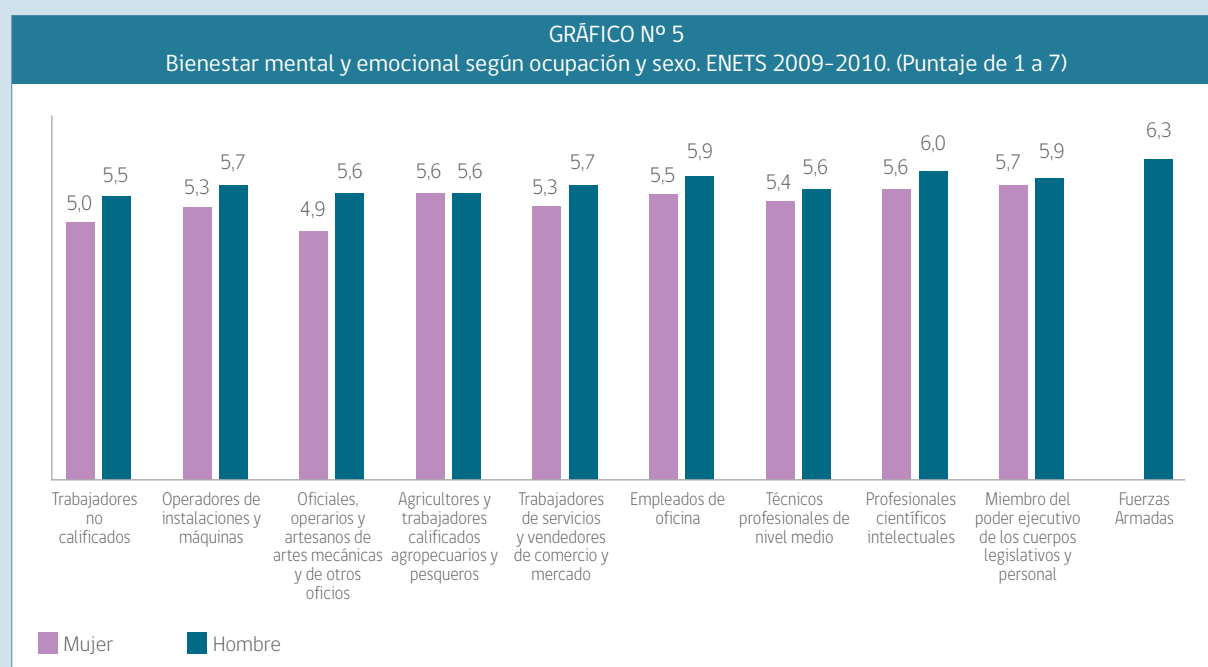
La peor evaluación de este ámbito se produce por aquellas condiciones de empleo que llevan a situaciones de menor formalidad o estabilidad: los trabajadores inestables e informales son los que presentan promedios significativamente menores de bienestar mental respecto de los estables (a futuro) y los formales, tanto en hombres como en mujeres. Por otro lado, los hombres y mujeres con trabajo temporal presentan promedios menores en este ámbito, con cifras significativamente menores en los hombres con trabajo inestable (5,4), respecto de los hombres con trabajo estable, ver gráfico N°3.



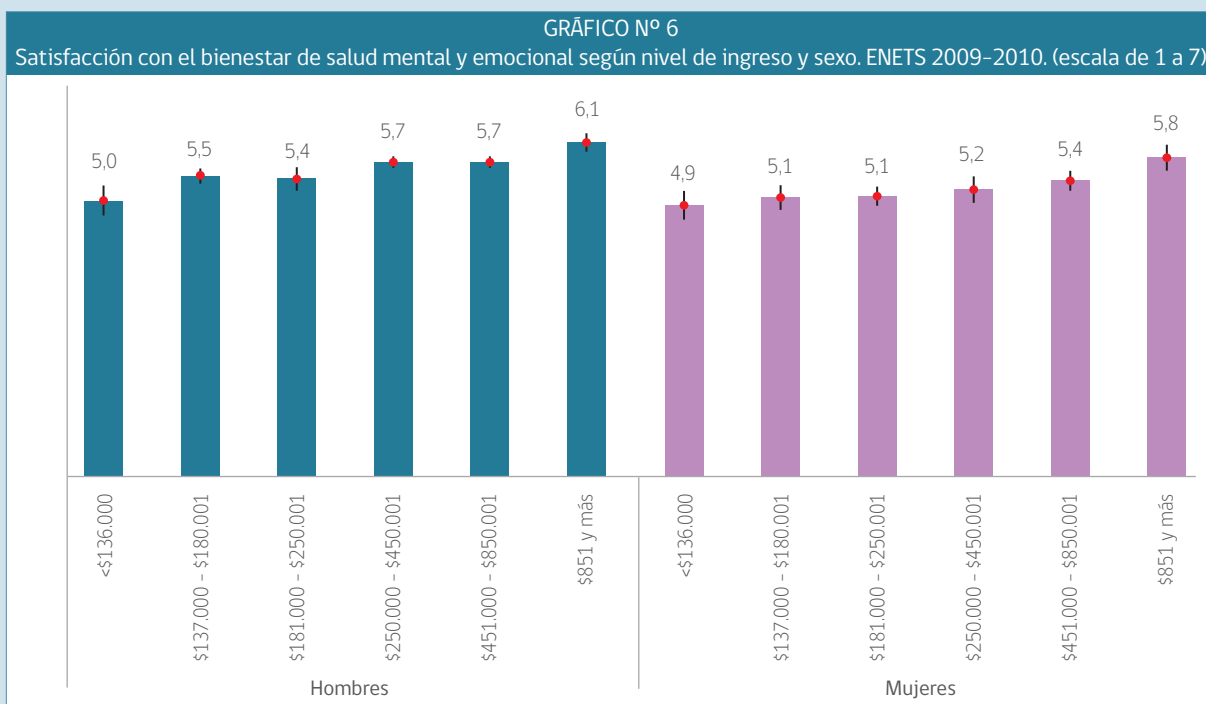
Otro aspecto que incide en el menor bienestar mental y emocional es la posición de subordinación en el trabajo, donde las mujeres están significativamente en peor situación que los hombres (nota 5,3 y 5,7, respectivamente). También se observa que las mujeres son las que presentan un menor bienestar mental y emocional en todas las situaciones de empleo, con las peores notas en aquellas que laboran como familiares no remuneradas y en el servicio doméstico (notas 4,9 y 5, respectivamente), ver gráfico N°4.



En el caso de las ocupaciones que desempeñan los trabajadores, el bienestar en la salud mental y emocional está peor evaluado por las mujeres en todas ellas, con cifras significativamente menores en las trabajadoras oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas, en las sin calificación, en las operadoras de instalaciones y en las que trabajan en servicios y comercio, ver gráfico N°5.



La satisfacción con este aspecto de la vida tiene estrecha relación con la educación y el ingreso: a medida que va mejorando el nivel de educación y el ingreso aparecen diferencias significativas de mejor percepción de bienestar de salud mental y emocional entre los mayores y menores ingresos, situación que se da en ambos sexos, ver gráfico N°6.



En resumen, las principales condiciones de empleo que producen un impacto negativo en la percepción de salud mental o emocional son la inestabilidad, la informalidad, la temporalidad y la posición subordinada, afectando en mayor medida a las mujeres.

4.2 BIENESTAR EN EL TRABAJO

El trabajo es considerado en nuestra sociedad como uno de los aspectos fundamentales de la vida, con el cual se busca lograr beneficios económicos, individuales y sociales. En él se utiliza gran parte de la jornada diaria y una parte importante de los años de vida, esta situación puede producir impactos positivos y negativos en la salud y calidad de vida del trabajador y su familia. Por lo anterior, es necesario medir la satisfacción de la calidad de vida en el trabajo que permite conocer cómo los trabajadores evalúan diferentes ámbitos de la actividad laboral, como disponibilidad de tiempo libre, limitación del descanso por preocupaciones del trabajo, no satisfacción con el puesto de trabajo propiamente tal, entre otros. Estos han sido medidos utilizando una escala de valoración de 1 a 5, en donde (1) es una valoración negativa: rara vez y (5) es una valoración positiva: casi siempre.

Los temas peor evaluados en esta área, tanto por los hombres como por las mujeres, son el "trabajo que usted hace le provoca un permanente estado de tensión (puntaje 3,9 en hombres y 3,85 en mujeres) y ¿Ha pensado cambiarse de trabajo por las malas condiciones de trabajo? (puntaje 3,95 en hombres y 3,85 en mujeres). La mejor evaluada es "disfruta con el trabajo que realiza" (4,3 en hombres y 4 en mujeres), ver tabla N°10.

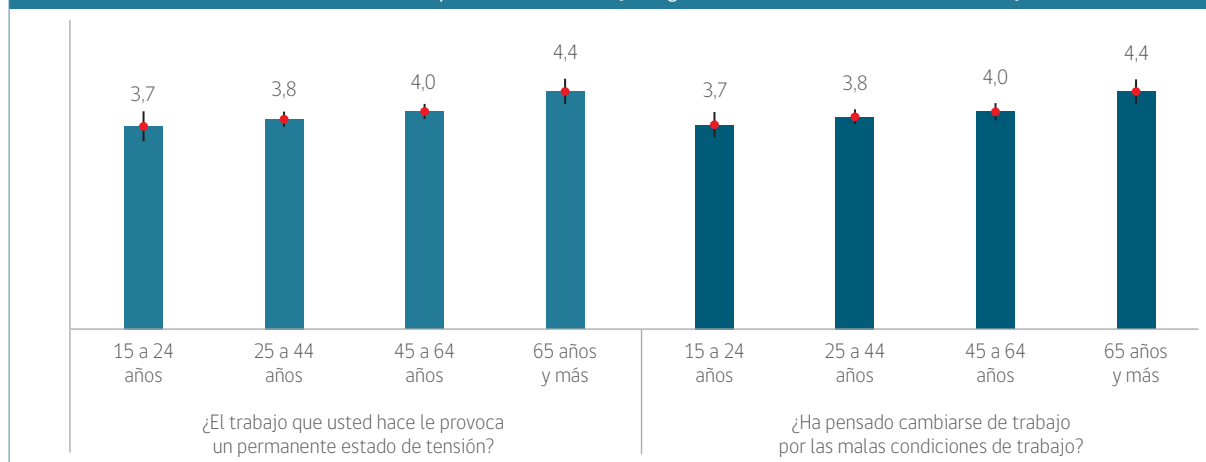
TABLA N°10
Bienestar en el trabajo ENETS 2009-2010

Preguntas	Sexo	Media estimada (*)	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población
			Superior	Inferior	
¿Disfruta usted con el trabajo que realiza?	Hombre	4,29	4,23	4,35	4.415.430
	Mujer	4,05	3,92	4,18	2.943.872
¿Le deja (dejaba) el trabajo suficiente tiempo libre para otras cosas que desea hacer?	Hombre	3,78	3,71	3,85	4.418.338
	Mujer	3,61	3,51	3,71	2.949.449
¿Le impiden (impedían) los problemas y preocupaciones del trabajo disfrutar de su tiempo libre?	Hombre	3,62	3,54	3,70	4.392.148
	Mujer	3,64	3,54	3,74	2.941.346
¿Termina usted su jornada laboral tan cansado que solo quiere descansar?	Hombre	2,71	2,64	2,78	4.412.188
	Mujer	2,63	2,5	2,75	2.940.782
¿El trabajo que usted hace le provoca un permanente estado de tensión?	Hombre	3,95	3,87	4,04	4.330.096
	Mujer	3,85	3,73	3,97	2.899.857
¿Ha pensado cambiarse de trabajo por las malas condiciones de trabajo?	Hombre	3,95	3,87	4,04	4.330.096
	Mujer	3,85	3,73	3,97	2.899.858

En las dimensiones del bienestar en el trabajo “disfrutar con el trabajo que se realiza” y “si el trabajo le deja tiempo para otras actividades”, de acuerdo a lo observado los hombres presentan un puntaje significativamente mayor en este ámbito que las mujeres (4,3 y 4,0, respectivamente). En el caso “si el trabajo deja tiempo para otras tareas” las mujeres presentan un puntaje de 3,6 y los hombres de 3,8, ver tabla N° 10.

Respecto a las preguntas “si el trabajo le produce un estado permanente de tensión” y “si ha pensado en cambiarse de trabajo por las malas condiciones de trabajo”, el malestar expresado en ambas preguntas es el más alto tanto en hombres como en mujeres y, se observan cifras significativamente mayores entre el grupo de mayor edad y los más jóvenes, ver gráfico N°7.

GRÁFICO N° 7
Satisfacción con con diferentes aspectos de su trabajo según sexo. ENETS 2009-2010. (Puntaje de 1 a 5)



Cabe destacar que los temas peor evaluados, tanto por los hombres como por las mujeres, son el estado de tensión permanente que les provoca el trabajo y se han pensado cambiarse de trabajo por las malas condiciones de trabajo.

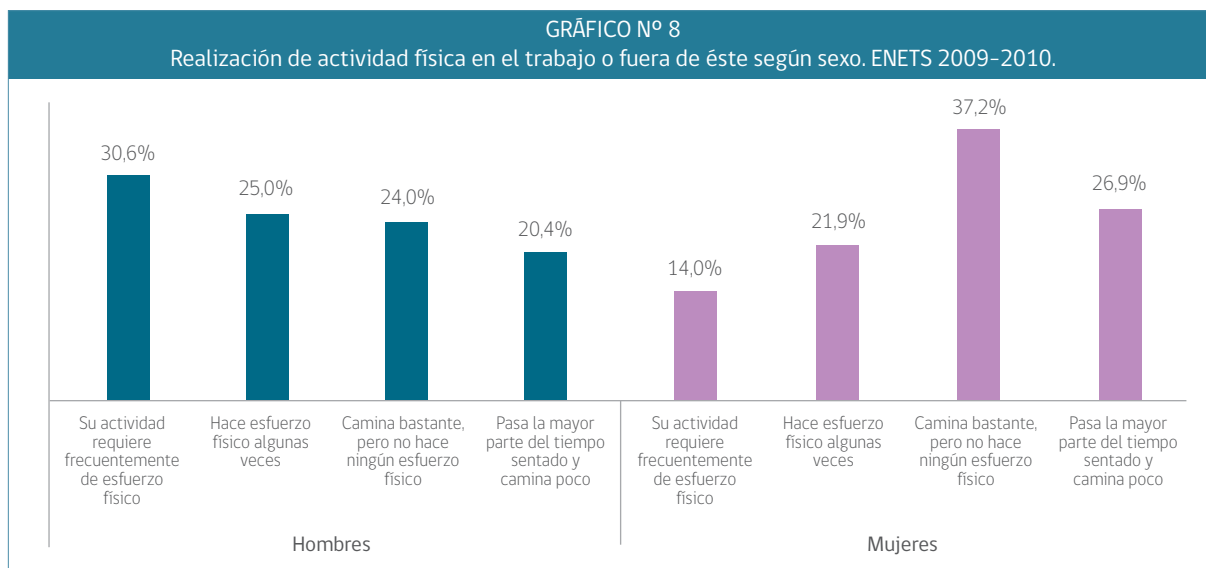
4.3 ESTILOS DE VIDA Y HÁBITOS

Si bien los hábitos y conductas actúan en muchos casos como factores de riesgo individuales, es fundamental tener presente que éstos se conforman a partir de condicionantes colectivos, tales como las condiciones de vida y de trabajo configuradas en el marco de un sistema socialmente estratificado, es decir, son patrones de conductas adquiridos socialmente. En este sentido, tal como ha sido indicado por la CSDH¹⁰ de la OMS (2007), es necesario tener en consideración que en último término son las condiciones sociales de carácter estructural las que determinan las diferencias en la exposición y vulnerabilidad a los factores de riesgo asociados a los estilos de vida y, por ende, las desigualdades sociales y geográficas observables en la salud y calidad de vida de la población.

A continuación se muestran los resultados de las consultas sobre la actividad física, los hábitos alimentarios, la disponibilidad de un horario y lugar apropiado para el almuerzo en el lugar de trabajo, la exposición al tabaco, el consumo de alcohol, medicamentos y otras sustancias.

4.3.1. ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE

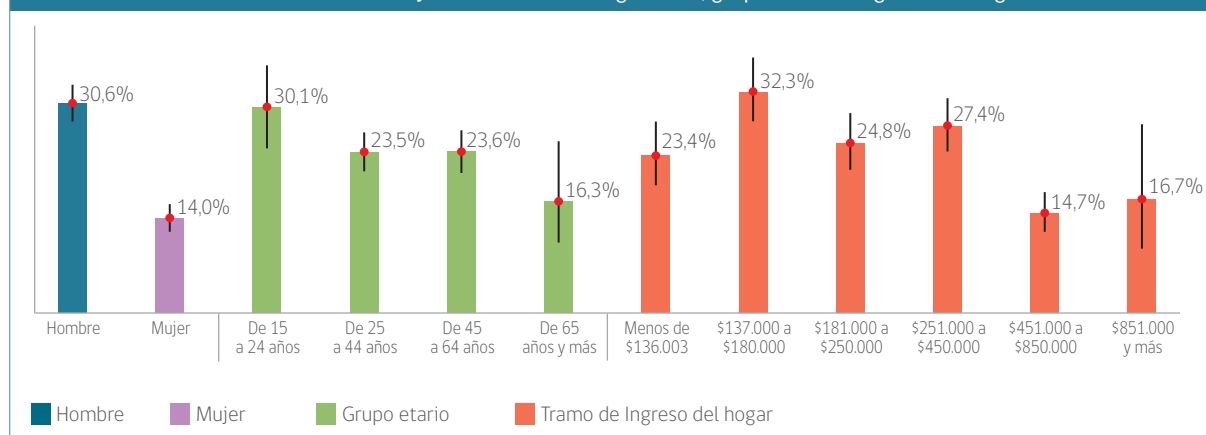
Al consultar a los trabajadores sobre la actividad física que realizan en el trabajo o fuera de él, un 53% de ellos realiza poco esfuerzo físico. Los hombres son los que refieren realizar actividades laborales de esfuerzo físico con más frecuencia (30,6%); en el caso de las mujeres en general pasan la mayor parte del tiempo sentadas o caminan sin esfuerzo, ver gráfico N°8.



10 Commission on Social Determinants of Health

GRÁFICO N° 9

Realización de actividad física en el trabajo o fuera de éste según sexo, grupo etario e ingreso del hogar. ENETS 2009-2010.

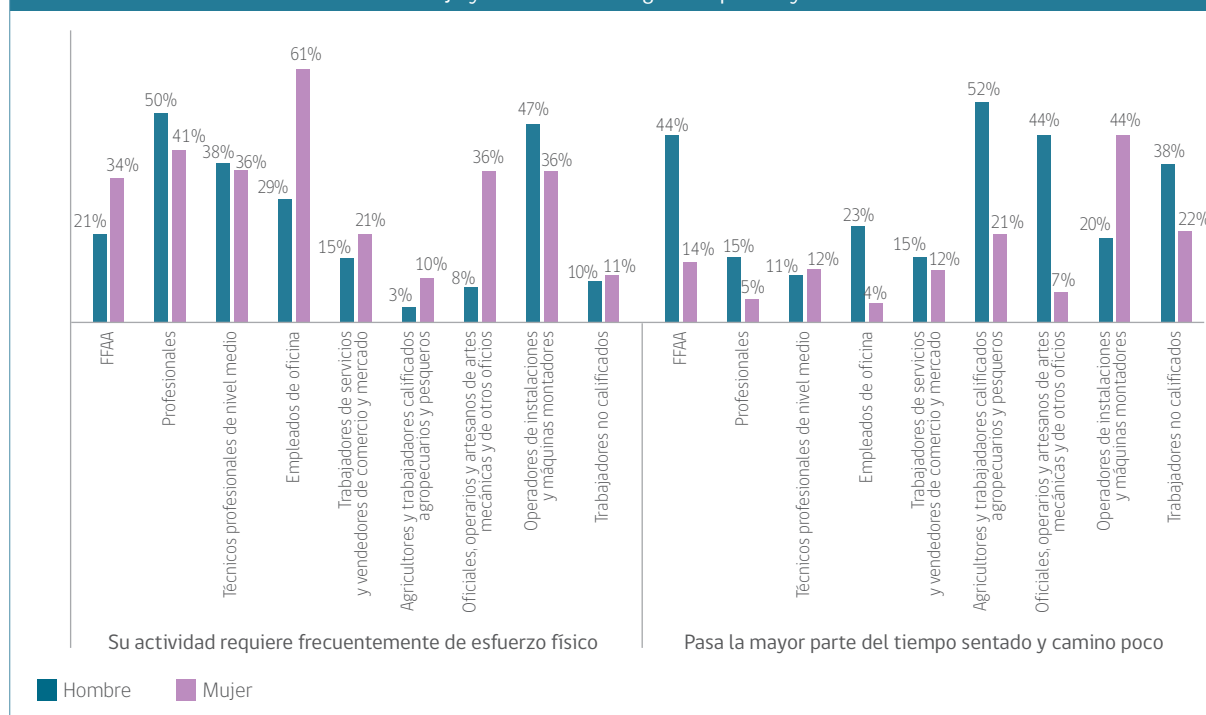


En el gráfico N°9 se observa que este mayor esfuerzo físico se concentra en trabajadores jóvenes (15 a 24 años) quienes muchas veces se inician en ocupaciones de menor calificación y de mayor exigencia física. Además, se observa una gradiente de descenso de la actividad física a medida que aumenta la edad del trabajador. Por otra parte, trabajadores con niveles de menores ingresos como con niveles educativos menores refieren con mayor frecuencia esfuerzo físico, encontrándose diferencias significativas de menor esfuerzo con el grupo de ingresos mayores a 451.000 pesos.

Al considerar lo relatado por los trabajadores sobre el esfuerzo físico y relacionarlo con su ocupación, el mayor esfuerzo se concentra en los profesionales y operadores de instalaciones, en los hombres; y en empleadas de oficina, operarias y artesanas, profesionales, operadoras de instalaciones y técnicas profesionales, en las mujeres, ver gráfico N°10.

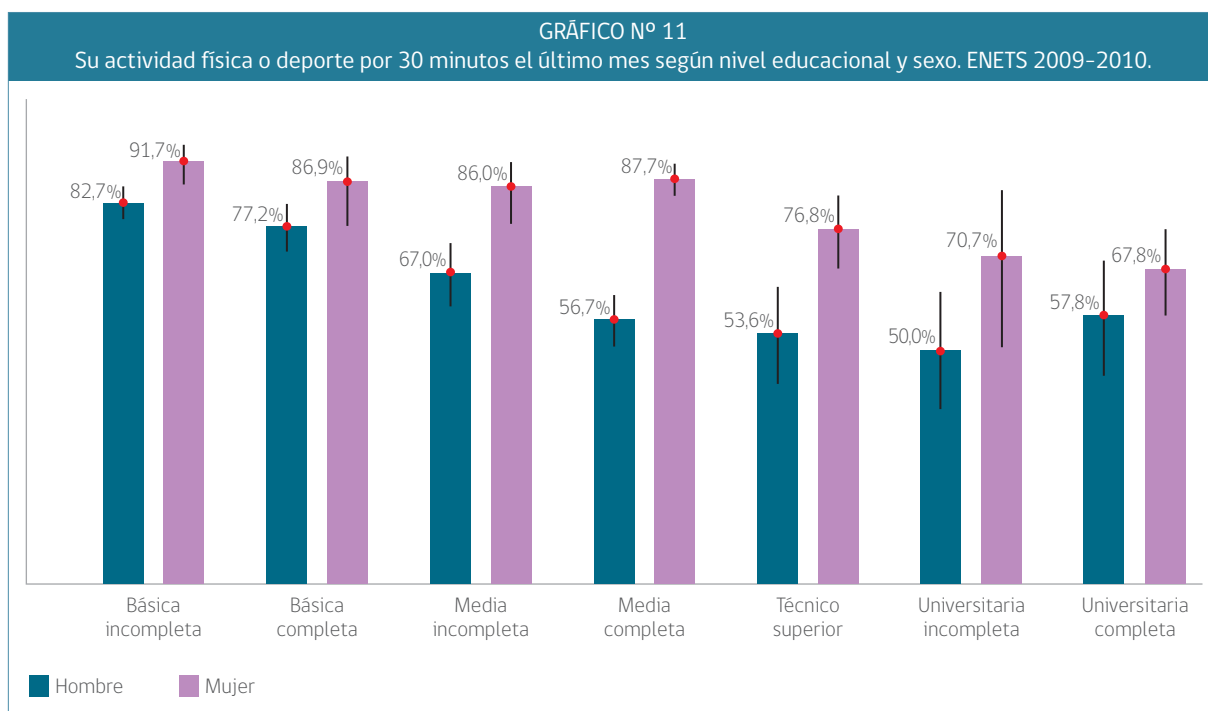
GRÁFICO N° 10

Actividad física en el trabajo y fuera de éste según ocupación y sexo. ENETS 2009-2010.



En relación a la realización de actividad física o deporte por al menos 30 minutos a la semana durante el último mes, el 72,4% de los trabajadores no había realizado deporte durante los últimos 30 días, siendo las mujeres las más sedentarias con un 83,8%; en los hombres este grupo llega a un 64,7%. Estos resultados refuerzan los encontrados en la población chilena en las Encuestas de Calidad de Vida y de Salud¹¹, y Encuesta Nacional de Salud.

Los trabajadores que no realizan actividad física van aumentando con la edad y con la disminución de nivel de ingreso. El nivel de inactividad física y deporte va disminuyendo a mayor nivel educacional, ver gráfico N°11.



4.3.2. HÁBITOS Y CONDUCTAS ALIMENTARIAS

En este tema se buscó conocer sobre el acceso a un horario de colación establecido y la existencia de un lugar apropiado para desarrollar esta actividad, no se indagó sobre la dieta de los trabajadores.

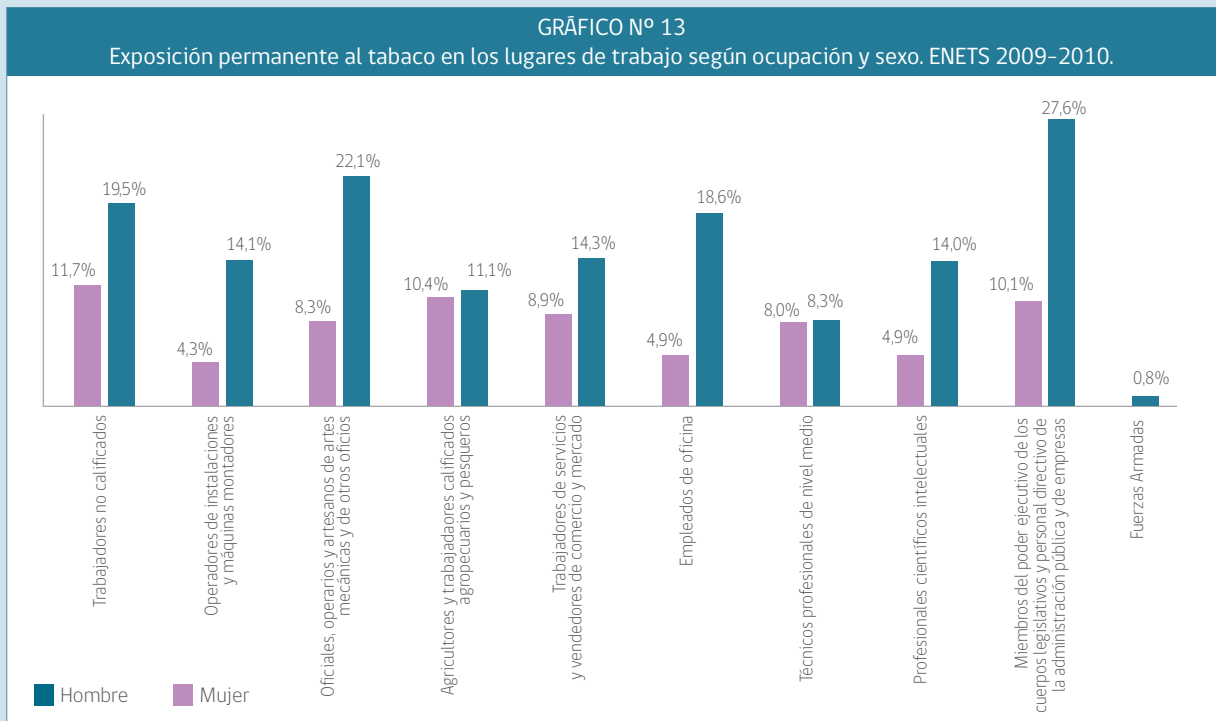
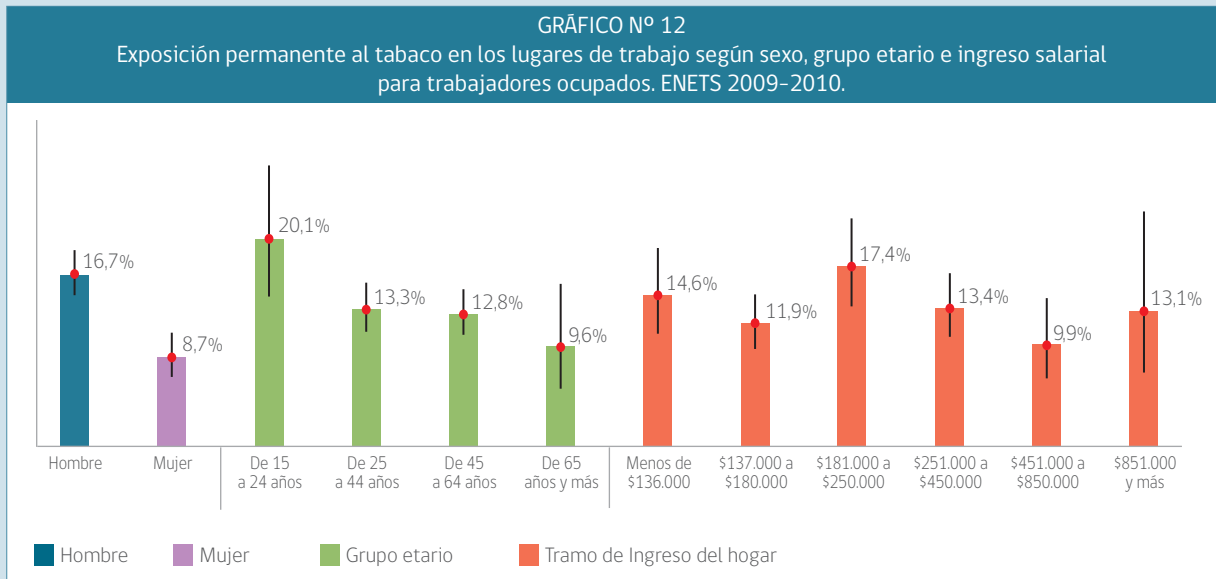
El 89,9% de los trabajadores refiere contar con horarios establecidos para su almuerzo, y un 76% de ellos cuenta con un lugar destinado para la colación, en ambos temas no se encontraron diferencias significativas por sexo o tramo de edad. Sin embargo, en los trabajadores con ingresos menores a 136.000 pesos se observa que el 21% de ellos no tiene horario de colación y el 33% no tiene un lugar adecuado para realizarla, con cifras significativamente mayores respecto de los demás tramos de ingreso. Esta situación se hace más evidente en las trabajadoras informales, donde un 27% de ellas no cuenta con un horario establecido para realizar su colación, situación que se repite en mujeres con educación universitaria (13,3%).

¹¹ Encuesta Calidad de Vida y Salud 2006-MINSAL, Encuesta Nacional de Salud 2009-2010.

4.3.3. EXPOSICIÓN Y CONSUMO DE TABACO

Un 29,4% de los trabajadores refiere estar expuesto a humo de tabaco en el lugar de trabajo, a pesar de la legislación vigente respecto a la exposición a este riesgo. De los afectados, el 13,7% lo estaría siempre o en muchas ocasiones y el 15,7% en algunas ocasiones.

Los hombres son los que refieren estar más frecuentemente expuestos en forma permanentemente al humo de tabaco (siempre o muchas veces), con un 16,7%. Esta mayor exposición se da en los más jóvenes (menores de 24 años) y en los hombres en todas las ocupaciones, destacándose los miembros del poder ejecutivo o personal directivo que alcanzan a un 27,6%. En las mujeres, las más afectadas son las trabajadoras no calificadas (11,7%), ver gráficos N°12 y 13.

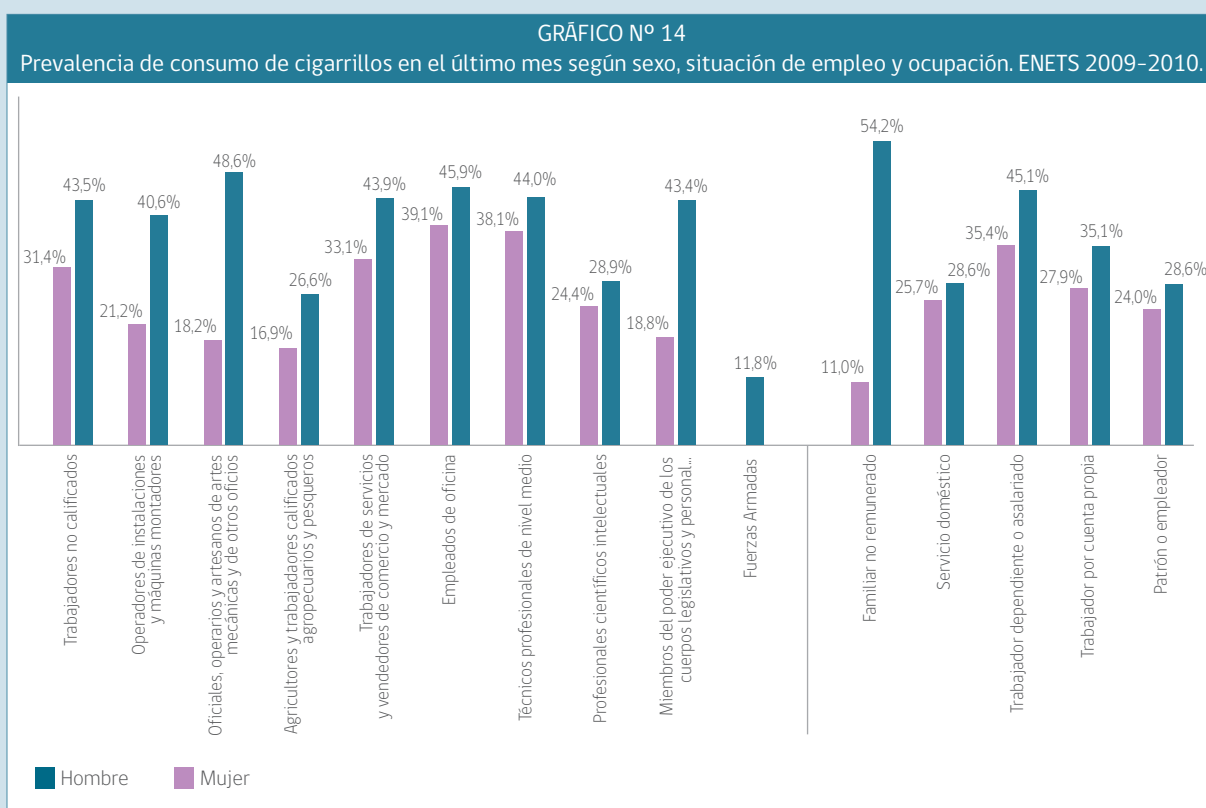


4.3.4. FUMADORES ACTUALES

Sobre el consumo personal de cigarrillos el último mes, un 38% de los trabajadores responde haber fumado al menos un cigarrillo, los hombres presentan cifras significativamente mayores que las mujeres (42,1% y 32%, respectivamente). Esta prevalencia presenta una tendencia a disminuir a medida que aumenta la edad, con cifras de 51% en los jóvenes y 10% en los de 65 y más años, con diferencias significativas entre todos los grupos etarios.

Los hombres de mayores ingresos son los que presentan la menor proporción de fumadores (33%); en las mujeres, en cambio, son los grupos extremos de mayores y menores ingresos donde se concentran las más fumadoras (36% y 33%, respectivamente).

Considerando la situación de empleo y la ocupación, los hombres fumadores se concentran en los trabajadores familiares no remunerados y en los operarios o artesanos. En el caso de las mujeres fumadoras este hábito es mayor en las asalariadas y las que laboran como empleadas de oficina, ver gráfico N° 14. En este ámbito sería interesante investigar si las condiciones de empleo o trabajo de estas ocupaciones pudieran estar favoreciendo el hábito de fumar.

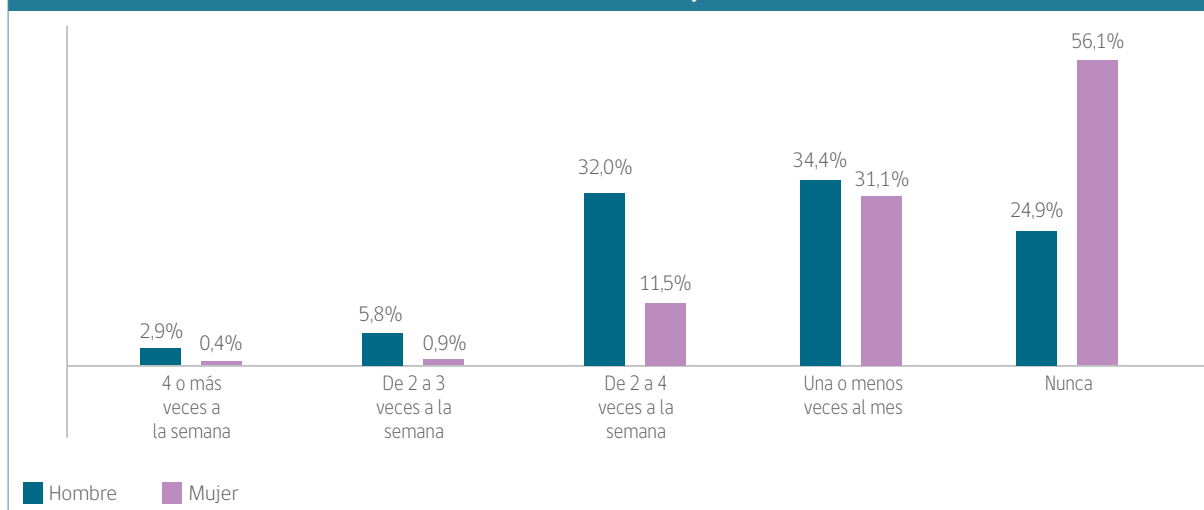


4.3.5. CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS

El consumo de alcohol entre los trabajadores chilenos alcanza un 62,6%, siendo los hombres los mayores consumidores. Estos resultados refuerzan los encontrados en la población chilena en las Encuesta Nacional de Salud¹², ver gráfico N°15.

¹² Encuesta Nacional de Salud 2009-2010-MINSAL.

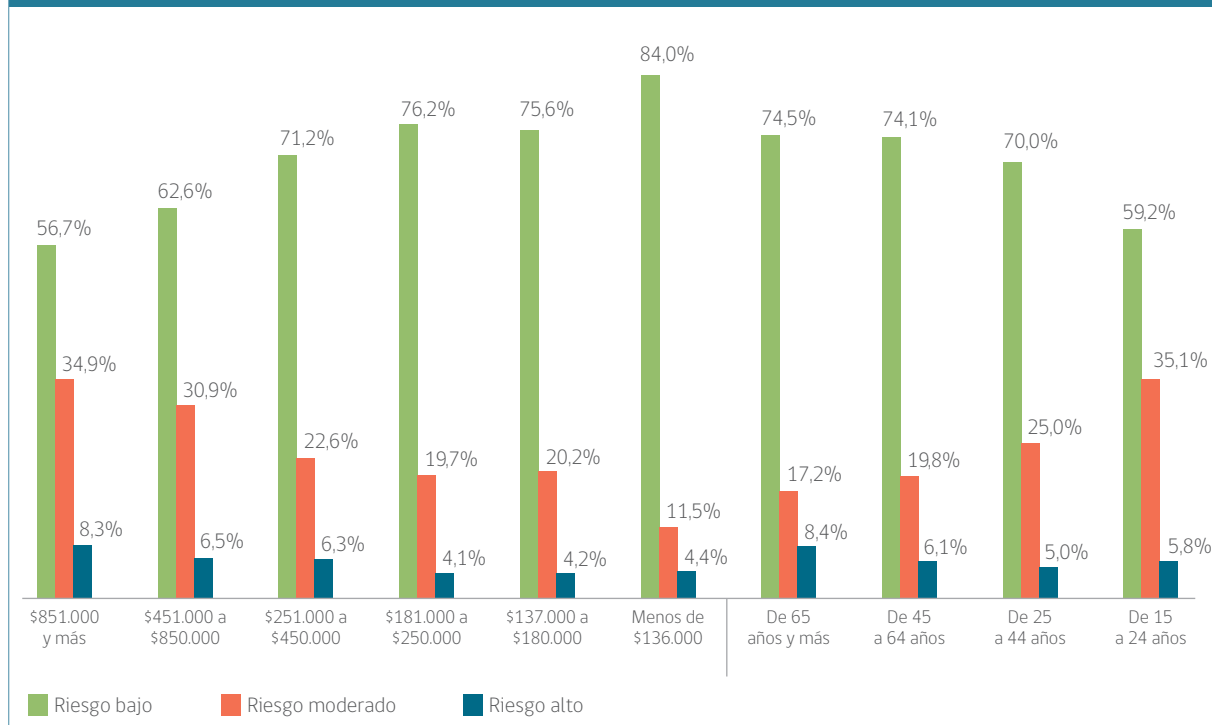
GRÁFICO Nº 15
Frecuencia de consumo de alcohol en trabajadores. ENETS 2009-2010.



De acuerdo al consumo se definió como alto riesgo aquellos que declararon consumir "entre 2 a 3 veces a la semana" y "4 veces o más a la semana", de riesgo moderado a los que consumen alcohol de "2 a 4 veces al mes" y los de riesgo bajo aquellos que "no consumen o lo realizan una o menos de 1 vez al mes". En el grupo de riesgo alto se encuentran principalmente hombres con un 8,7 %, llegando en las mujeres sólo a un 1,3%.

Los trabajadores que presentan un mayor consumo de alcohol de alto riesgo aumentan con la edad (8,4% en los de 65 y más años) y al incrementar los niveles de ingreso (8,3% en los ingresos sobre los 851.000 pesos y más), ver gráfico Nº16.

GRÁFICO Nº 16
Consumo de cerveza, pisco, ron u otro según riesgo, nivel de ingreso y edad. ENETS 2009-2010.



4.3.6. PREVALENCIA DE BEBEDORES PROBLEMAS EN TRABAJADORES

Se aplicó entre los trabajadores la encuesta EBBA (Encuesta Breve del Beber Anormal) la cual relaciona el consumo de alcohol con conductas problemáticas; consta de 7 preguntas y se considera bebedor problema a quien responda afirmativamente 2 o más. Un 4,5% de los trabajadores presenta conductas de bebedor problema con un total de 332.892 afectados, de los cuales el 90,7% son hombres.

4.3.7. PREVALENCIA DE USO DE MEDICAMENTOS Y OTRAS DROGAS

Los medicamentos para disminuir dolor son los que los trabajadores refieren usar en primer lugar, seguidos por aquellos medicamentos para ayudarse a dormir, ver tabla N°11.

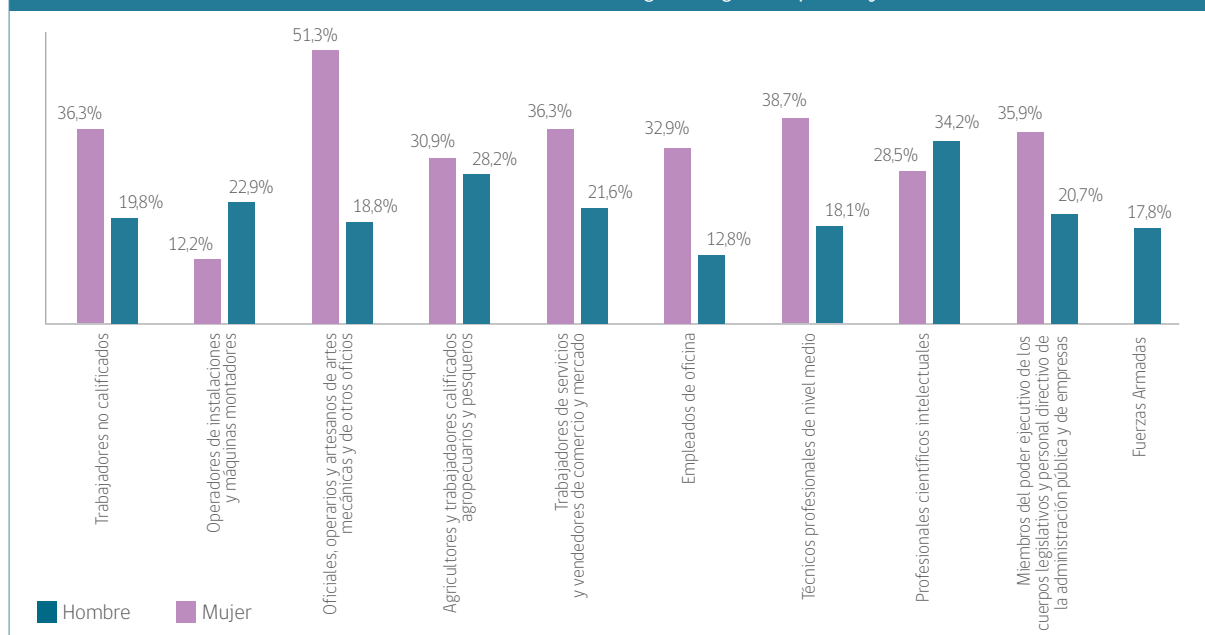
TABLA N°11 En el último mes, ha tomado de manera regular, es decir, todos los días o la mayor parte de los días de la semana, medicamentos o sustancias para:			
Medicamentos		Estimación	Tamaño de la población
Disminuir el dolor (analgésicos)	Sí	18,7%	1.381.768
	No	80,3%	5.935.497
	No responde	1,0%	74.626
Reducir la ansiedad o el nerviosismo	Sí	4,9%	364.945
	No	93,9%	6.944.499
	No responde	1,1%	82.446
Ayudarse a dormir	Sí	5,8%	432.300
	No	93,2%	6.885.926
	No responde	1,0%	73.664
Subir la moral o el ánimo (antidepresivos)	Sí	3,0%	222.640
	No	96,1%	7.104.379
	No responde	0,9%	64.871
Aumentar el rendimiento o más energía o mantenerse despierto (estimulantes)	Sí	1,8%	130.852
	No	97,4%	7.202.111
	No responde	0,8%	58.928
Otras	Sí	7,6%	561.814
	No	91,5%	6.762.250
	No responde	0,9%	67.827

En general, el consumo de medicamentos es significativamente mayor en las mujeres que en los hombres, con un 35,4% y un 21,2%, respectivamente.

El consumo de medicamentos va aumentando con la edad y aparece más frecuentemente en las mujeres con educación básica incompleta y completa (46,4% y 44,9%, respectivamente). En los hombres aquellos con educación universitaria y básica incompleta son los que más utilizan medicamentos con un 30% cada uno de ellos.

Por otro lado, las mujeres en ocupaciones de oficiales mecánicas son las que presentan el mayor consumo (51,3%); en cambio en los hombres, son los profesionales con un 34,2%, ver gráfico N°17

GRÁFICO N° 17
Prevalencia de consumo de medicamentos en forma regular según ocupación y sexo. ENETS 2009-2010.

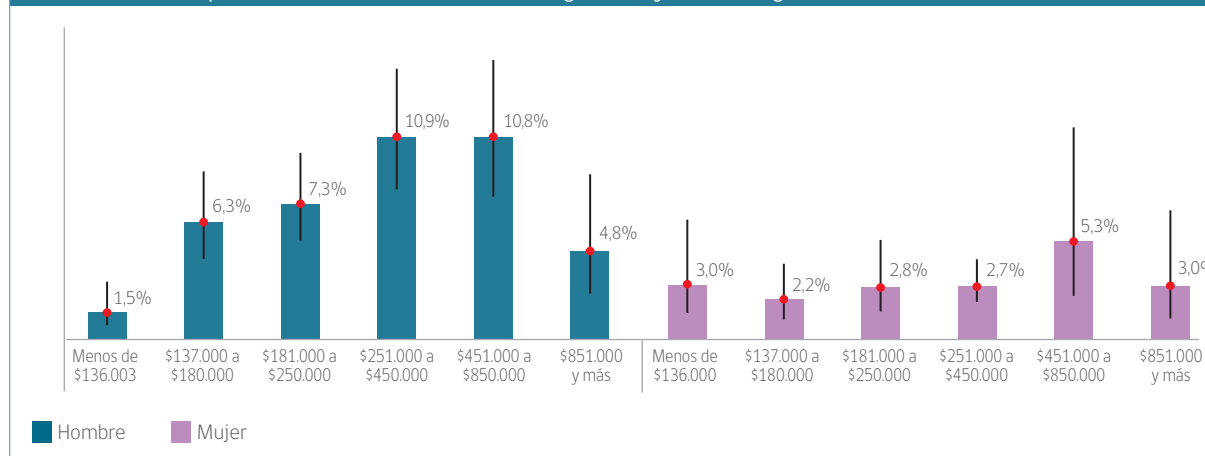


4.3.8. CONSUMO DE OTRAS DROGAS

El 6,2% de los trabajadores refiere conocer a alguien en su trabajo actual que consume marihuana, cocaína, pasta base u otra sustancia ilícita, con cifras significativamente mayores en los hombres (8,4%) que en las en mujeres (3,1%). En los hombres este conocimiento aumenta con el incremento del nivel de ingreso hasta los 850.000 pesos, bajando las cifras en el grupo de mayor ingreso, ver gráfico N° 18.

En todos los hábitos y conductas consultadas sería importante analizar qué condiciones laborales pudieran estar incidiendo en la producción o incremento de estos problemas de salud y conocer las medidas de apoyo laboral para su disminución.

GRÁFICO N° 18
En su trabajo actual, ¿conoce a alguien que consuma habitualmente alguna de estas sustancias: marihuana, cocaína, pasta base, otra sustancia ilícita? Según sexo y nivel de ingreso. ENETS 2009-2010.

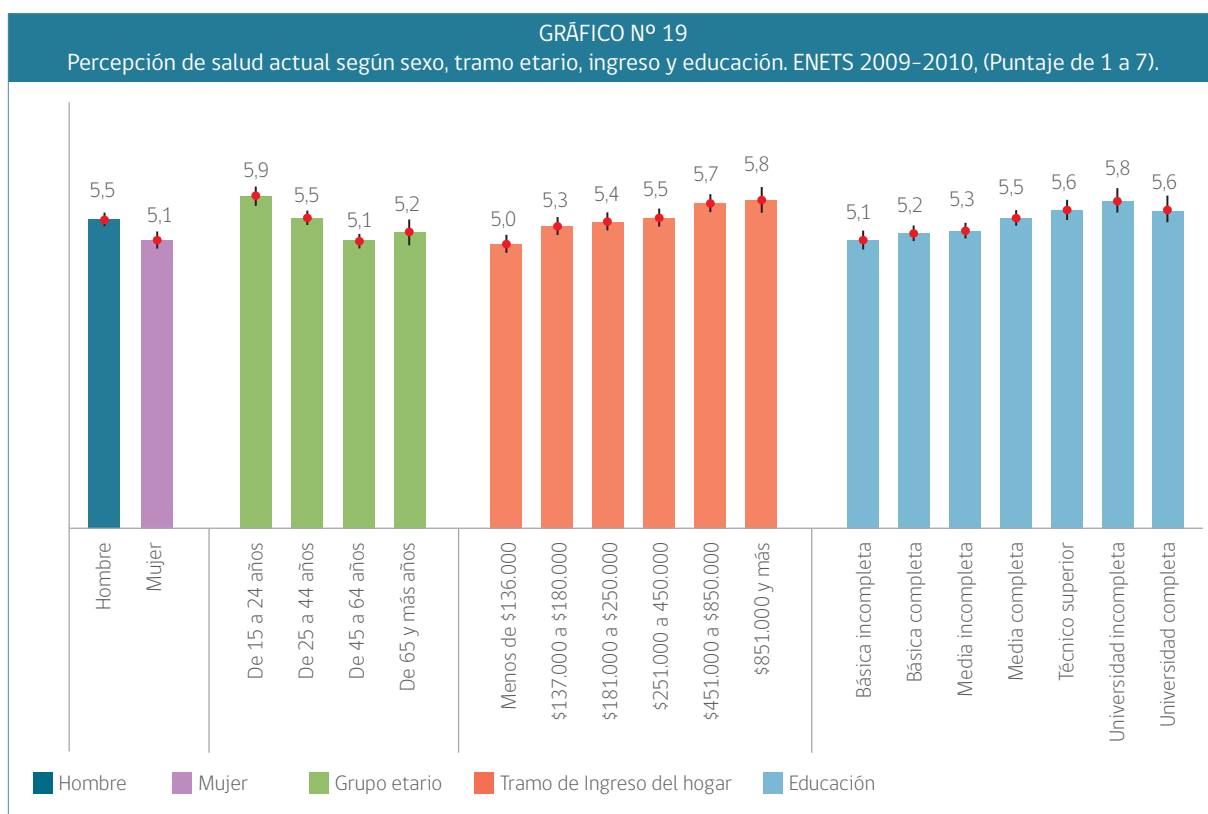


4.4 ESTADO DE SALUD

El estado de salud percibido y la situación de salud respecto del año anterior buscan dar cuenta del nivel que el propio individuo atribuye a su situación de salud. La última es una medida subjetiva que valora la percepción que tiene la persona de este estado, mostrando ser un buen predictor de la esperanza de vida y la morbilidad de cada individuo¹³. En la encuesta se utilizan dos preguntas, la primera en que el encuestado manifiesta cómo considera actualmente su salud en una escala de 1 a 7, en donde (1) es muy mal y (7) es muy bien; la segunda corresponde a la calificación de la situación de salud respecto del año anterior, utilizando una escala de 1 a 5, en que (1) es mucho mejor que ahora y en que (5) es mucho peor que ahora.

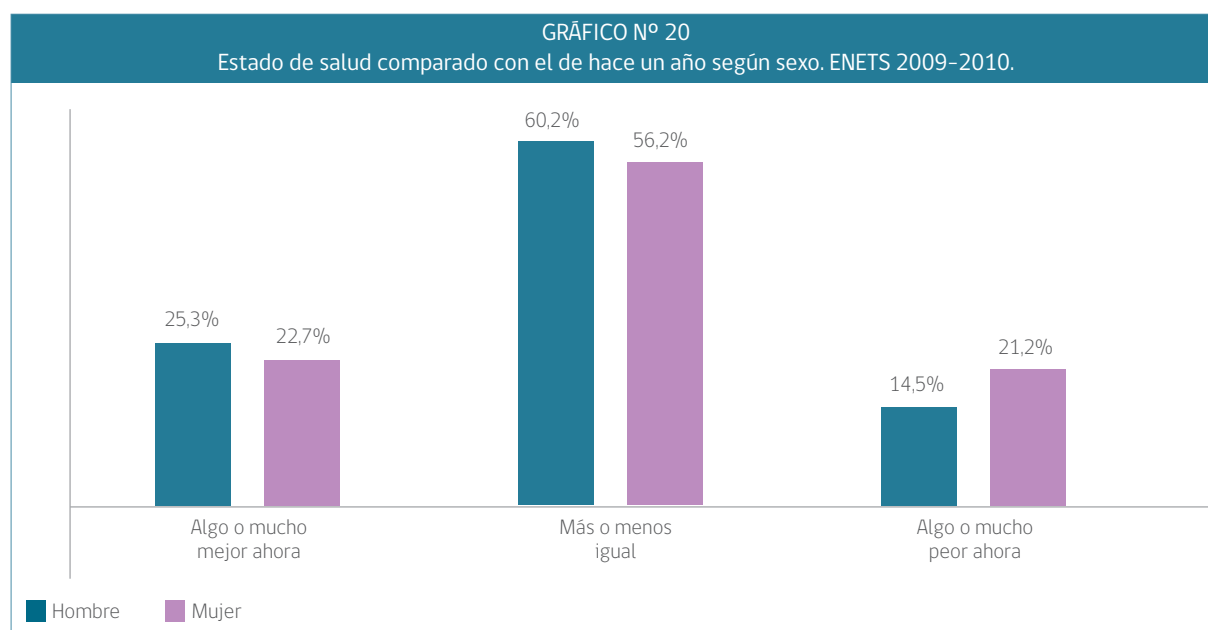
Más de la mitad (52,8%) de los trabajadores percibe que su estado de salud actual está bien (nota 6), sin embargo, un 26,1 % lo califica como regular a muy malo. Las mujeres son las que refieren un peor estado de salud (promedio 5,1), diferencia que es significativamente menor respecto de los hombres, ver gráfico N° 19.

La percepción de salud es menor en los grupos de mayor edad y en los menores niveles de ingreso y educación, ver gráfico N°19. En general, las mujeres son las que presentan peores notas en su estado de salud tanto en los diferentes niveles de ingresos como de educación.



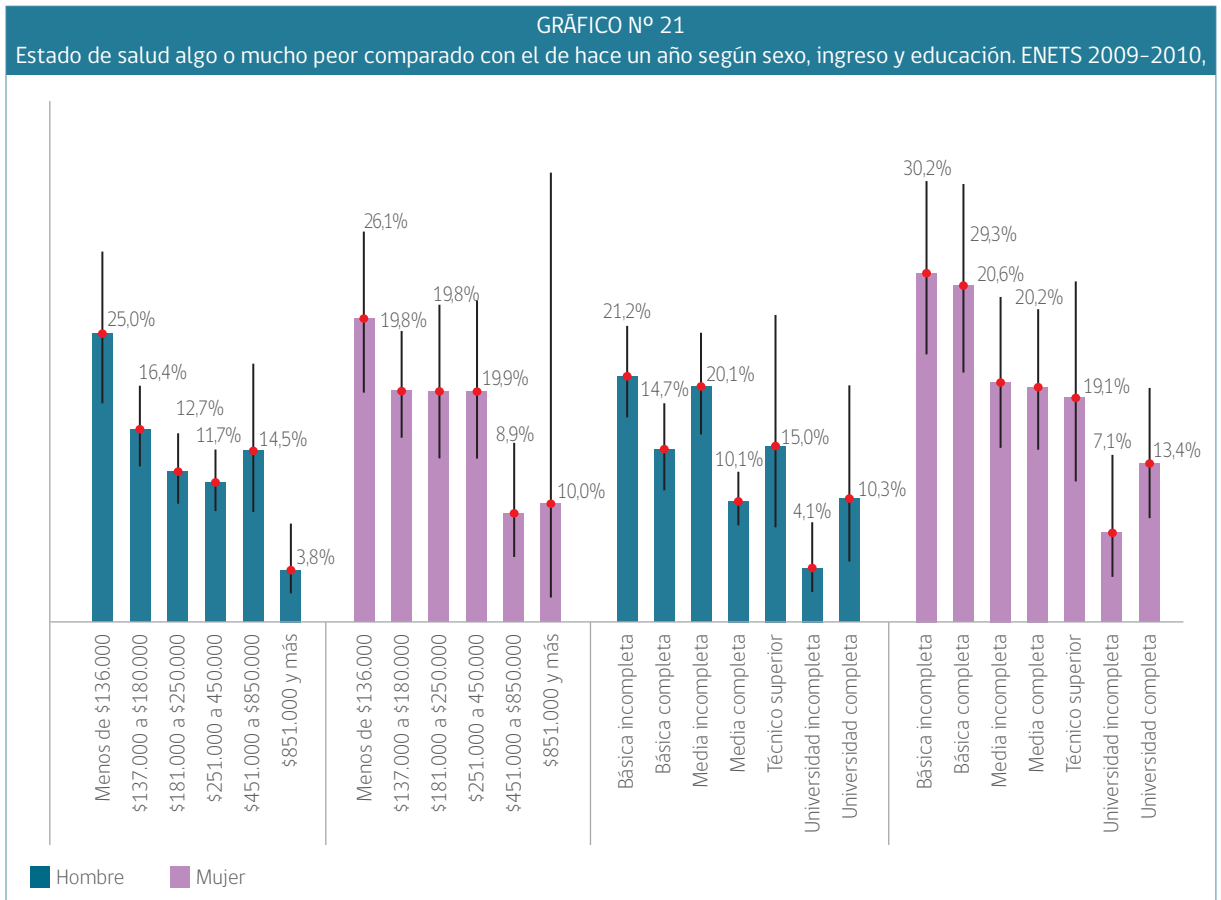
13 23 Idler EL, Beyamini Y. Self-rated health and mortality: a review of twentyseven community studies. J Health Soc Beha 1997; 38:21-37.

En relación al estado de salud actual respecto al de un año atrás, más de la mitad de los trabajadores reportan que es más o menos igual. Sin embargo, un 17,2% refiere que su salud está “algo o mucho peor” que el año anterior, con cifras significativamente mayores en las mujeres (21,2%), respecto a los hombres (14,5%).



Cabe destacar que los hombres trabajadores de zona rural presentan cifras significativas de peor estado de salud (19,2%) respecto del año anterior que los de zona urbana (13,7%); sin embargo, las mujeres presentan la situación contraria: son las trabajadoras de zona urbana las que percibirían estar en peor situación de salud (21,7%).

Esta mala percepción se da también en hombres y mujeres con trabajo informal; además ella va aumentando al disminuir los ingresos y el nivel de educación, ver gráfico N°21.



El perfil de los trabajadores que refiere con mayor frecuencia tener una situación de salud inferior al año anterior son las mujeres, los con trabajo informal, los con menor educación (educación básica) y los con ingresos menores (menor a \$136.000), indicador predictor de peores niveles de morbilidad y mortalidad para estos grupos.

5

EFECTOS EN LA SALUD ASOCIADOS AL TRABAJO

PARA ANALIZAR EL IMPACTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO y empleo en la salud de los trabajadores se integraron en la encuesta tres problemas de salud que pueden estar asociados a los factores de riesgos laborales. El primero corresponde a los accidentes del trabajo relatados por los trabajadores, se incluyen tanto los accidentes de trayecto como de trabajo propiamente tal. El segundo incluye las enfermedades diagnosticadas que han sido provocadas o agravadas por el trabajo, que considera dentro de ellas las que fueron reconocidas como enfermedades profesionales. Por último, el tercero se refiere a los malestares y síntomas relacionados con problemas de salud. Dentro de los síntomas se han incluido aspectos de salud mental, de las esferas digestiva, respiratoria y auditiva. Además, se incorpora el área de dolores que junto con identificarlos, se describe la zona del cuerpo afectada y su asociación con exposición laboral.

Debido a que un trabajador o trabajadora puede sufrir más de un accidente y una enfermedad en el curso del año, se solicitó además de la información de todos los eventos ocurridos en ese periodo, los datos como máximo de 4 accidentes del trabajo y 4 enfermedades ocurridas dentro de los últimos 12 meses, con el fin de conocer más detalles sobre su atención médica y secuelas.

5.1 ACCIDENTES DEL TRABAJO

En relación al perfil de los trabajadores accidentados, 6 de cada 100 hombres y 6 de cada 100 mujeres tuvieron durante el último año un accidente laboral o de ida o vuelta al trabajo, lo que correspondería a un total de 466.246 trabajadores accidentados. Los jóvenes de 15 a 24 años son el grupo más afectado, con un 7,6% de los accidentados, cifra que va disminuyendo en los siguientes grupos de edad, llegando al nivel más bajo en el grupo de 65 y más años (5,2%). Se observa que los trabajadores accidentados se concentran en la zona urbana, ver gráfico N°22.

El mayor número de accidentados se presenta en los grupos de menor educación (de básica incompleta a media completa), con cifras que van de un 6,2% a un 9,6%. Esta situación podría estar relacionada con el acceso de los trabajadores de menor educación a puestos de trabajo menos calificados, los que en gran parte presentan condiciones de trabajo con menores niveles de prevención, ver gráfico N°23.

GRÁFICO N° 22

Trabajadores que han presentado un accidente de trabajo o de trayecto en los últimos 12 meses según sexo, edad y localidad. ENETS 2009-2010.

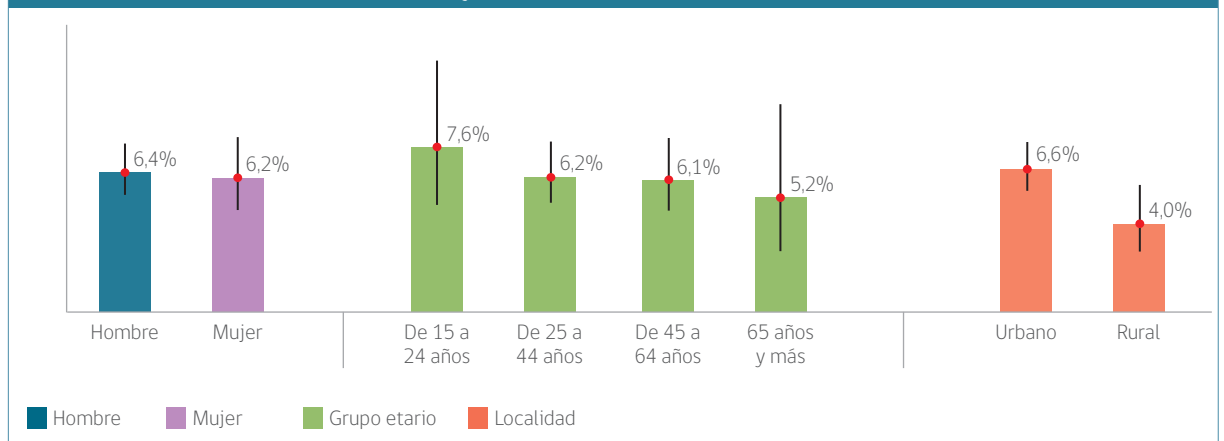
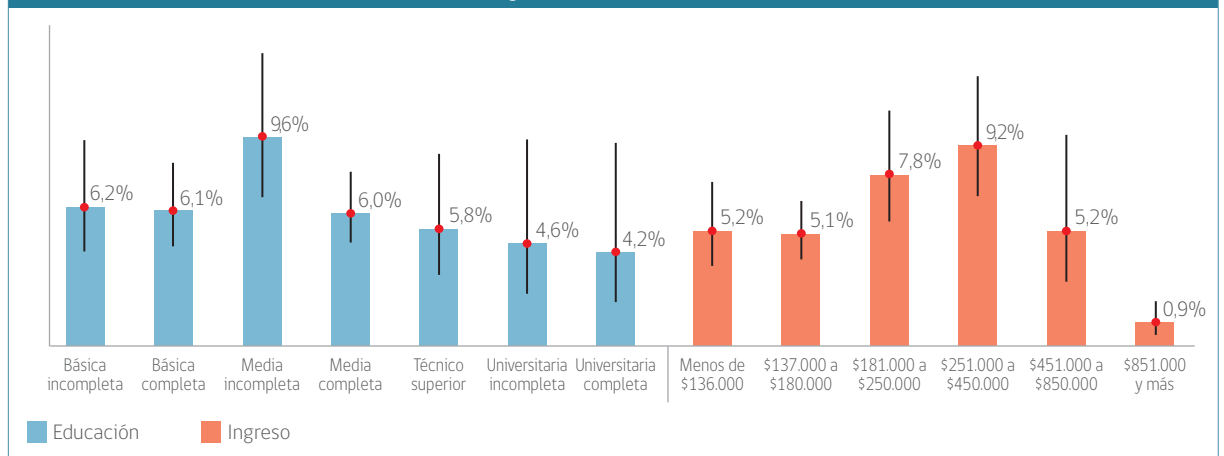
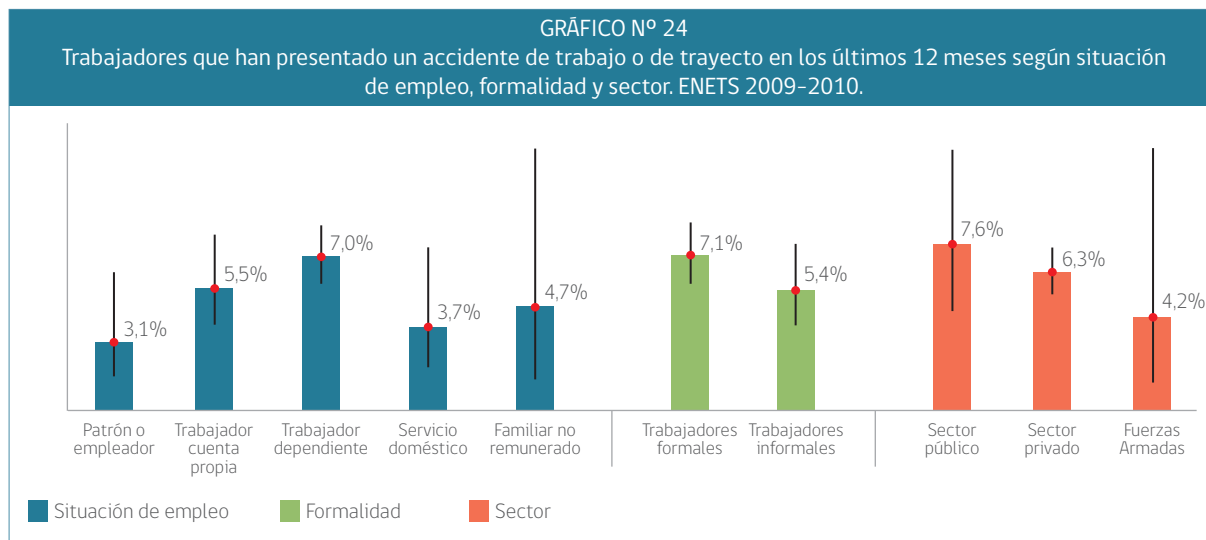


GRÁFICO N° 23

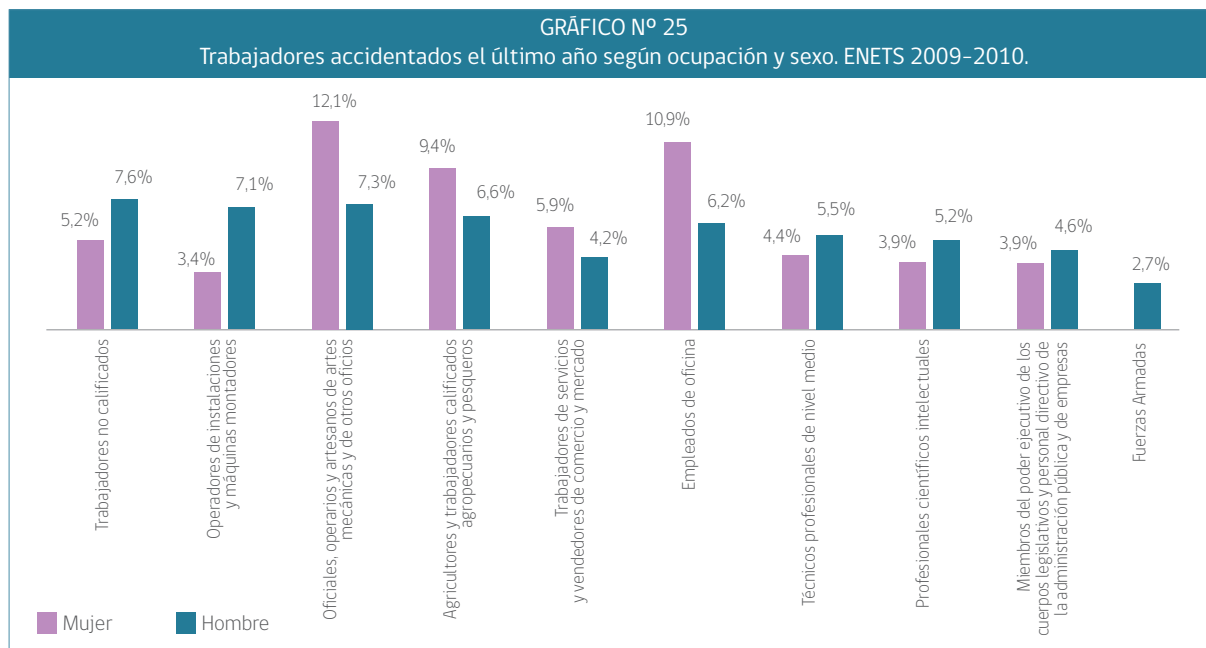
Trabajadores que han presentado un accidente de trabajo o de trayecto en los últimos 12 meses según educación e ingreso. ENETS 2009-2010.



Considerando el nivel de ingreso como un proxy de Nivel Socio Económico (NSE), se observa que existe una diferencia significativa entre el número de trabajadores accidentados en los niveles más bajos respecto del nivel más alto de ingreso, cabe destacar, que el grupo más afectado es el de ingresos entre 251.000 pesos y 450.000 pesos. Por otra parte, dentro de los más afectados se encuentran los trabajadores dependientes con un 7%, seguido por los trabajadores por cuenta propia o independientes (5,5%). Además, los trabajadores formales son los que más refieren accidentes de origen laboral (7%), ver gráfico N°24.



De los trabajadores accidentados, los hombres se concentran en las ocupaciones de oficiales operarios (7,3%) y en los trabajadores no calificados (7,6%); en cambio en las mujeres aparecen las oficiales operarias (12%) seguidas por las empleadas de oficina (10,9%), ver gráfico N°25.

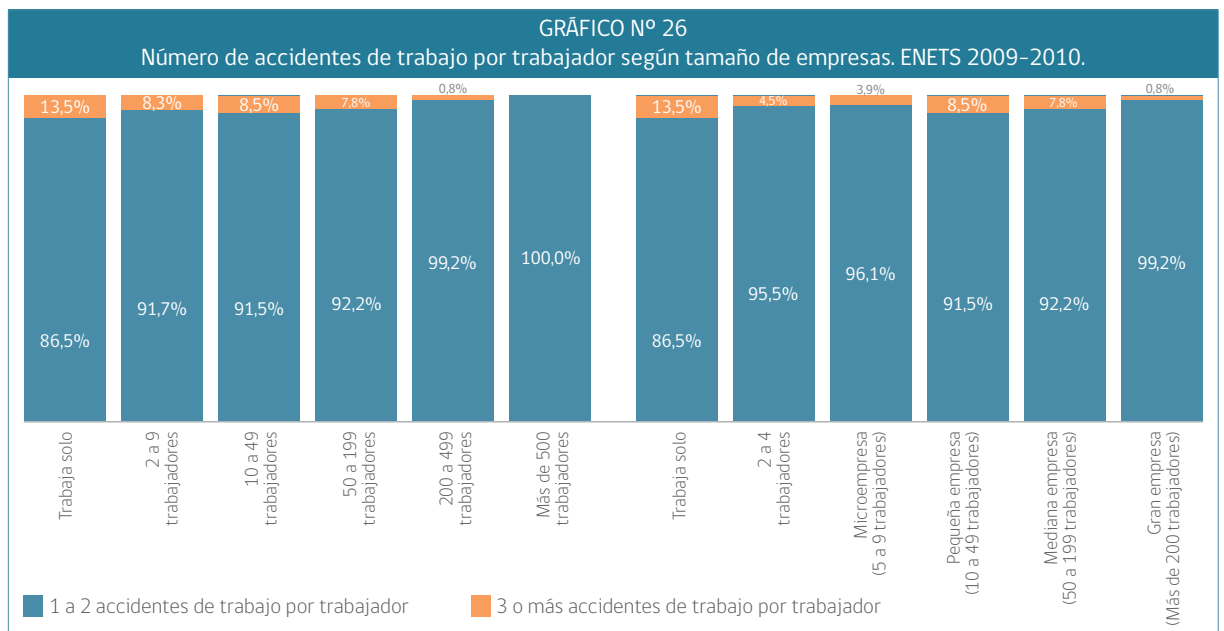


Los trabajadores accidentados son más frecuentemente trabajadores y trabajadoras jóvenes, dependientes, con nivel de educación bajo, con ocupación formal, con menores ingresos, y del área urbana.

5.1.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO

El conocer el total de accidentes del trabajo ocurridos en el año permite evaluar el riesgo que tienen los trabajadores de presentar un accidente del trabajo o de ida vuelta a él, lo cual se mide a través de la tasa de accidentabilidad laboral¹⁴, que de acuerdo a los datos levantados en ENETS es de 8,3 por 100 trabajadores, con cifras de 8,5% en hombres y 7,9% en mujeres. De acuerdo a esta encuesta el número total de accidentes laborales en Chile sería un total de 609.926 eventos anuales.

El rango anual de accidentes reportados por cada trabajador va de 1 a 7 accidentes. Para este análisis se definieron dos grupos de trabajadores: los que presentan "1 a 2" accidentes del trabajo (AT) al año y los que presentan "3 o más". Estos últimos podrían estar evidenciando una situación más grave de falta de prevención de riesgo en el lugar de trabajo. Al relacionar estos dos grupos con el tamaño de las empresas donde trabajan, se observa que los casos con más de 3 accidentes por trabajador se encuentran en mayor proporción en los que trabajan solos y en las empresas de menor tamaño; cabe destacar que en las empresas con más de 500 trabajadores no aparece este tipo de casos, ver gráfico N°26.



Por otro lado, al considerar la relación entre el tamaño de la empresa y los instrumentos de prevención existentes¹⁵, se observa que no existen diferencias en la aparición de casos de trabajadores con más de 3 AT en empresas con todos los instrumentos o con alguno de ellos. Lo que aparecería como más importante para disminuir la mayor magnitud de accidentes por trabajador es el tamaño de las empresas sobre los 200 trabajadores, lo cual podría corresponder a un mayor desarrollo e inversión en la prevención de accidentes en ellas, muchas de las cuales además, por su carácter de exportador, deben cumplir con estándares exigidos por otros países.

14 Cálculo Tasa de accidentabilidad laboral: a cada trabajador se le consultó el número de accidentes de trabajo en los últimos 12 meses, con lo cual se construyó el numerador con los casos expandidos. El denominador utilizado es el número expandido de trabajadores.

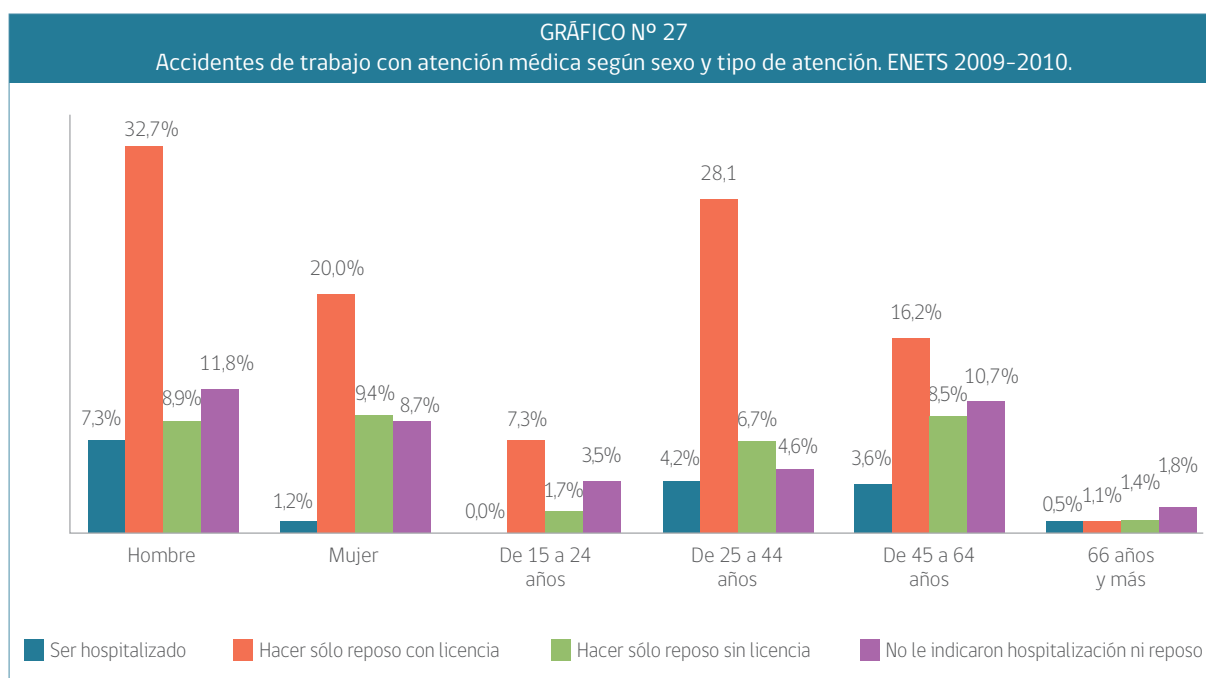
15 Reglamento Interno de Higiene y Seguridad: desde empresas con menos de 10 trabajadores; Reglamento Interno Orden, Higiene y Seguridad: desde empresas con 10 y más trabajadores; Comité Paritario: con más de 25 trabajadores; Departamento de Prevención de Riesgos y a este se suma el Prevencionista en empresas con 50 y más trabajadores.

5,1,2, ATENCIÓN DE SALUD E IMPACTO DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO

Con el fin de conocer más sobre los accidentes reportados por los trabajadores se les solicitó información sobre un máximo de cuatro de ellos. Se obtuvo información de un total correspondiente a 582.540 accidentes, los cuales representan el 96% del total de casos.

En este grupo de accidentes el 77,7% corresponde a eventos en el lugar de trabajo y el 22,3% por traslado de ida y vuelta al trabajo.

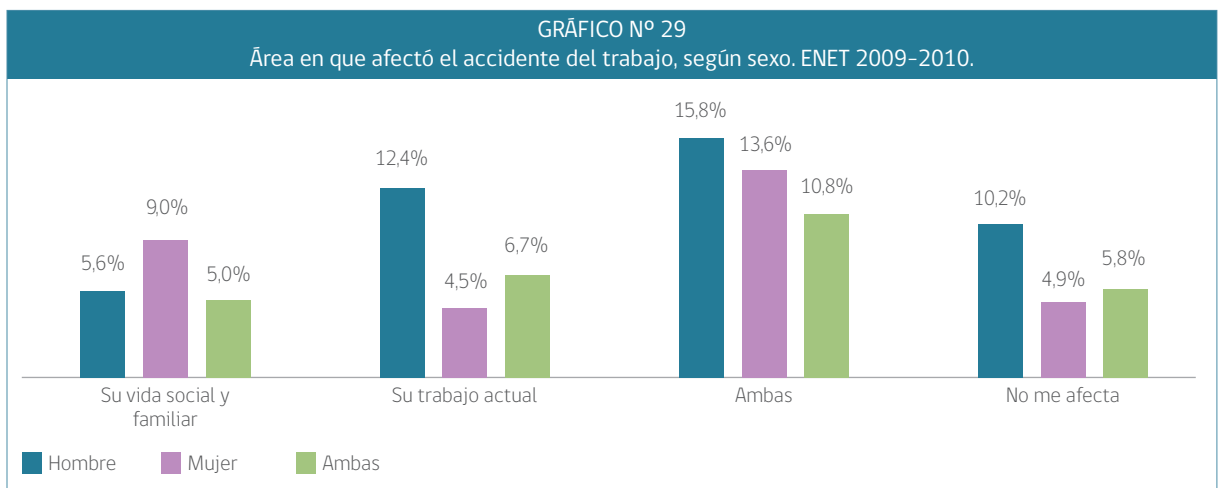
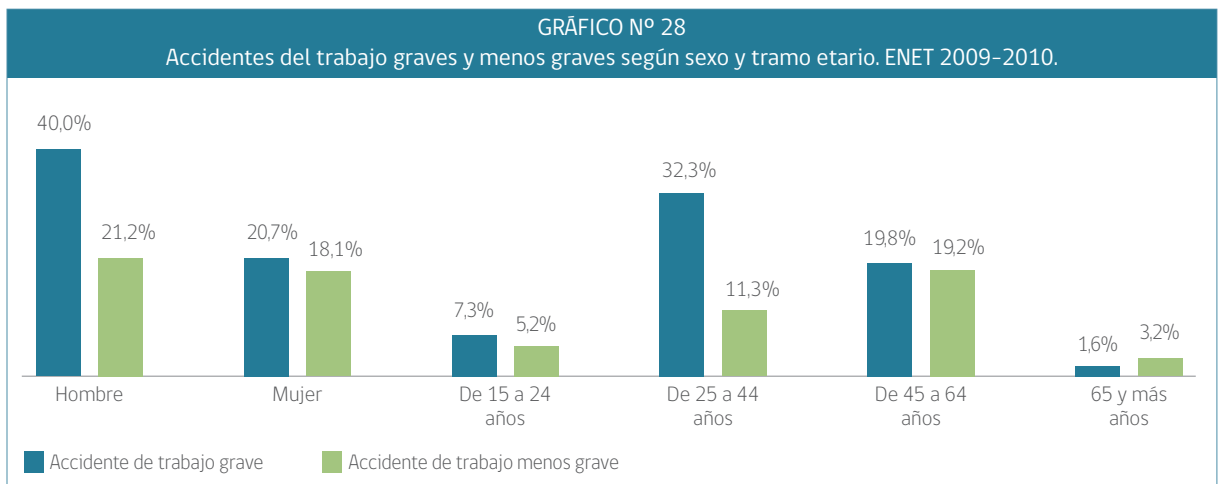
En el 72,1% de los accidentes analizados se realizó atención médica y en un 27,9% no se efectuó. En los casos que recibieron esta atención, la mayor parte requirió realizar reposo con licencia médica. Es importante hacer notar que un 9% de los hombres y un 9% de las mujeres debió realizar reposo sin licencia, ver gráfico N°27.



Un 61% de los accidentes tendrían una mayor gravedad, considerando en este grupo aquellos que requirieron de hospitalización o reposo con licencia. El 8,4% fue hospitalizado y el 52,7% tuvo reposo con licencia, ver gráfico N°27.

Los casos considerados como de mayor gravedad, en los hombres representan el 40% de los accidentes y en las mujeres el 21%. El grupo de 25 a 44 años es el que concentra los casos más graves, ver gráfico N°28.

Estos eventos de salud pueden resolverse sin dejar daños o producir consecuencias tanto físicas como mentales. En un 28% de ellos se produjeron alguna de estas secuelas, con un 43% en los hombres y un 28% en las mujeres. Por otro lado, el resultado del accidente puede impactar en diferentes aspectos de la vida del trabajador: en los hombres y las mujeres el mayor impacto se dio en el trabajo y la vida familiar al mismo tiempo (ambas), ver gráfico N°29.

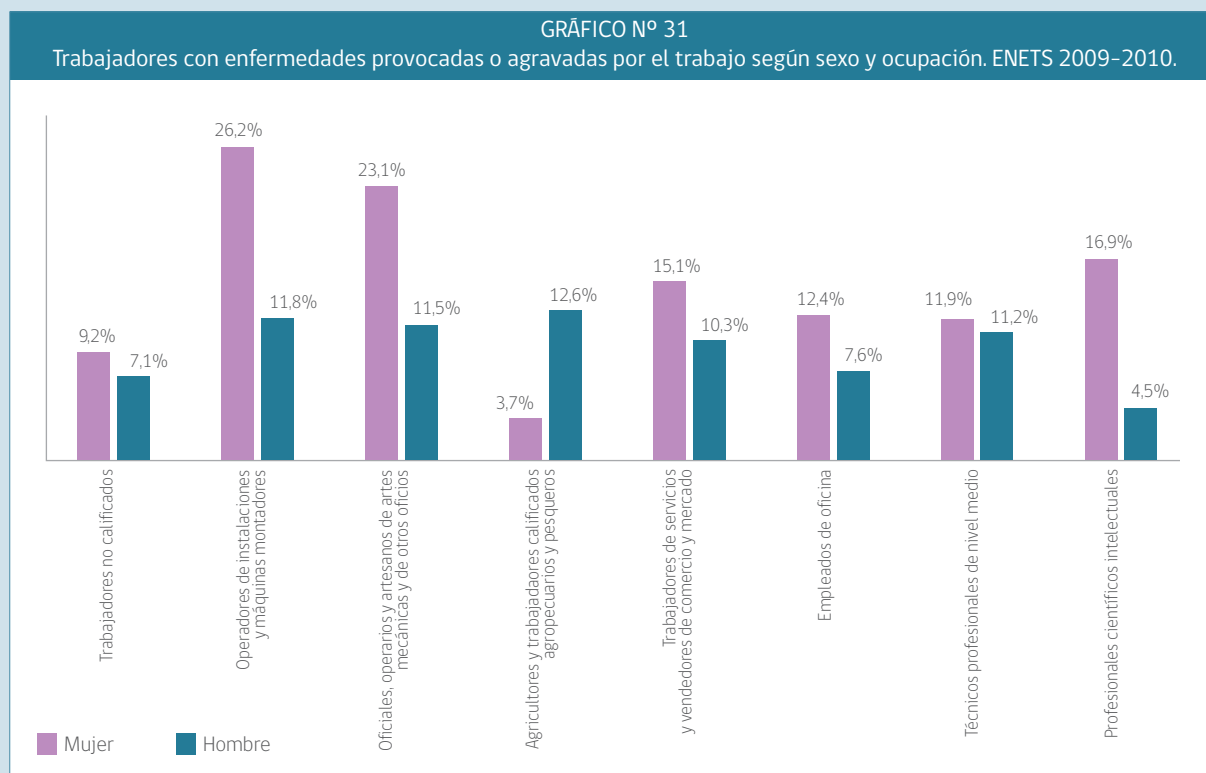
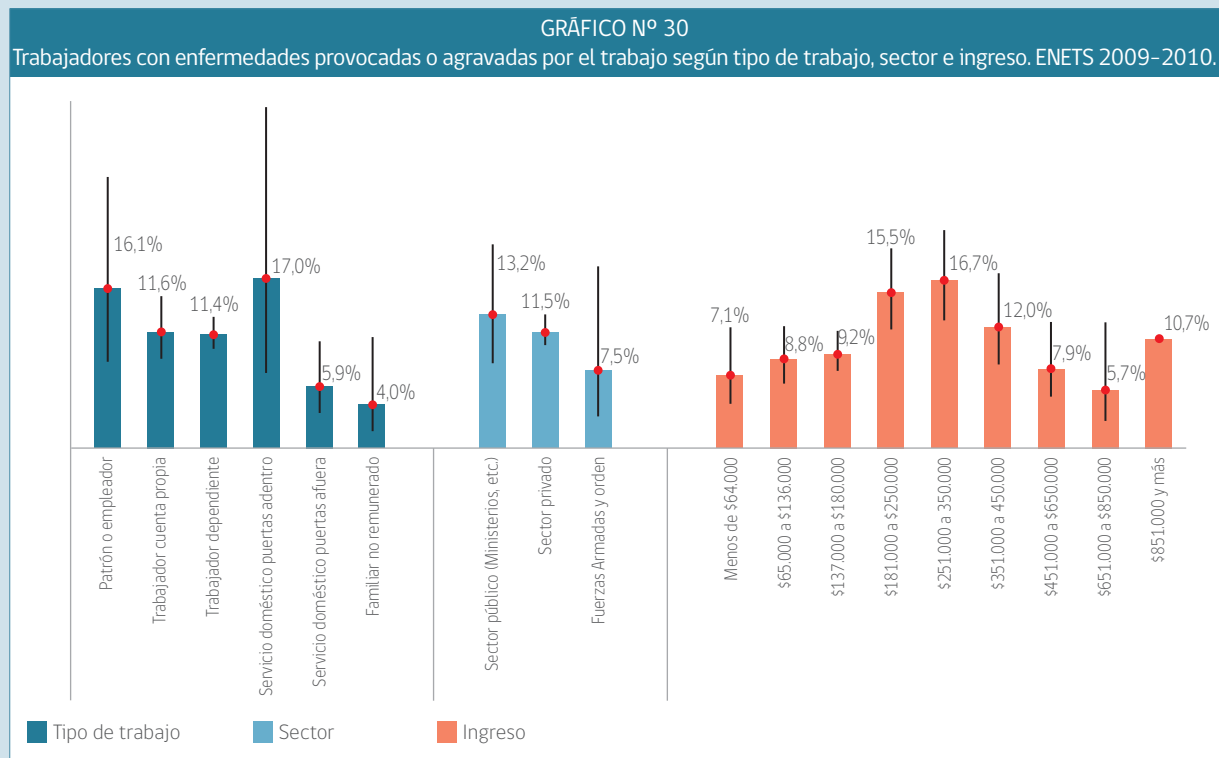


5.2 ENFERMEDADES PROVOCADAS O AGRAVADAS POR EL TRABAJO

La exposición en el trabajo a diversos riesgos ambientales, ergonómicos y de organización pueden producir enfermedades directamente relacionadas con ellos, como está definido en la Ley 16.744; sin embargo, la multicausalidad de las enfermedades amplía aún más las enfermedades que pueden afectar a los trabajadores incorporándose aquellas asociadas al trabajo.

Un total de 830.286 trabajadores tendrían o habrían tenido alguna enfermedad diagnosticada que habría sido provocada o agravada por el trabajo, lo que corresponde a 11 de cada 100 trabajadores, con cifras mayores en las mujeres (13,2%) que en los hombres (10%). Los afectados se concentran en el grupo de edad de 45 a 64 años (48,2%), situación esperada dada la acumulación de exposición a riesgos y las diferentes etapas de las enfermedades. Cabe destacar que un 8,6% de los trabajadores con estos problemas de salud son jóvenes de 24 años y menos, lo cual podría corresponder a exposiciones de mayor envergadura que originan su aparición anticipada.

Los que refieren con mayor frecuencia estos problemas de salud son los trabajadores de servicio doméstico, trabajadores del sector público y aquellos con ingresos entre 181.000 pesos y 350.000 pesos, ver gráfico N°30. Por otro lado en los hombres, estos casos se presentan en primer lugar en las ocupaciones de operadores de instalaciones (26,2%) y en las mujeres en las agricultoras y pesqueras (12,6%), ver gráfico N°31.



5.2.1. ATENCIÓN DE SALUD E IMPACTO DE LAS ENFERMEDADES

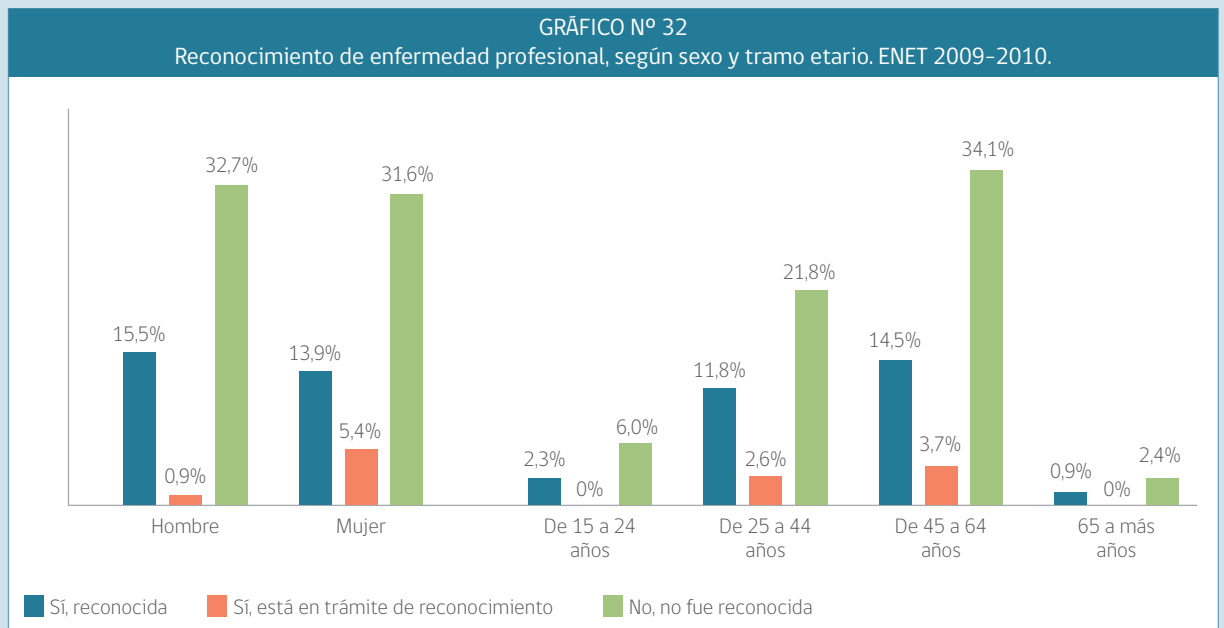
Para conocer las características y el impacto de estos problemas de salud, así como su atención médica, se solicitó información de un máximo de 4 de estos eventos ocurridos durante los 12 últimos meses, con lo que se obtuvo información de 928.152 problemas de salud, de los cuales un 51% corresponde a casos en hombres y un 48,9% en mujeres. Más de la mitad de ellos se concentra en el grupo de 45 y más años.

Los problemas de salud pueden producir un desenlace que va desde la curación a las secuelas o muerte. En el 56,4% de los problemas de salud se habría producido algún impacto en la salud física o mental del afectado, con cifras similares entre ambos sexos (22,6% en hombres y 20,9% en mujeres). Estos problemas de salud física o mental causados por las enfermedades nombradas también habrían producido problemas en el trabajo o la vida social y familiar; con mayor frecuencia estos efectos se darían en ambos ámbitos a la vez.

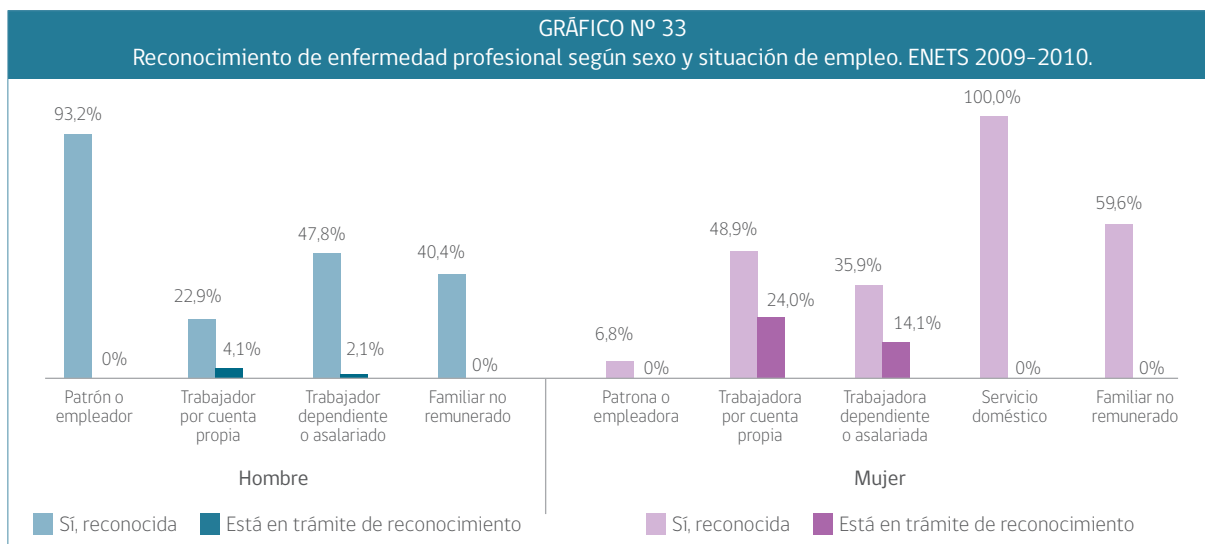
Estas enfermedades han producido como media 19,5 días de reposo. En las mujeres con las cifras mayores en las trabajadoras del servicio doméstico (23,5 días) y en los hombres en los trabajadores dependientes (28,5 días).

5.3 ENFERMEDAD PROFESIONAL

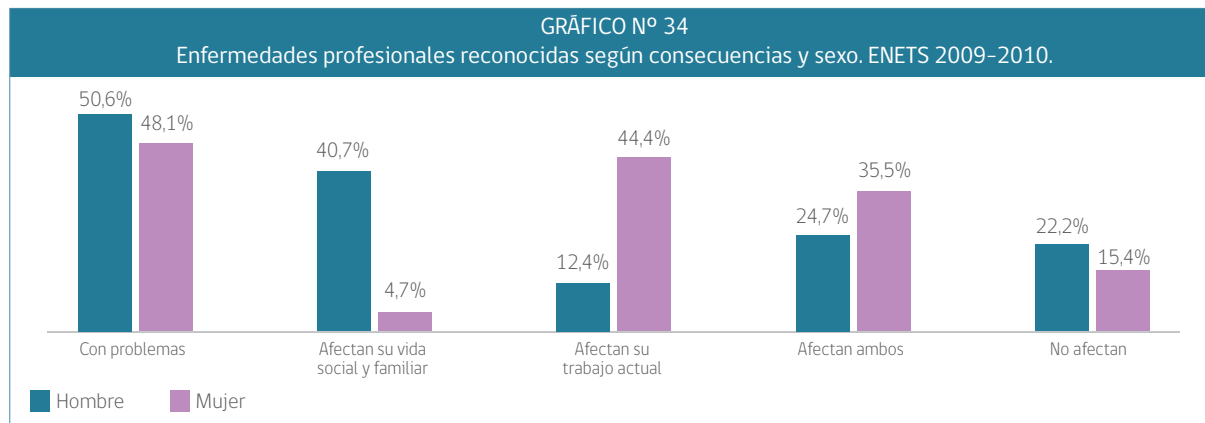
Un 29,5% del total de enfermedades que los trabajadores refirieron sufrir ha sido reconocida como enfermedad profesional y un 6,2% se encuentra en trámite para su reconocimiento. En los hombres las enfermedades reconocidas llegan a un 15,5% y en las mujeres alcanzan a un 13,9%. La mayor parte de las patologías reconocidas se encuentra en el grupo de edad de 45 a 64 años (14,5%); cabe hacer notar que existe un 2,3% de casos reconocidos en el grupo de trabajadores jóvenes (15 a 24 años), ver gráfico N°32.



Llama la atención que en los hombres el mayor número de estas enfermedades reconocidas como laborales las refieran los patrones o empleadores, dado que éstos no se encuentran dentro de la Ley 16.744. En el caso de las mujeres el primer lugar lo ocupa el servicio doméstico, ver gráfico N°33.



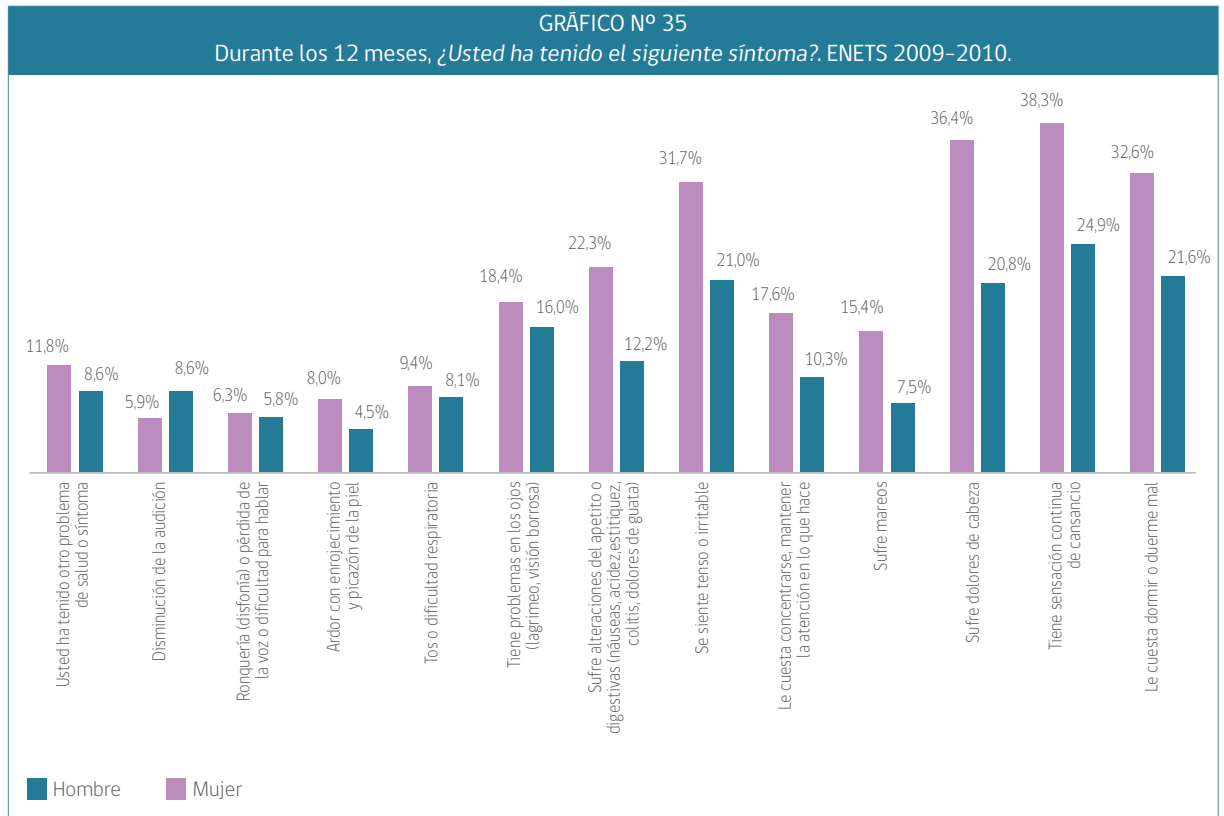
Dentro de las EP reconocidas un 56% de los hombres y un 48% de las mujeres tiene como consecuencia algún problema de salud físico o mental, las que afectan en los hombres con más frecuencia su vida social y familiar y en las mujeres su trabajo actual, ver gráfico N°34.



5.4 SÍNTOMAS O PROBLEMAS DE SALUD

El síntoma o problema que los trabajadores refieren como el que presentan con más frecuencia durante los últimos 12 meses es la sensación continua de cansancio.

Los principales síntomas o problemas de salud declarados por los trabajadores se refieren al ámbito de la salud mental, destacando la sensación continua de cansancio con un 30,3%. Le siguen los problemas físicos: con molestias oculares en primer lugar (16,9%) y la tos o dificultad respiratoria con un 8,6% en segundo lugar, ver gráfico N°35.



5.5 DOLORES

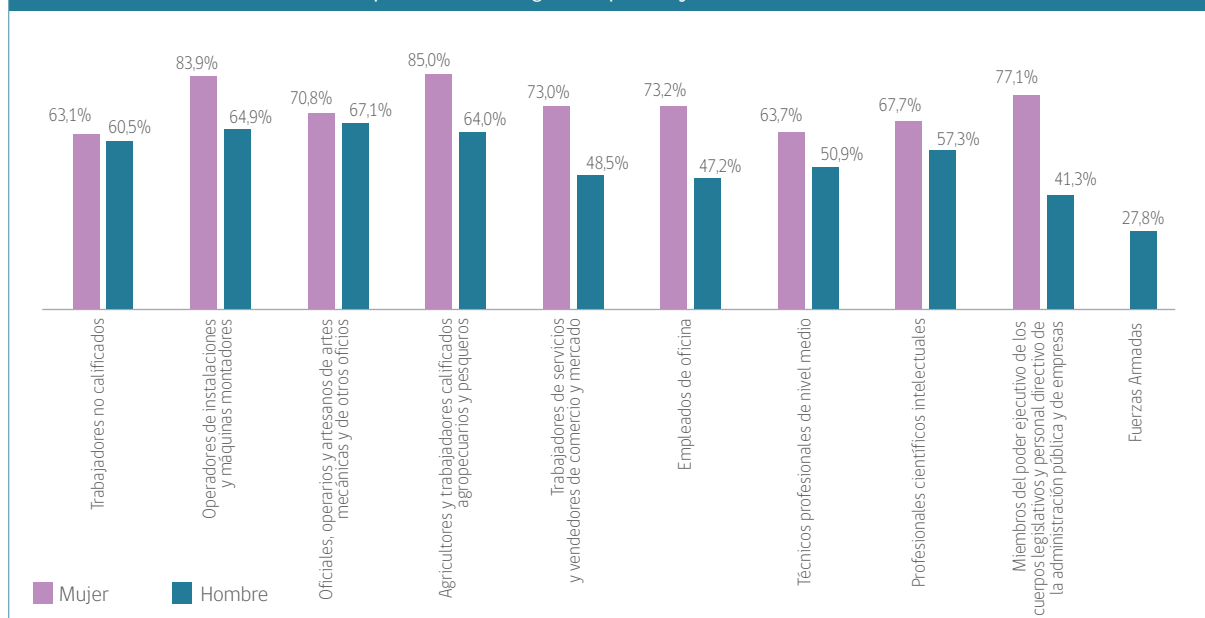
Se consultó a los trabajadores por "dolores de tipo permanente o recurrente" y las zonas del cuerpo donde ellos los presentan con mayor frecuencia.

Las zonas del cuerpo más afectadas por los dolores son las extremidades inferiores con un 32,4% de los casos, seguida por las extremidades superiores con un 12,1% y la zona lumbar con un 8,9%, ver tabla N°12.

TABLA N°12
En los últimos 12 meses ¿usted ha tenido dolores permanentes o recurrentes en alguna de las siguientes partes del cuerpo?

Zona	Estimación	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población
		Inferior	Superior	
Cuello o Espalda	8,4%	7,2%	9,8%	621.949
Zona lumbar	8,9%	7,8%	10,2%	658.727
Extremidades superiores	12,1%	10,9%	13,5%	894.181
Extremidades inferiores	32,4%	30,3%	34,6%	2.395.650
No presenta dolor	38,2%	35,9%	40,5%	2.821.383
Total	100,0%			7.392.170

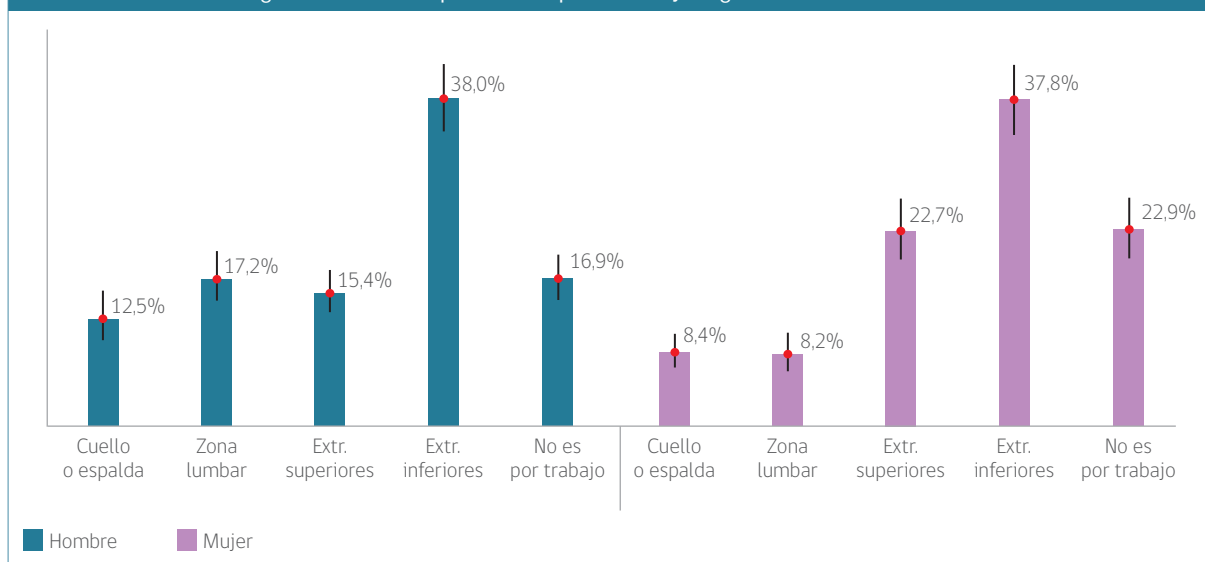
GRÁFICO N° 36
Dolores permanentes según ocupación y sexo. ENETS 2009-2010.



Las mujeres son las más afectadas por los dolores permanentes, lo cual se observa en todas las ocupaciones, el primer lugar lo ocupan las agricultoras y trabajadoras agropecuarias y pesqueras (85%), seguidas por las operadoras de instalaciones (83,9%). En los hombres se concentran en los oficiales operarios (67,1%) y operadores de maquinarias (64,9%), ver gráfico N°36.

De los dolores reportados y que son provocados en alguna medida por el trabajo, en los hombres los más frecuentes son los de las extremidades inferiores (38%), seguidos por los de la zona lumbar (17,2%). En el caso de las mujeres el 60% está dado por dolores en las extremidades, con un 37,8% en las superiores y un 22,7% en las inferiores, ver gráfico N°37.

GRÁFICO N° 37
Lugar de los dolores provocados por el trabajo según sexo. ENET 2009-2010.

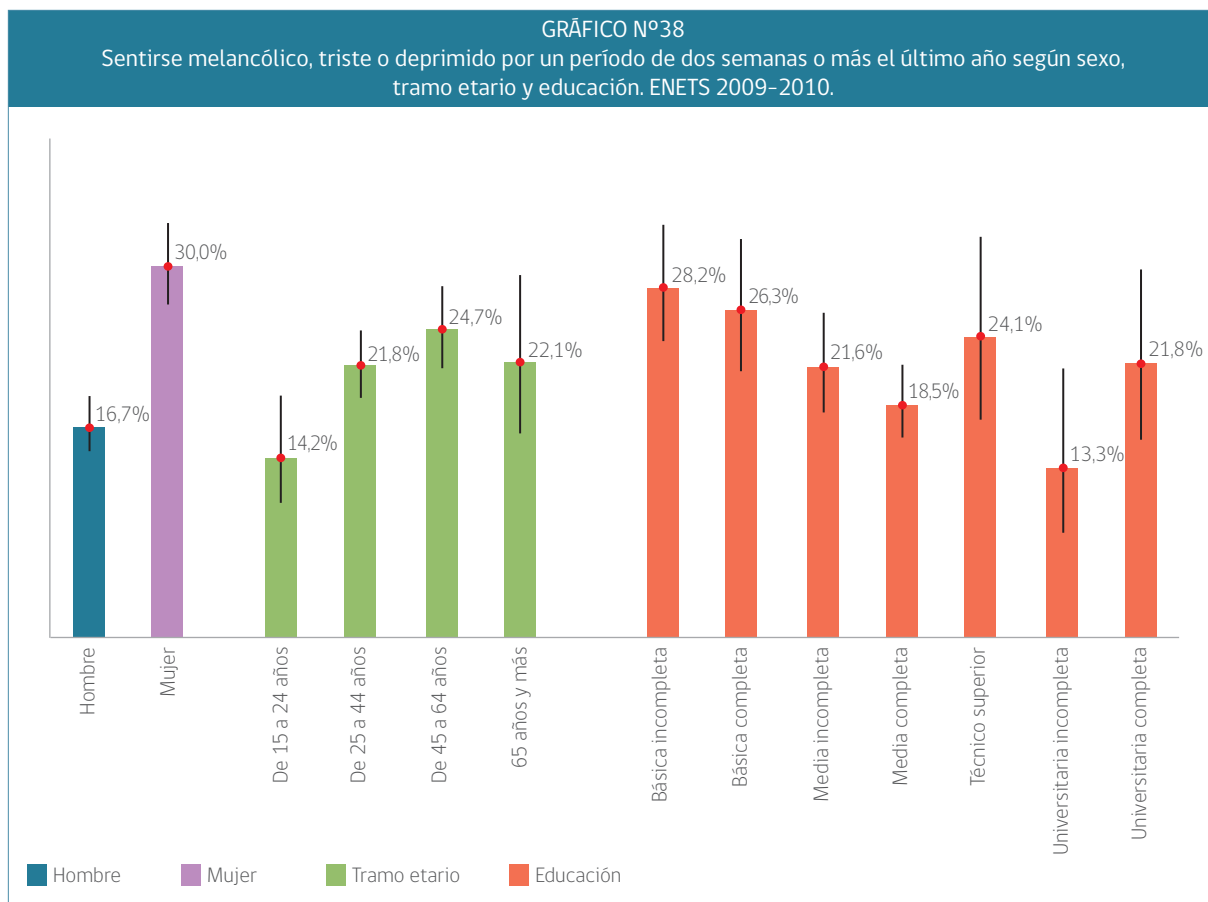


5.6 SALUD MENTAL

La Organización Mundial de la Salud indica que la salud mental no es sólo la ausencia de trastornos mentales, si no un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

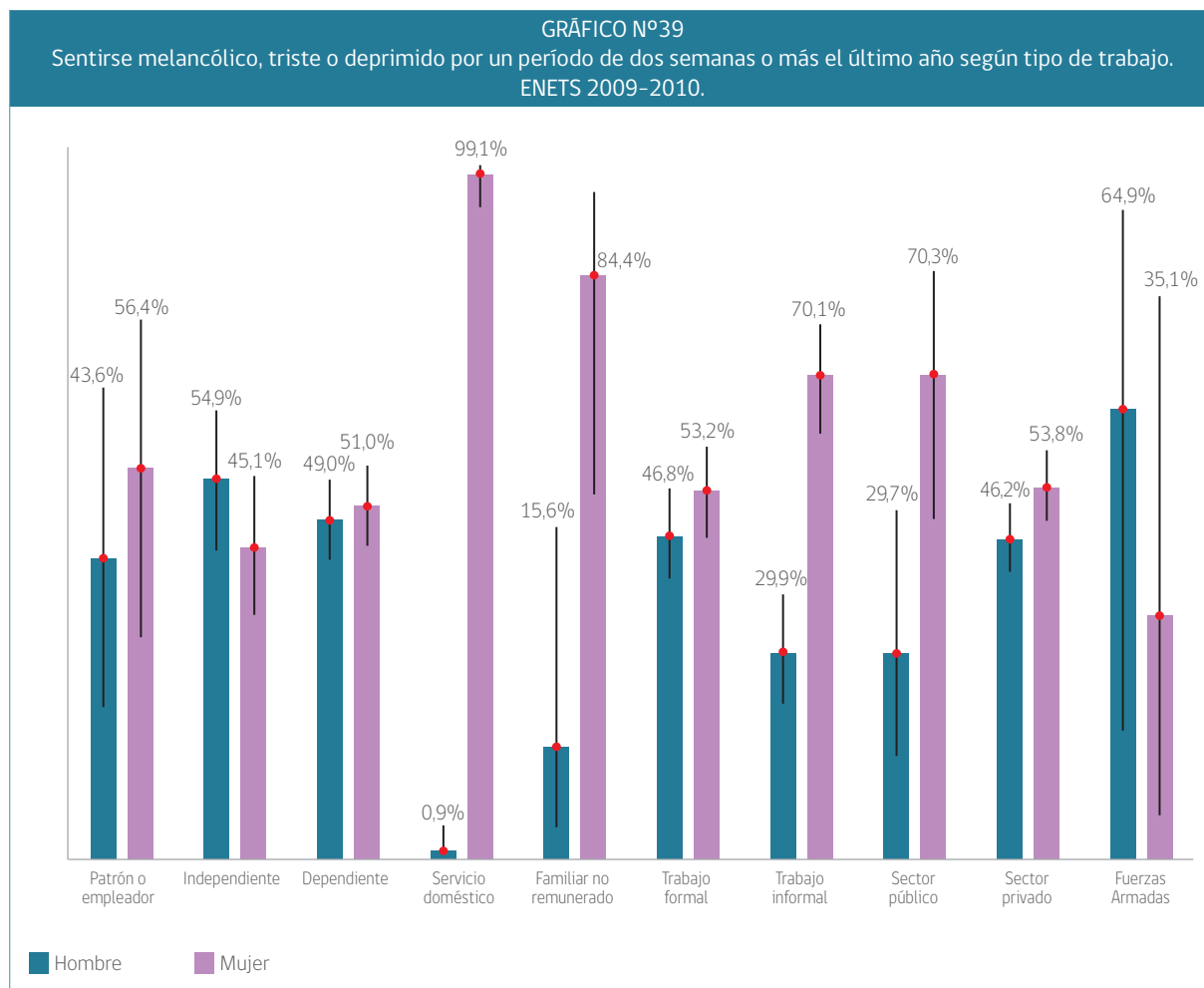
Este informe se centrará en algunos aspectos del impacto en la salud mental de los trabajadores y las trabajadoras, a través de las preguntas relacionadas con la percepción de melancolía, tristeza y depresión, la pérdida de interés en realizar actividades extra laborales, la relación de ellas con su trabajo y si ha requerido algún reposo médico asociado a ello.

El 21% de los trabajadores refiere haberse sentido melancólico, triste o deprimido por un periodo de dos semanas los últimos 12 meses, lo cual es significativamente mayor en las mujeres. Los más afectados son los del grupo 45 a 64 años (24,7%). Por otra parte, este problema es más frecuente en los grupos de menor nivel de educación, ver gráfico N°38.



De los trabajadores que refieren haberse sentido melancólico, triste o deprimido en los últimos 12 meses, las que refieren estar más afectadas respecto de los hombres con este problema de salud son las mujeres que laboran en el servicio doméstico y las familiares no remuneradas. Esta situación se presenta también en aquellas que trabajan en empleos informales y en el sector público, ver gráfico N°39.

Es importante destacar que el promedio de edad de los afectados por este problema de salud es significativamente menor en los trabajadores dependientes (40,6 años) respecto de los independientes (47,5) y empleadores (54,2); llama la atención el promedio de edad menor de los afectados de FFAA (34,4 años).



6

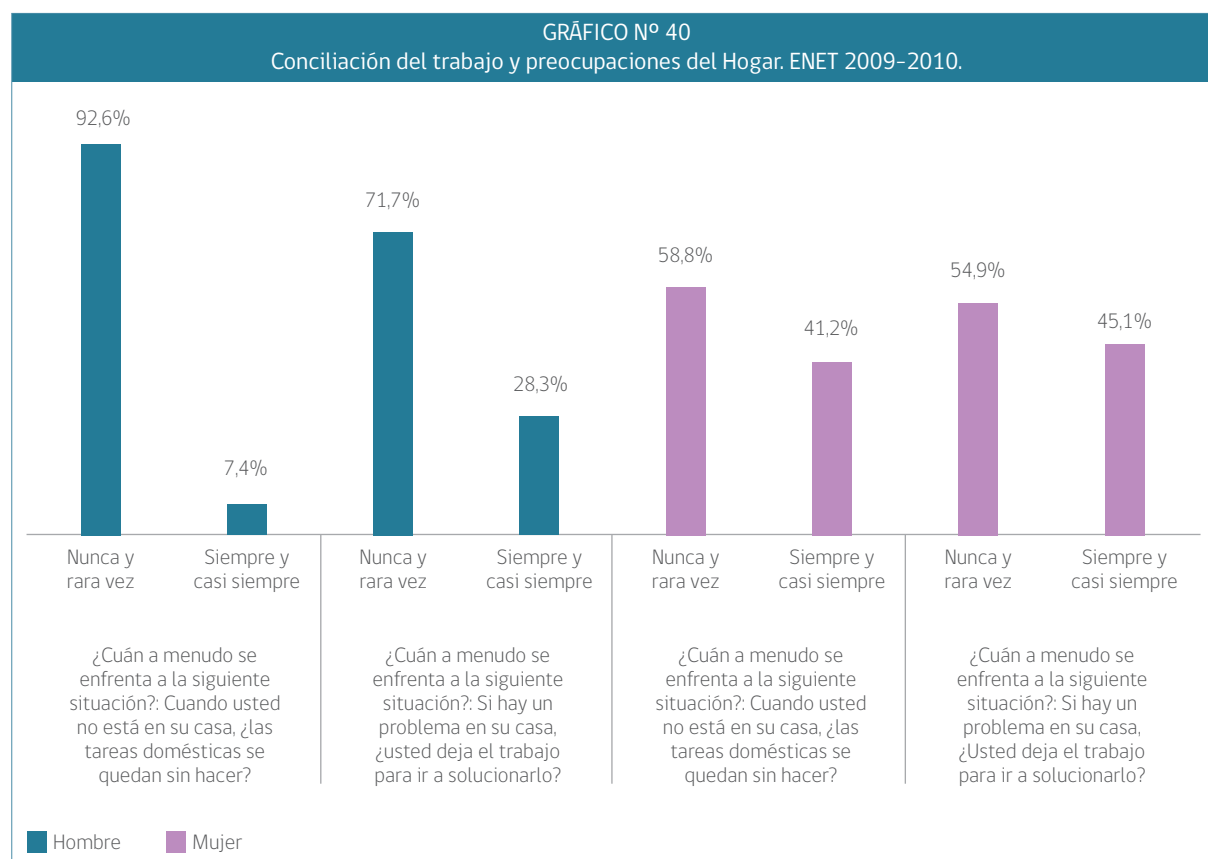
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

EN ESTE CAPÍTULO SE BUSCA MOSTRAR diferentes aspectos relacionados con la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y social. Cabe destacar que en los trabajadores, además de la carga laboral, recaen simultáneamente otras responsabilidades que deben asumir como son las tareas y preocupaciones del hogar, el asumir el cuidado y la solución de problemas de salud de los hijos y de otros miembros del hogar como enfermos y ancianos. Esta situación lleva a una doble carga en los trabajadores que impacta no sólo en su trabajo, sino también en su vida familiar y social, lo que puede producir o facilitar la aparición de problemas de salud.

Por otro lado, la conciliación trabajo-familia también afecta a otros ámbitos tales como la vida social, la posibilidad de uso del tiempo libre, el tiempo de traslado entre el hogar y el trabajo y viceversa, entre otros.

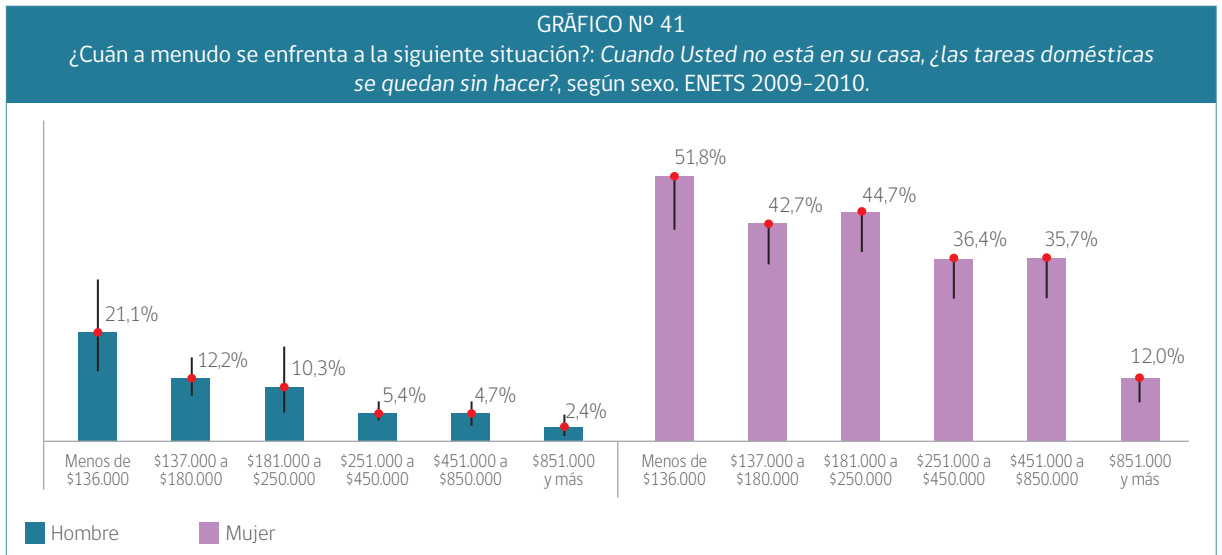
6.1 TRABAJO Y HOGAR

De los trabajadores, un 18% de los hombres y un 21% de las mujeres refieren que la carga de hogar; considerando las tareas domésticas, la necesidad de resolver problemas o estar en el hogar para ello, está presente siempre o casi siempre en sus vidas. Esto se hace más evidente al observar que un 45% de las mujeres refiere que siempre o casi siempre debe dejar el trabajo para ir a solucionar un problema en casa, ver gráfico N°40.

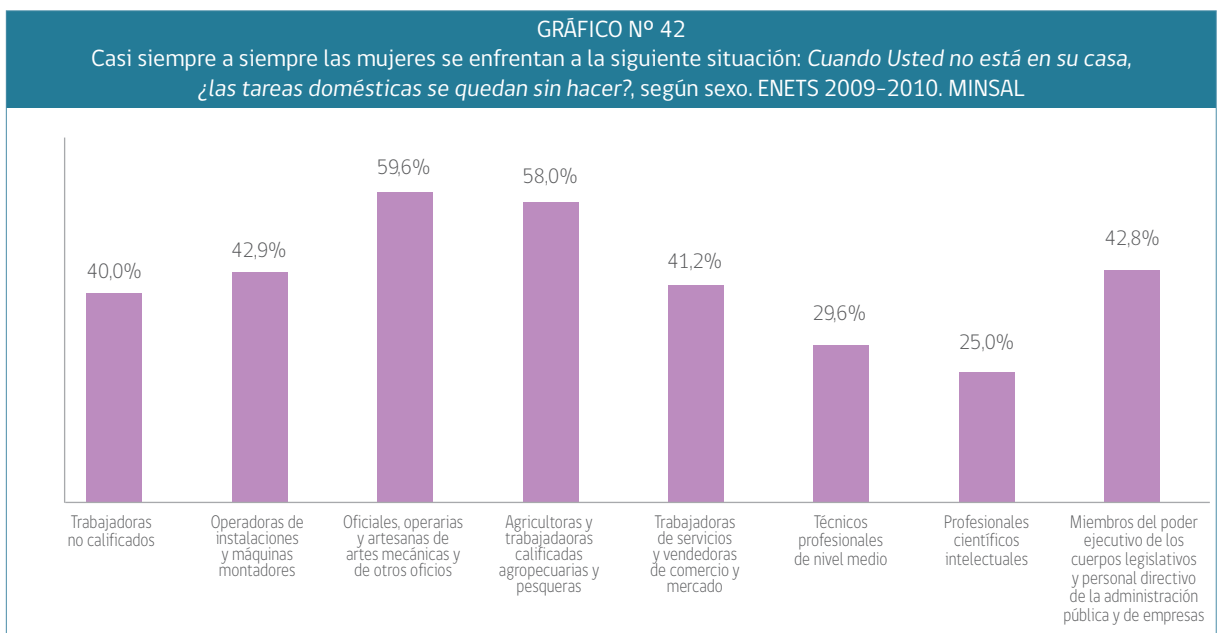


En relación al tema de dejar las tareas domésticas sin hacer cuando se está en el trabajo, las diferencias entre hombres y mujeres son significativas. Las cifras muestran que el 41,2% de las mujeres siempre o casi siempre está en esta situación, a diferencia de los hombres que llegan sólo a un 7,4%. Estas cifras indican que la mujer asume en mayor proporción el trabajo doméstico, carga que se suma a su actividad laboral, ver gráfico N°40.

A medida que aumenta el nivel educacional va disminuyendo la proporción de hombres y mujeres que dejan las tareas domésticas sin hacer, con diferencias significativas en todos los niveles salariales. Esta situación reflejaría que en los niveles de ingresos mayores existiría apoyo en la realización de estas tareas, lo cual aliviaría esta carga en ese grupo de trabajadores, ver gráfico N°41.



En las trabajadoras, considerando su ocupación, las con mayor carga por este tema son las que laboran en ocupaciones de oficiales mecánicos y artesanales (60%) y agrícolas y agropecuarias (58%), seguidas por ocupaciones directivas y operadores de máquinas, ver gráfico N°42.

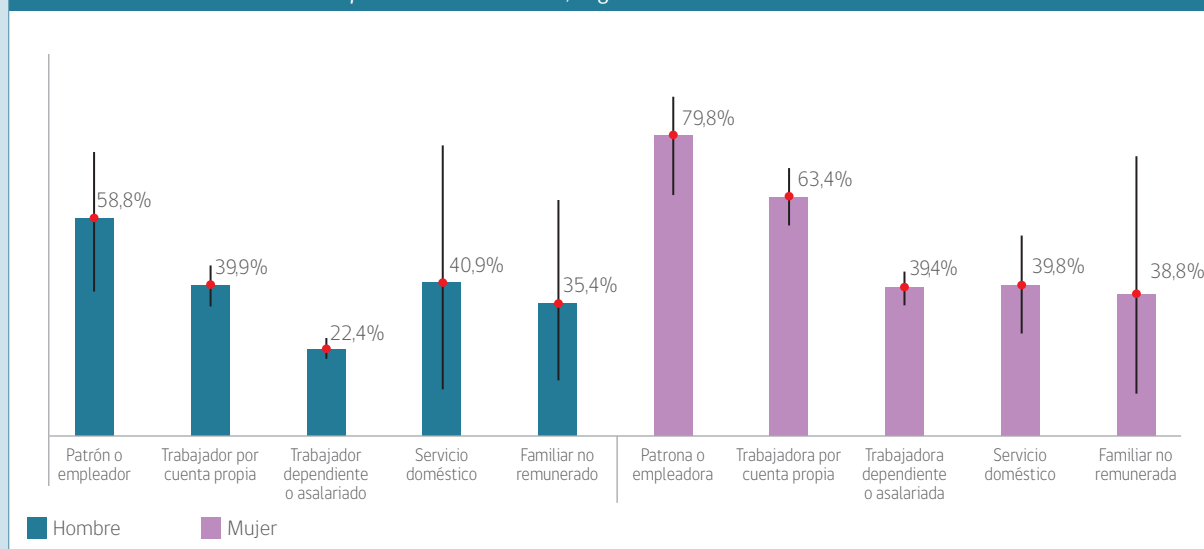


En relación a la consulta de dejar el trabajo para ir a solucionar un problema del hogar, la diferencia entre hombres y mujeres es significativa: ellas en un 45,1% de los casos lo realiza siempre y casi siempre, a diferencia de los hombres que lo hace en un 28,3%.

De acuerdo a la situación de empleo en ambos sexos aquellos que menos pueden dejar el trabajo para atender un problema del hogar son los trabajadores dependientes, factor que puede ser influenciado por la necesidad de solicitar permiso para retirarse del trabajo, ver gráfico N°43.

GRÁFICO N° 43

¿Cuán a menudo se enfrenta a la siguiente situación?: Si hay un problema en su casa, ¿Usted deja el trabajo para ir a solucionarlo?, según sexo. ENETS 2009-2010.



Otro factor que complica la relación equilibrada entre trabajo y familiares, que el trabajador tenga a su cargo el cuidado de niños pequeños, adultos mayores, enfermos minusválidos o crónicos. Las mujeres son las que asumen con mayor frecuencia este cuidado, con un 43,1%, diferencia significativa con los hombres que lo hacen en un 21,3% de los casos. Este cuidado se concentra en el grupo de trabajadores y trabajadoras de 25 a 44 años (40,5%).

En resumen, las cifras de este capítulo muestran que las mujeres trabajadoras son las que además de la carga laboral deben asumir aquella proveniente del hogar, y del cuidado de otras personas de la familia, situación que dificulta en gran medida la conciliación de estas tareas, las que muchas veces requieren de su atención al mismo tiempo. Lo anterior evidencia la necesidad de elaborar políticas públicas que permitan disminuir algunas de estas cargas o facilitar su conciliación con el trabajo, además de avanzar en la construcción de una sociedad con roles compartidos en estas materias entre hombres y mujeres, a fin de asegurar la continua participación de la mujer en la actividad productiva del país.

6.2 USO DEL TIEMPO LIBRE

En compensación a las responsabilidades y obligaciones que el trabajo demanda, un aspecto que favorece el estado de salud es el poder contar con tiempo de descanso independiente de las horas de sueño. Al consultar con qué frecuencia los trabajadores pueden usar el tiempo libre como lo deseen, un 81,2% de ellos contesta que siempre o casi siempre puede hacerlo. Se observa una diferencia significativa entre hombres y mujeres, con valores de 84,1% y 77,1%, respectivamente, sin diferencias entre los grupos de edad y niveles de educación.

Dentro de las razones que los trabajadores refieren como las más frecuentes para el no uso de su tiempo libre se encuentran en el primer lugar “el tener que realizar actividades domésticas o familiares” con un 49,6%, con cifras significativamente mayores en las mujeres (59,3%). En segundo lugar aparece “el tener que estar disponible para trabajar en el momento que lo necesitan” con un 47%, con cifras similares en ambos sexos. Esta última causa se presenta con más frecuencia en trabajadores del sector público en ambos sexos, y en trabajadores por cuenta propia y dependientes.

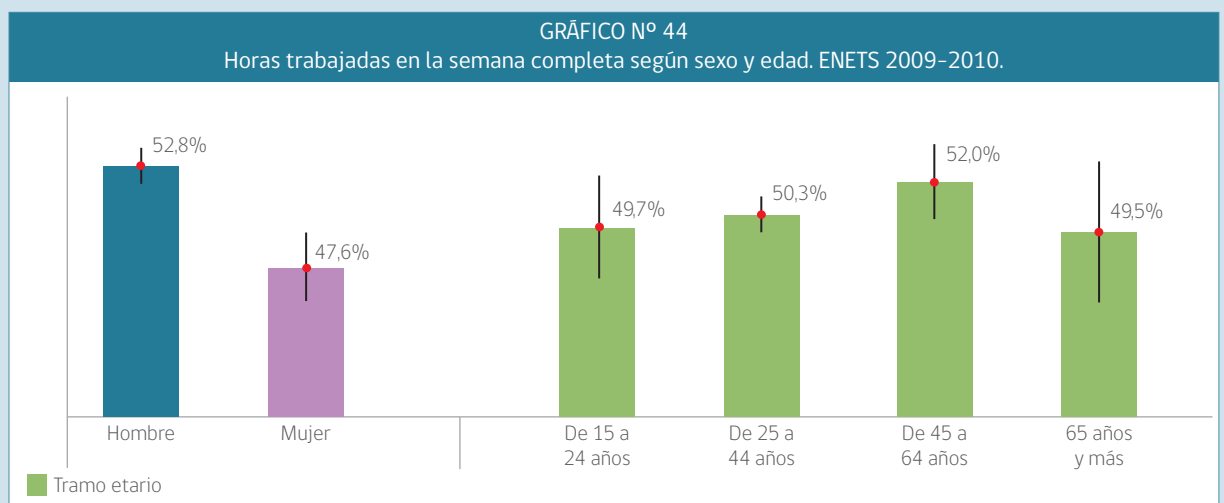
Otra de las causas es por realizar estudios, que alcanza a un 5,8% que se concentra en el grupo de 15 a 24 años.

6.3 TIEMPO DE TRABAJO Y TRASLADO HACIA Y DESDE EL TRABAJO

Otro aspecto importante para la conciliación del trabajo con otras actividades de la vida diaria es el tiempo ocupado en el trabajo y el utilizado en el traslado de ida y vuelta a él. Ambos son períodos de tiempo que, en general, se restan a los utilizados en la vida familiar y el descanso.

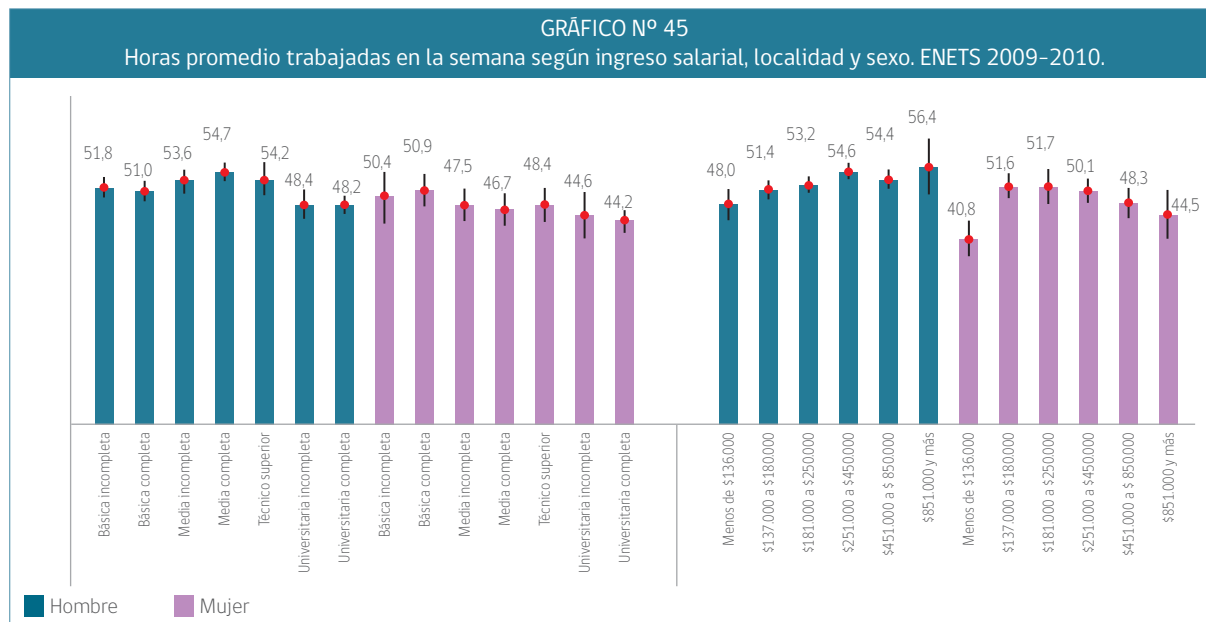
6.3.1. TIEMPO DE TRABAJO

En los hombres se observa un promedio de horas semanales trabajadas significativamente mayor que en las mujeres, con un promedio de 52,8 hrs. y 47,6 hrs, respectivamente. No se encontraron diferencias significativas entre los distintos grupos de edad, ver gráfico N°44.

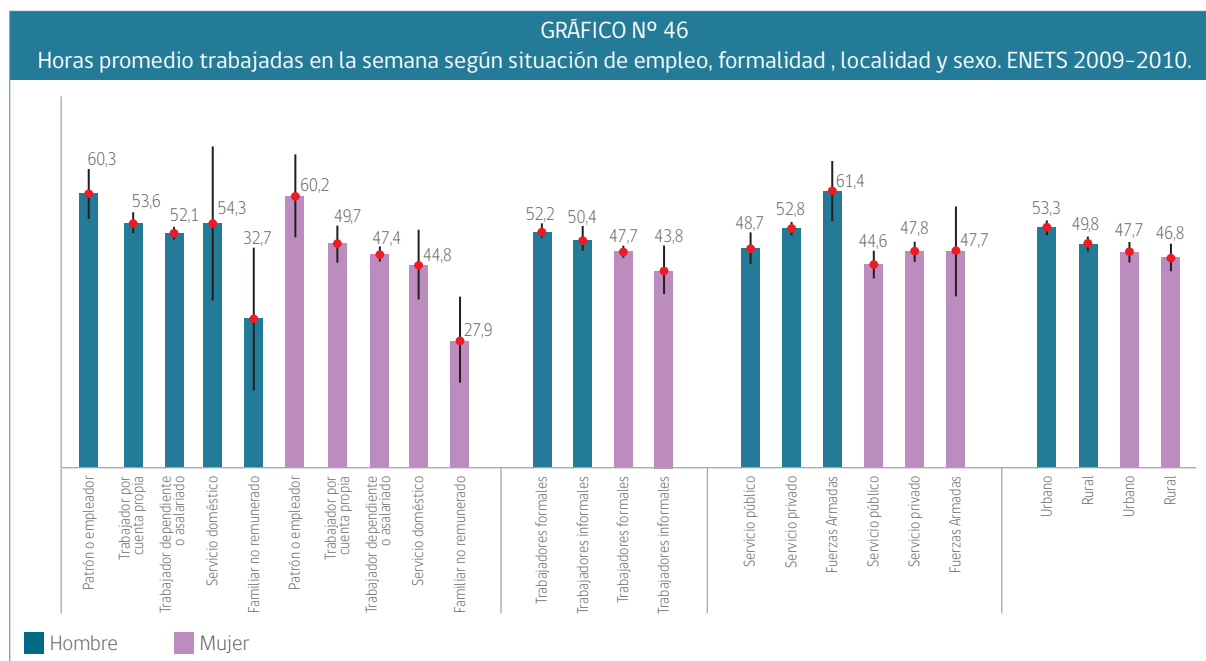


En relación al nivel de educación, los hombres con enseñanza universitaria incompleta y completa presentan los promedios de horas semanales de trabajo más bajo. En cambio, el promedio más alto recae en aquellos con enseñanza media completa (54,8 hrs.). En las mujeres el perfil de las que tienen menos horas de trabajo es similar a los hombres; sin embargo, las con mayor jornada semanal son las trabajadoras con educación básica

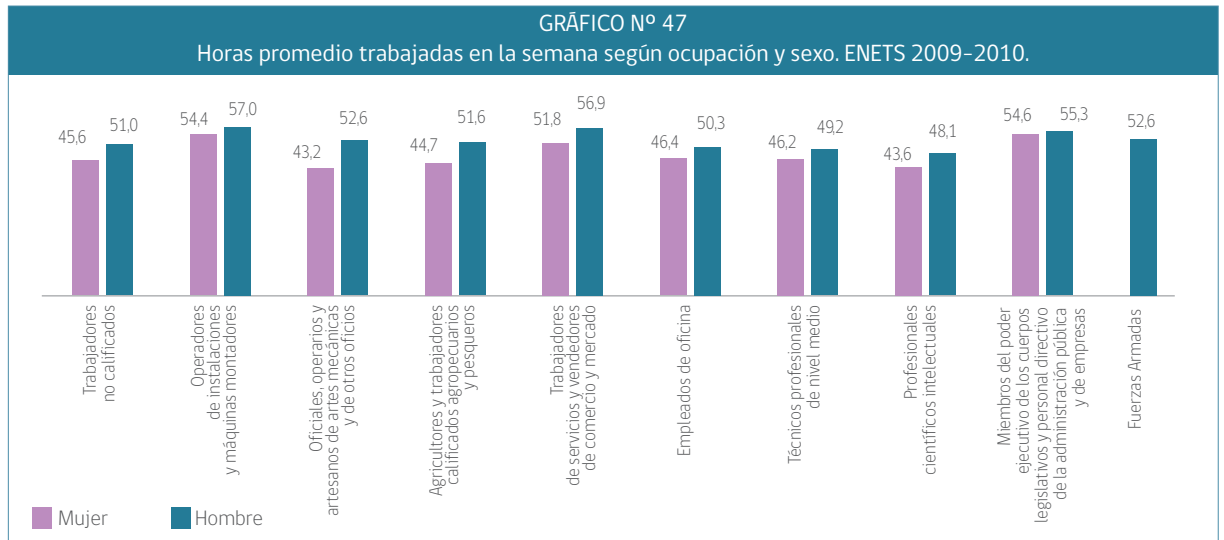
completa (50,9 hrs.). De acuerdo al ingreso salarial, en los hombres se observa un aumento de las horas de trabajo al aumentar el ingreso, mientras que en las mujeres se observa lo contrario, ver gráfico N°45.



Los empleadores y empleadoras son los que refieren más horas de trabajo, seguidos por el servicio doméstico en hombres y las trabajadoras por cuenta propia en las mujeres. No se observan diferencias significativas entre trabajadores formales e informales, tanto en hombres como en mujeres. Según el sector de trabajo, los hombres de las FFAA son los que refieren mayores jornadas, cifras significativamente mayores a los otros grupos. En las mujeres no se observan diferencias entre los grupos de empleo. Por otro lado, los trabajadores urbanos presentan significativamente jornadas más largas que los rurales, ver gráfico N°46.

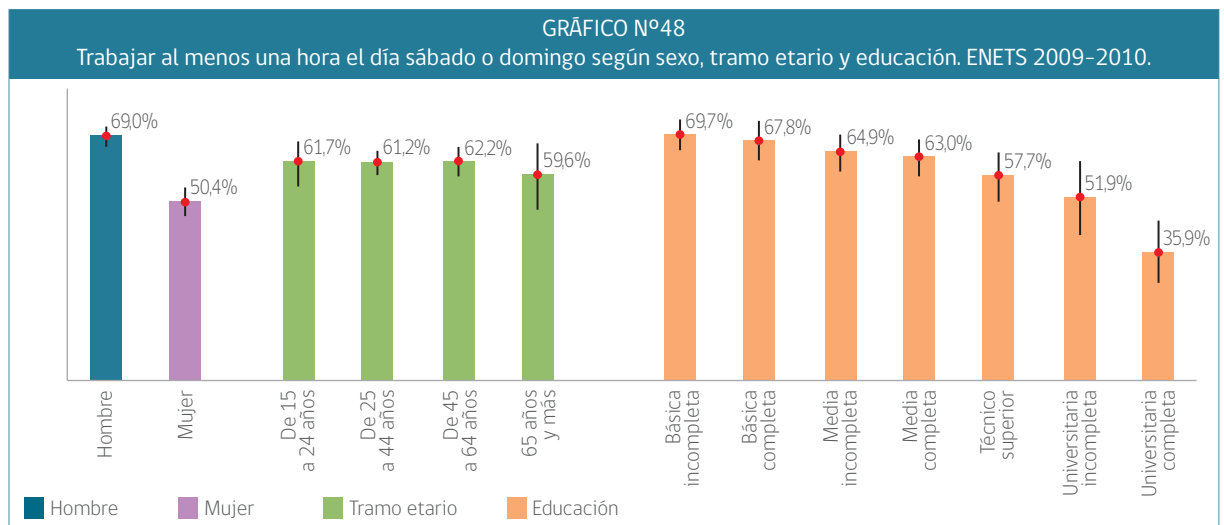


Dentro de las ocupaciones que concentran las jornadas más largas se encuentran en los hombres, los operadores de instalaciones y máquinas (57 hrs.), seguidos por los que trabajan en servicios y comercio (56,9 hrs). En las mujeres, el primer lugar lo ocupan las directivas (54,6 hrs), seguidas por las operadoras de instalaciones y máquinas (54,4hrs.), ver grafico N°47.

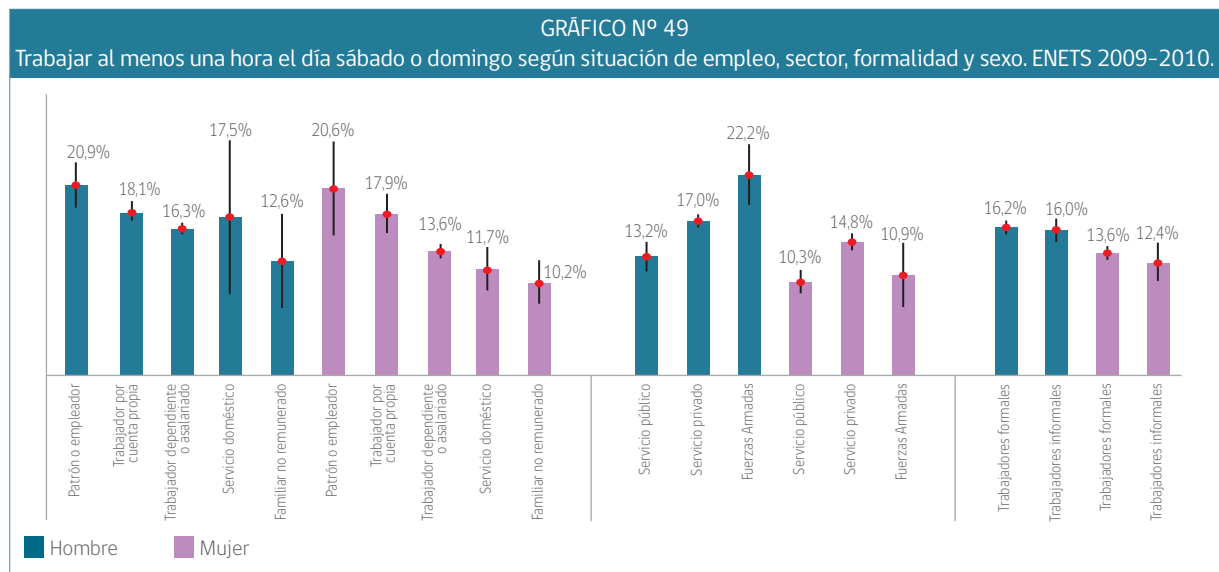


6.4 TRABAJO EL FIN DE SEMANA

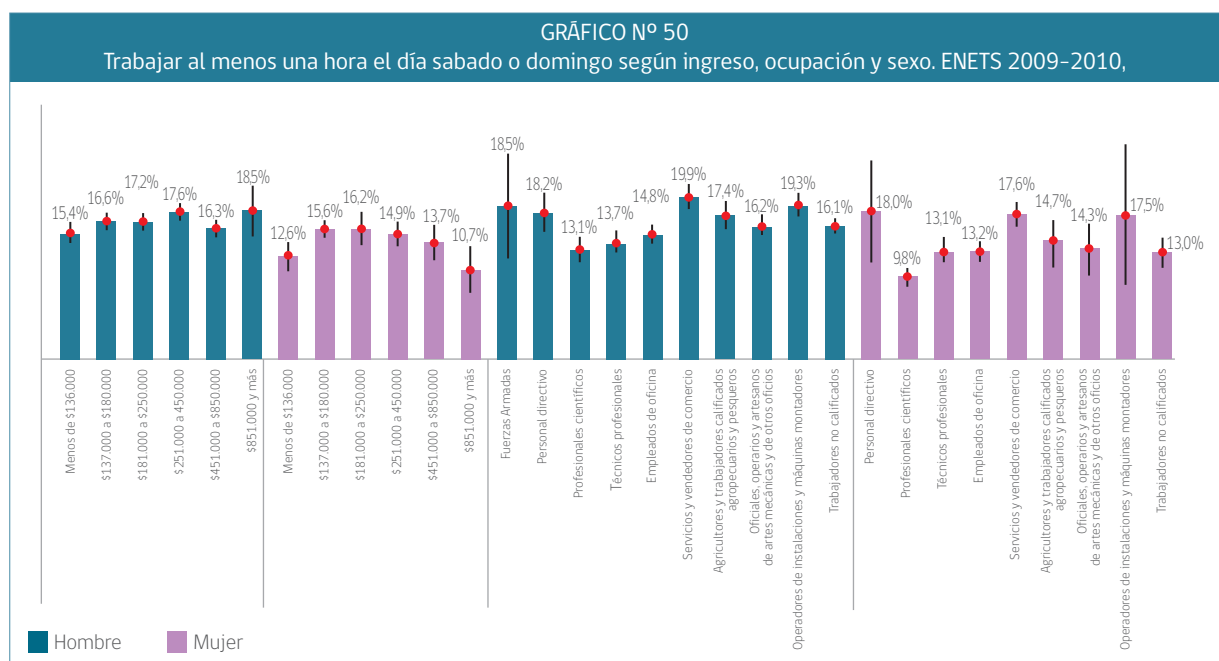
El 61,5% de los trabajadores labora al menos una hora el día sábado o el domingo; los hombres presentan cifras significativamente mayores respecto de las mujeres, con un 69% y un 50,4%, respectivamente. No existen diferencias significativas entre los grupos de edad. Se observa una gradiente de aumento del trabajo el fin de semana a medida que disminuye el nivel educacional, con diferencias significativas entre los con estudios universitarios completos y el resto de los niveles educativos, ver gráfico N°48.



El trabajo el fin de semana se concentra en los empleadores sean hombres o mujeres, seguidos por los trabajadores cuenta propia. Por otro lado, los hombres que laboran en las FFAA son los más afectados (22%), cifras significativamente superiores respecto de los otros sectores; en cambio, en las mujeres aparecen en primer lugar las que trabajan en el sector privado (14,8%), con cifras significativamente superiores respecto del sector público, ver gráfico N°49.



Los hombres que tienen los mayores ingresos son los que refieren un mayor trabajo el fin de semana (19%), al contrario de las mujeres (11%). Es importante hacer notar que este trabajo de fin de semana recae en los hombres y mujeres que trabajan en servicios y comercio, situación que es bien conocida para el sector comercio y salud; sin embargo, aparecen además otras ocupaciones con esta situación como son los oficiales operarios de maquinarias, ver gráfico N°50.

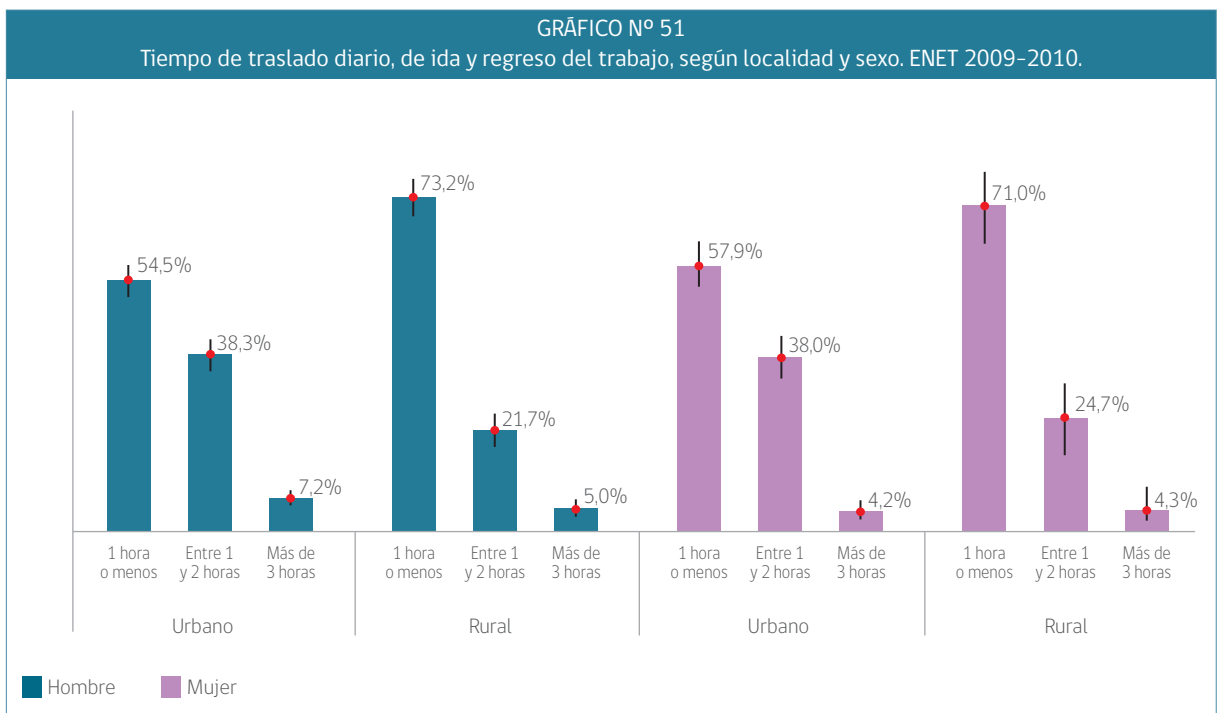


6.3.1. TIEMPO DE TRASLADO HACIA Y DESDE EL TRABAJO

El 57,8% de los trabajadores refiere que demora menos de 1 hora de ida y vuelta al trabajo. Sin embargo, un 42,2% de ellos se encuentra sobre esta cifra, con un 36,4% entre “1 y 2 horas” y un 5,8% con “más de 3 horas” de traslado, ver tabla N°13.

Los hombres que trabajan en el sector urbano son los que presentan tiempos significativamente mayores de traslado de “1 a 2 hrs.” respecto de los rurales (38,3%). En las mujeres se produce igual situación a la de los hombres, ver gráfico N°51.

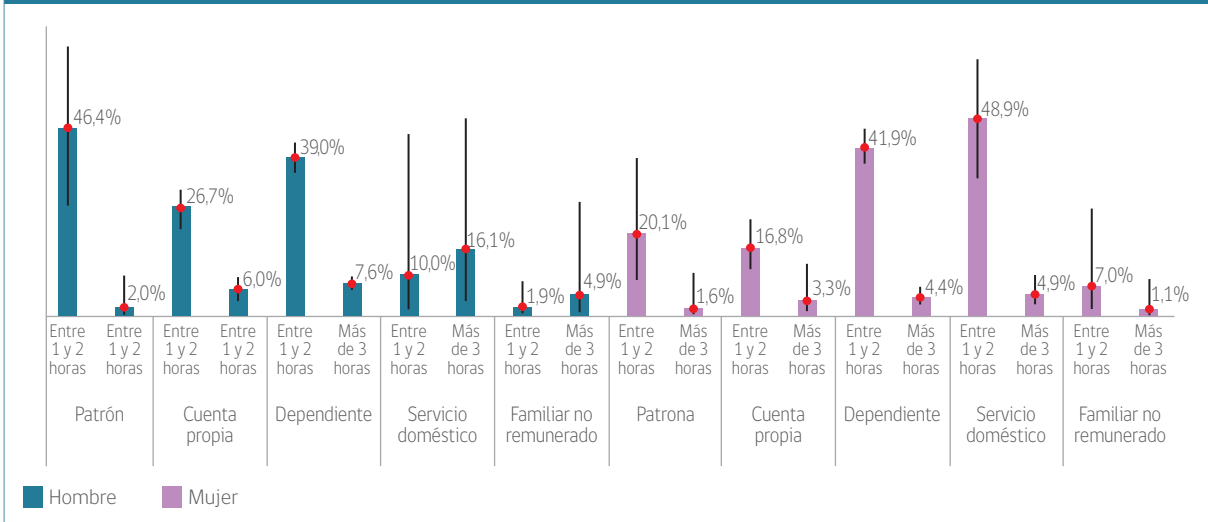
TABLA N°13 Tiempo de traslado desde y hacia el trabajo. ENETS 2009-2010.				
Tiempo	Estimación	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población
		Inferior	Superior	
1 hora o menos	57,8%	55,4%	60,2%	4.272.147
Entre 1 y 2 horas	36,4%	34,0%	38,8%	2.688.659
Más de 3 horas	5,8%	4,9%	6,9%	431.085
Total	100%	100%	100%	7.391.891



El tiempo de traslado “entre 1 y 2 hrs.”, tanto en los hombres como en las mujeres va aumentando con el nivel de ingreso, excepto en el nivel universitario incompleto. Sólo se presentan cifras significativamente mayores entre los hombres dependientes (39,0%) respecto de los independientes (26,7%). En el caso de las mujeres, se presentan diferencias significativamente mayores en las de servicio doméstico (48,9%) respecto de las independientes (16,8%), ver gráfico N°52.

GRÁFICO N° 52

Tiempo de traslado diario, de ida y regreso del trabajo, según situación de empleo y sexo. ENETS 2009-2010.

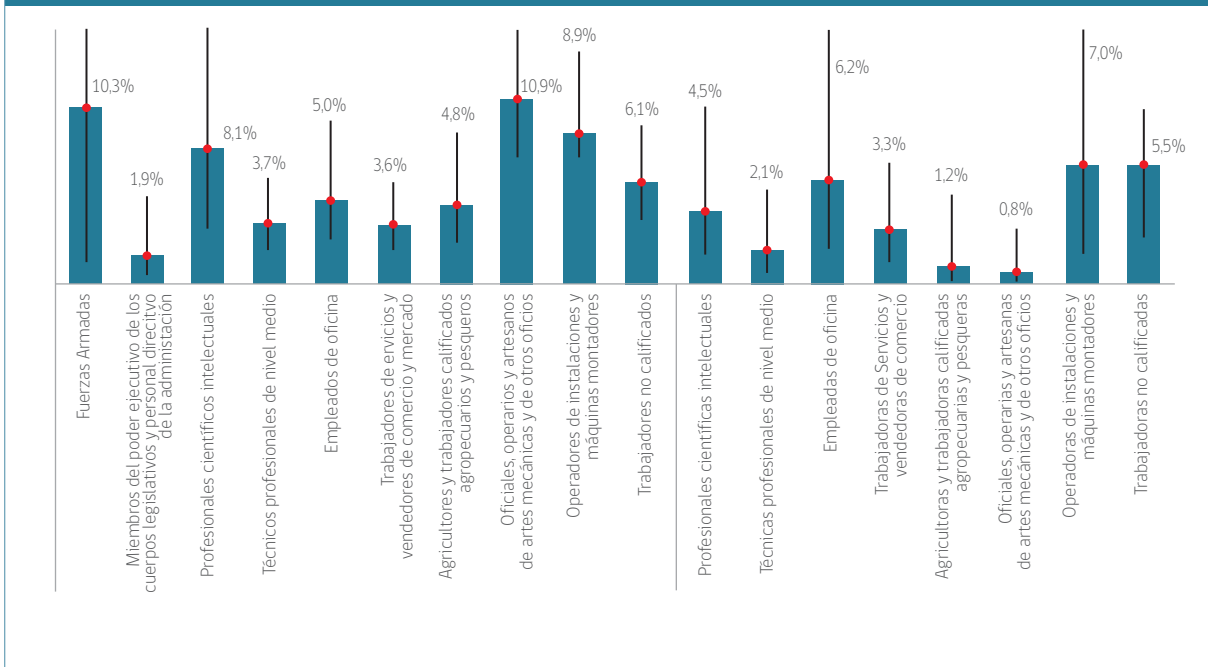


Por otro lado, los trabajadores que presentan cifras mayores de traslados de “1 a 2 hrs”, son en los hombres los empleados de oficina y en las mujeres las operadoras de maquinarias y las obreras no calificadas.

Cabe destacar que en aquellos trabajadores que refieren demorar “más de 3 hrs.” en el traslado no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres (6,9% y 4,2%, respectivamente) y en los diferentes grupos de edad. El nivel básico incompleto presenta cifras significativamente mayores (9,3%) respecto al básico completo (4,0%). Por otra parte, estos largos traslados se dan con mayor frecuencia tanto en hombres como en mujeres operadoras de maquinarias, ver gráfico N°53.

GRÁFICO N° 53

Tiempo de traslado diario más de 3 horas (ida y regreso del trabajo) según ocupación. ENETS 2009-2010,



7

CONDICIONES EN LAS QUE SE TRABAJA EN CHILE

ESTE TEMA BUSCA MOSTRAR DIFERENTES ASPECTOS de las relaciones que se establecen entre los trabajadores y sus empleadores, como las condiciones de empleo, que están vinculadas con las diferentes formas de contrato y de remuneración de los trabajadores, y las condiciones de trabajo que se relacionan con los diferentes riesgos a los que se exponen los trabajadores en sus puestos de trabajo. Ambas áreas, dependiendo de la forma en que se organizan o desarrollan, pueden producir daños a la salud del trabajador, incidir en su calidad de vida e impactar en su vida familiar y social.

7.1 CONDICIONES DE EMPLEO

Las condiciones de empleo constituyen una dimensión de la realidad laboral de gran importancia. Estas incluyen aspectos relativos al modo en que los trabajadores se insertan en el mercado laboral, es decir, el modo en que la fuerza de trabajo es utilizada con fines económicos y la forma en que ésta se relaciona con quienes demandan fuerza de trabajo.

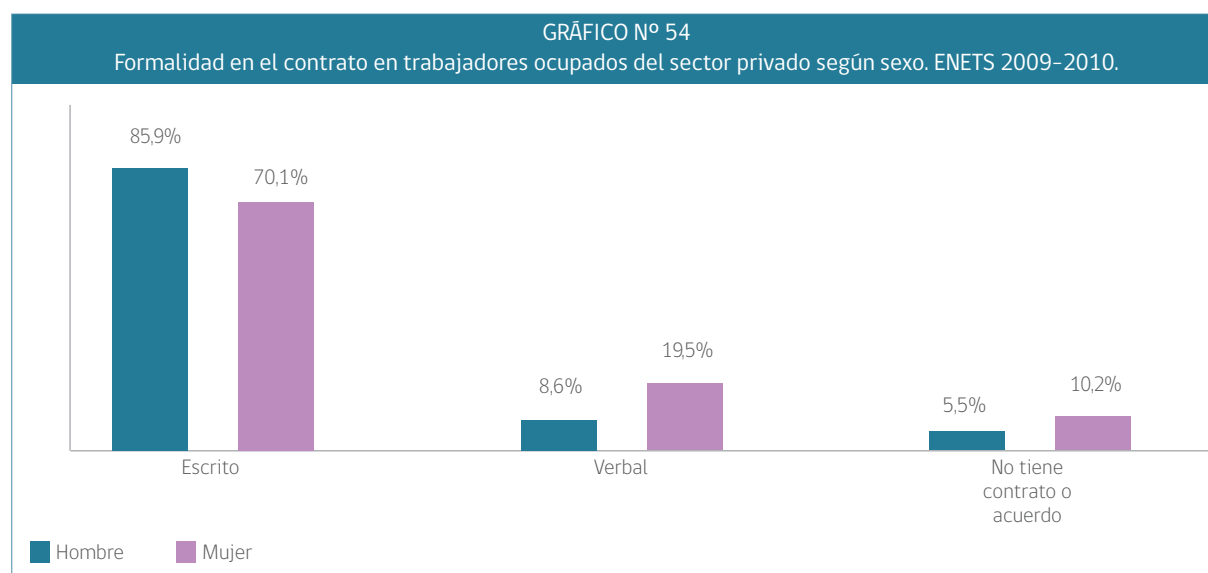
En el entendido que en el mercado laboral se constituyen relaciones sociales entre los oferentes y los demandantes de la fuerza de trabajo, en este apartado se describen las condiciones sociales bajo las cuales tienen lugar dichas relaciones, en términos de condiciones de empleo. Básicamente, se describen algunas características relativas al contrato de trabajo, el empleo y las remuneraciones.

7.1.1. TIPO DE CONTRATO

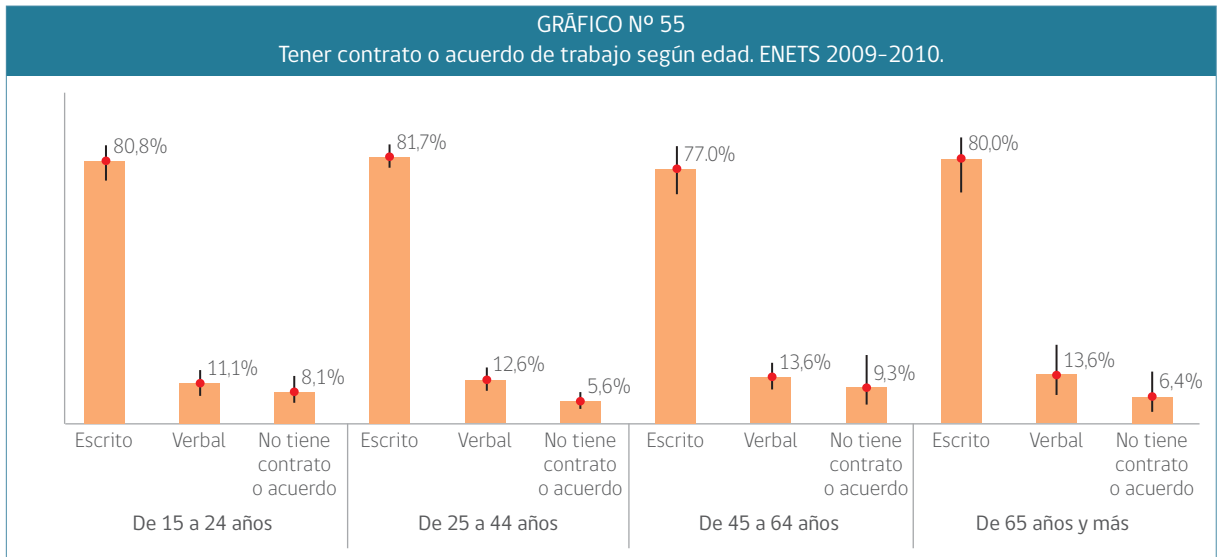
El 91,6% de los trabajadores dependientes, considerados como aquellos que laboran en condiciones de dependencia de un empleador, señalan tener contrato de trabajo. El 78,97% de ellos es de tipo escrito y el 12,64% verbal. Esta situación muestra un alto nivel de cumplimiento de esta regulación laboral, ver tabla N°14.

TABLA N°14 Tipo de contrato en trabajadores ocupados del sector privado. ENETS 2009-2010.		
Tipo de contrato	Estimación	Tamaño de la población
Escrito	79,0%	3.377.385
Verbal	12,6%	540.667
No tiene contrato o acuerdo	7,2%	309.258
No sabe	0,2%	9.560
No responde	4,0%	1.865
Perdido	0,9%	37.908
Total Trab	100%	4.276.643
No aplica		2.215.532
Total Trab.		6.492.179

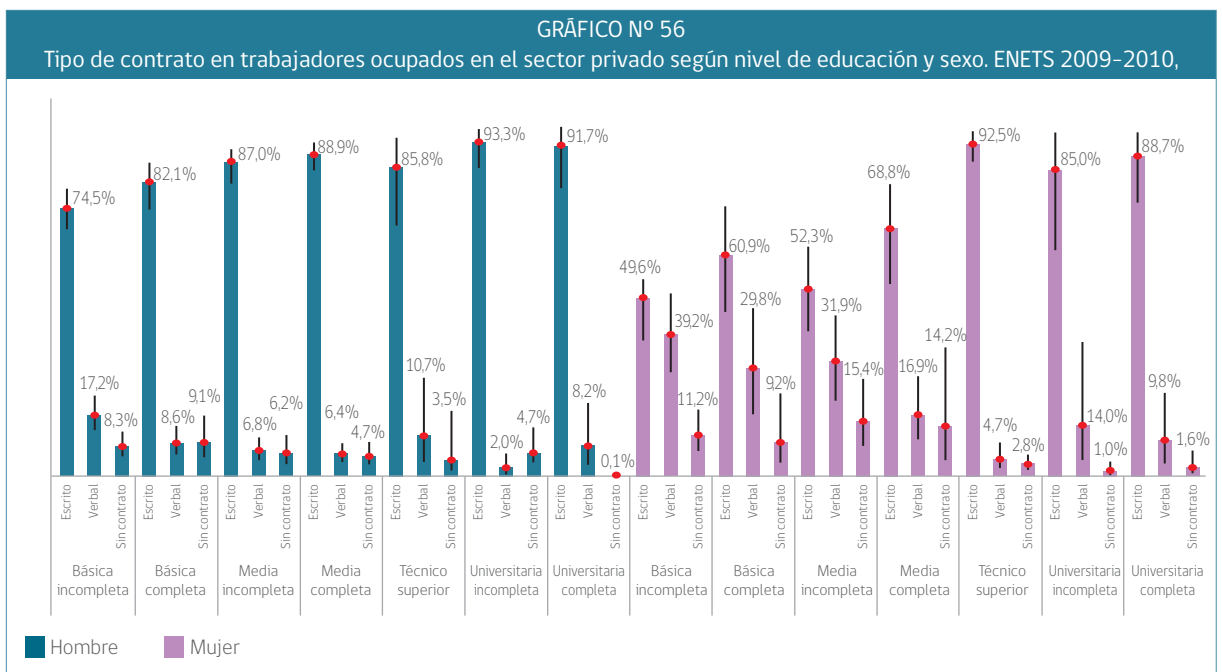
Los hombres presentan una mayor cobertura contractual, considerando los contratos escrito y verbal, con un 95%, mientras que en mujeres llega a un 90%. Respecto de los contratos escritos, éstos son significativamente mayores en los hombres (85,9%) que en las mujeres (70%). A su vez, el contrato verbal es más común en las mujeres (19,5%) que en los hombres (8,6%). Estas diferencias del tipo de contrato evidencian una mayor desventaja de las mujeres en comparación a los hombres en relación a esta protección legal, ver gráfico N°54.



En relación a la edad, se observan diferencias significativas en el tipo de contrato en los distintos tramos de edad, siendo el grupo de 45 a 64 años el grupo con menor presencia de contratos, ver gráfico N°55.



En relación a la escolaridad, la falta de contrato de trabajo se concentra en los niveles educacionales menores, situación que se observa tanto en hombres como en mujeres. Cabe destacar que estas cifras disminuyen en ambos sexos a contar del nivel de técnico superior, ver gráfico N°56.



Al analizar el área rural versus la urbana, se aprecian diferencias significativas en cuanto a contar con contrato escrito entre los hombres que trabajan en el área urbana (87%) y aquellos que lo hacen en el ámbito rural (77,8%), en las mujeres no se observan diferencias significativas.

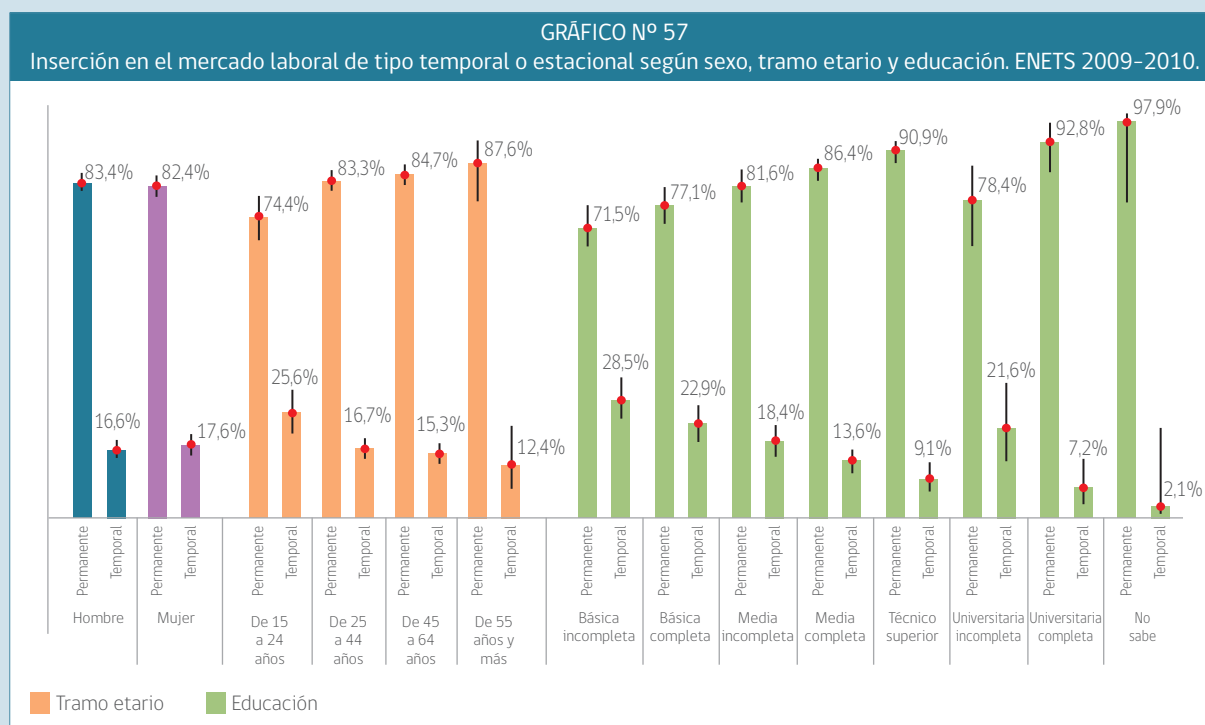
Se estima que 309.258 trabajadores del sector privado declaran no tener un contrato o un acuerdo laboral con su empleador, lo cual corresponde a un 7,2% de los trabajadores del sector privado, dejando a este grupo sin la protección conferida por este instrumento legal.

La falta de contrato o el que éste sea verbal, produce un grupo vulnerable de trabajadores por lo que es importante conocer su perfil. A este respecto y como se señaló, las mujeres son las que presentan más frecuentemente contratos verbales, concentrándose esta práctica en aquellas que trabajan en ocupaciones de servicios y comercio, con un 34%. Respecto de los hombres, el contrato verbal es más común en los que se desempeñan como trabajadores agrícolas, trabajadores agropecuarios y los trabajadores pesqueros (16%). Respecto de la ausencia de contrato, las mujeres que se desempeñan como oficiales, operarias y artesanas, así como las no calificadas corresponden a los grupos con más alto nivel de este incumplimiento (18%). En cuanto a los hombres, son los trabajadores no calificados (8%) seguidos de los técnicos (7%) los que se encuentran más frecuentemente en esta situación.

7.1.2. ESTABILIDAD DEL EMPLEO

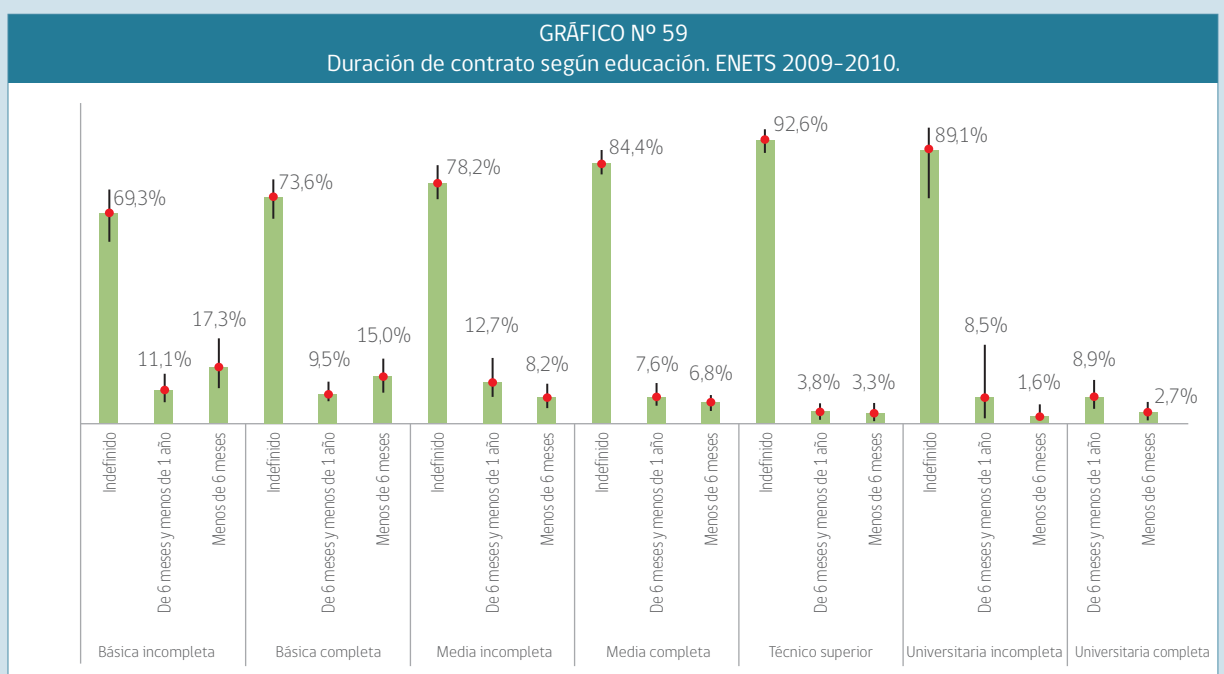
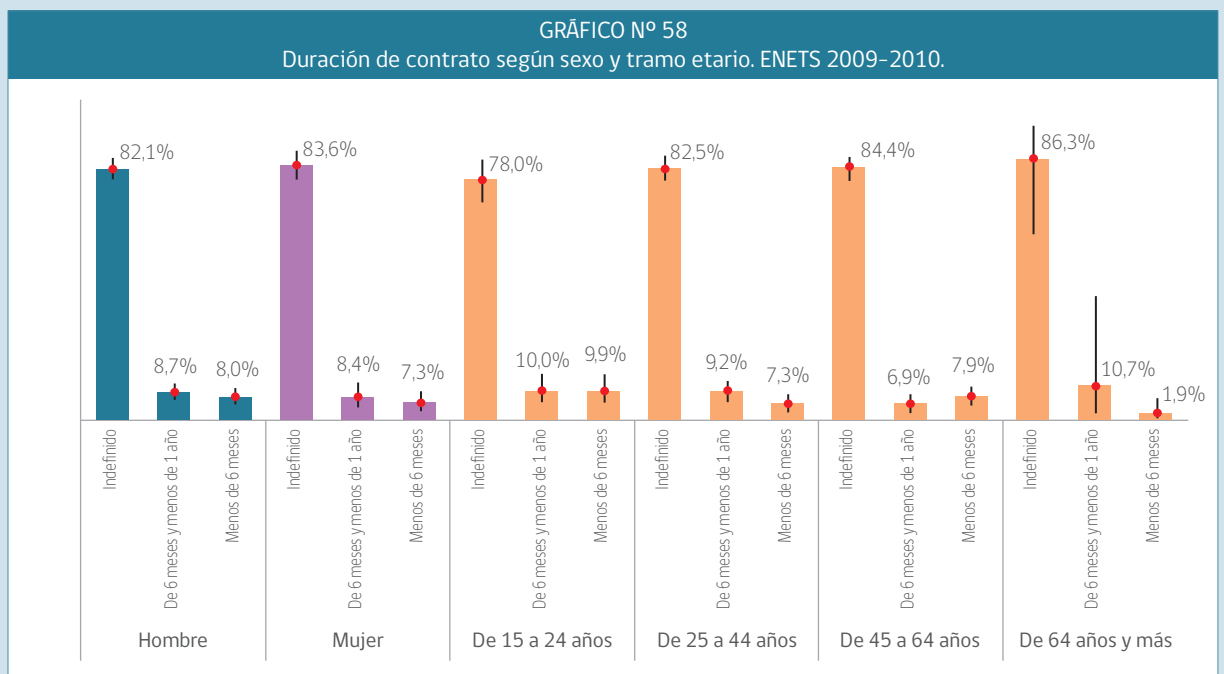
La estabilidad en el empleo es un factor importante para el trabajador que incide en la posibilidad de progreso laboral a futuro, así como en el desarrollo de diversos ámbitos de inversión como por ejemplo: casa, educación de los hijos, etc. Al respecto, en este estudio el 83% de los trabajadores declara tener un trabajo permanente y un 17% un empleo de temporada o estacional (lo que equivale a 1.253.913 trabajadores de temporada), no observándose diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Considerando que el empleo temporal sería una forma de mayor inestabilidad, el grupo más afectado sería el de trabajadores jóvenes (15 a 24 años) que son los que presentan la mayor frecuencia de trabajo estacional, con un 26%, con una tendencia a la disminución a medida que aumentan los tramos de edad. Este descenso de la temporalidad en los contratos también se presenta al aumentar el nivel de educación, con cifras significativamente menores en el grupo de universitario completo (7%), ver gráfico N°57.



Otro aspecto importante en la estabilidad, es la duración de los contratos. En este sentido, el 15% de las mujeres y el 17% de los hombres señala tener un contrato de trabajo de menos de un año. Al revisar este fenómeno según grupo de edad, éste disminuye levemente en el tiempo llegando a estar presente en menos de un 14% en el grupo de 45 a 64 años, ver gráfico N°58. En este mismo sentido, en los jóvenes (15 a 24 años), la mitad de los contratos de menos de un año de duración es inferior a 6 meses, ver gráfico N°58.

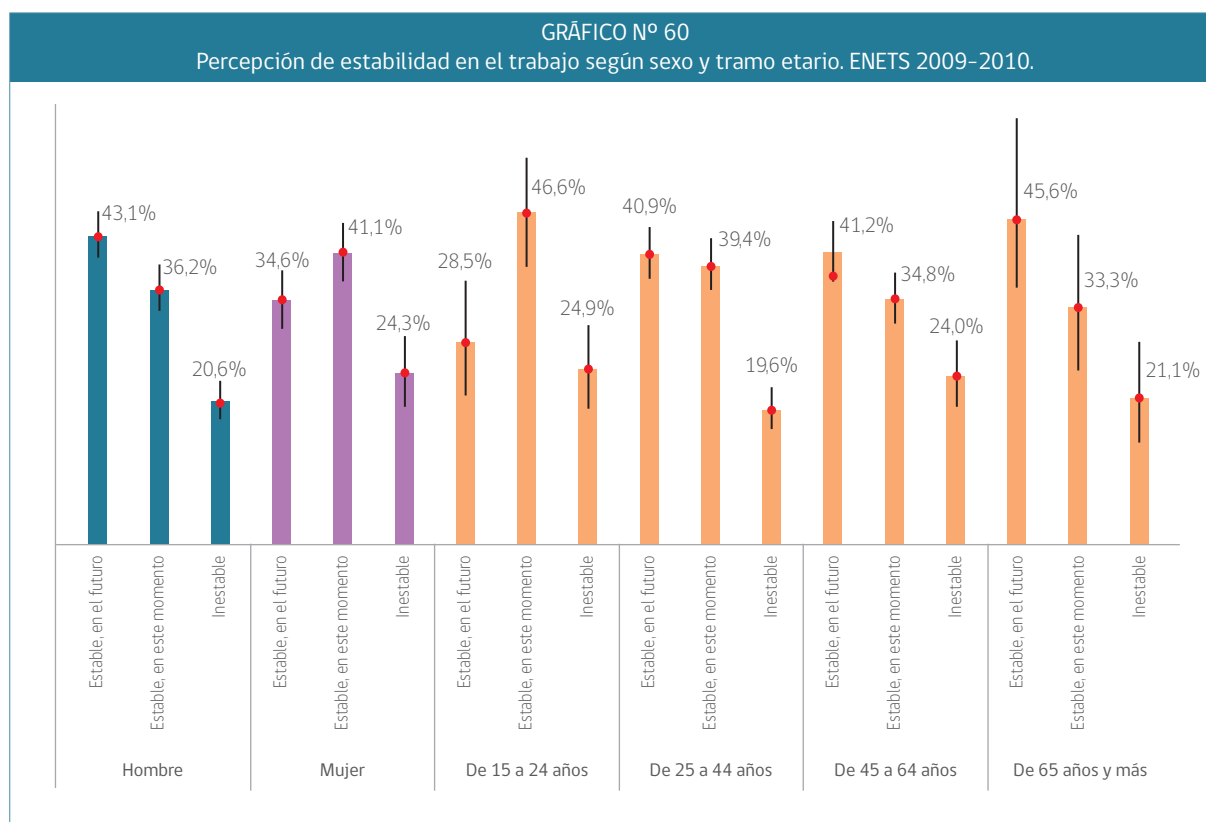
A su vez, este fenómeno disminuye al aumentar el nivel educacional. Así, sólo un 3% de los encuestados con educación universitaria completa señalan poseer contratos de menos de seis meses, ver gráfico N°59.



7.1.3. PERCEPCIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL

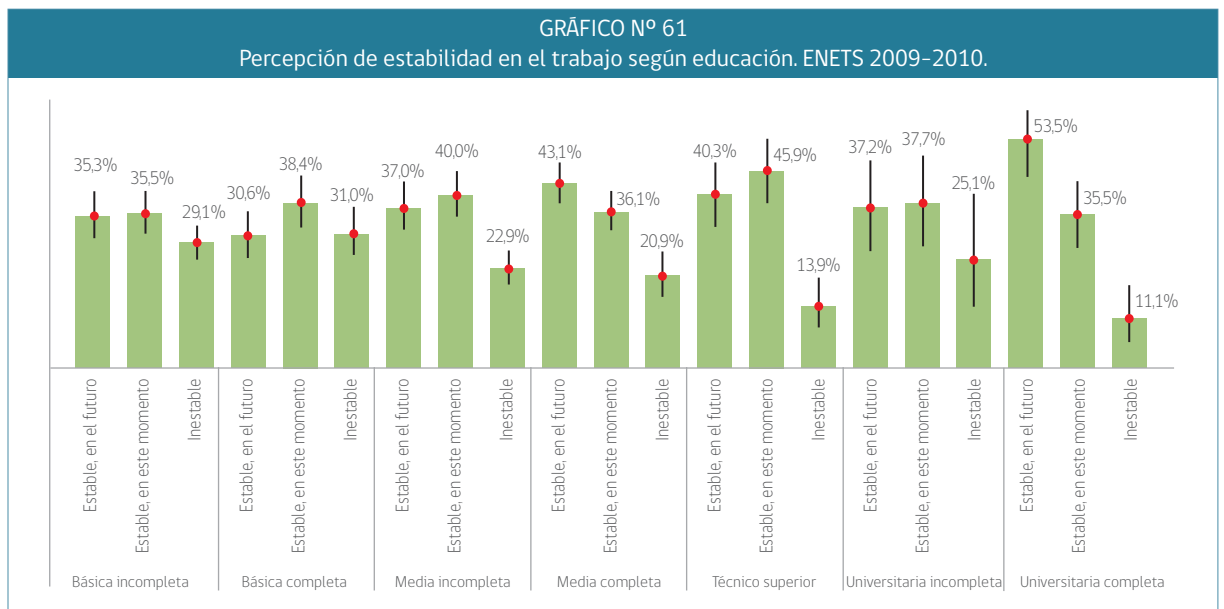
Más allá de la duración objetiva que pueda tener el contrato de trabajo, hay ciertas condiciones que llevan a que un trabajador pueda tener una percepción distinta de la estabilidad de su empleo. Para ello se preguntó a los trabajadores respecto de la percepción de la estabilidad de su empleo en el largo plazo, si lo era en el corto plazo o si percibían que se trataba más bien de un empleo inestable.

Respecto de este aspecto, un 43% en los hombres considera su trabajo estable en el futuro, cifra significativamente superior a la percepción de las mujeres que llega sólo a un 34,6%. Esta seguridad en el futuro aumenta con la edad, es así que los trabajadores jóvenes son los que presentan cifras de menor seguridad respecto de los grupos de mayor edad (28,5% y 45,6%, respectivamente), ver gráfico N°60.



Por otra parte, pese a lo antes señalado, la percepción de inestabilidad aumenta con la edad. Complementariamente, la percepción de estabilidad "en este momento", también podría manifestar por parte de los trabajadores un grado de inestabilidad, siendo esta sensación mayor en las mujeres (41%) y en los grupos de menor edad (47%).

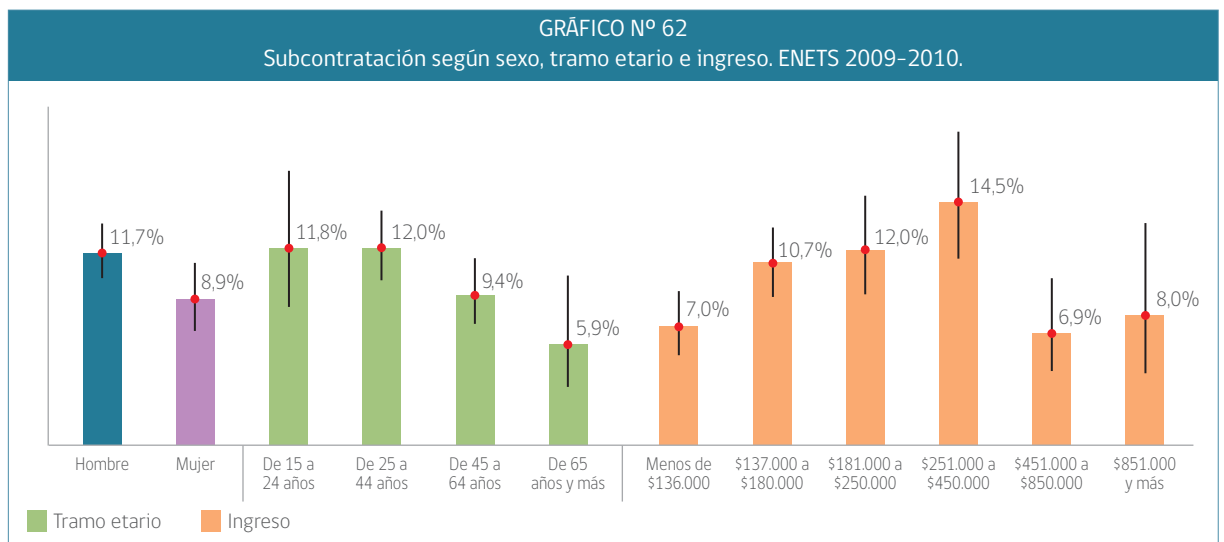
Al cruzar esta percepción con el nivel educacional, los trabajadores con educación básica incompleta y completa son los que presentan cifras mayores de inestabilidad (29% y 31%, respectivamente). Consistentemente, los que perciben menos inestabilidad son los con nivel universitario completo (11%), ver gráfico N°61.



7.1.4. SUBCONTRATACIÓN

Una realidad contractual actual y que obedece a las nuevas formas de empleo es la subcontratación. Al respecto, se describe su existencia en el mercado laboral del país considerando para ello como indicadores la realización de las labores en la misma empresa que los contrata o si lo hacen en otra empresa y el segundo, si el pago de las remuneraciones del trabajador lo realiza una empresa distinta a aquella donde desempeña sus labores.

Considerando como trabajadores subcontratados a aquellos que realizaban labores o recibían remuneración de una empresa distinta a la que lo contrató, el 8,7% de los trabajadores declaró realizar sus labores en una empresa distinta de la cual los había contratado, y un 6,1% declaró que sus remuneraciones las recibe de otra empresa. A su vez, los hombres presentan un mayor porcentaje de subcontratación que las mujeres: un 11,7% y un 8,9%, respectivamente. La subcontratación disminuye a partir de los 45 años, con cifras similares en los grupos de menos de 44 años de edad (11,8% y 12%, respectivamente). Por otra parte, la subcontratación se concentra en los grupos con ingresos de 450.000 y menos, ver gráfico N°62.

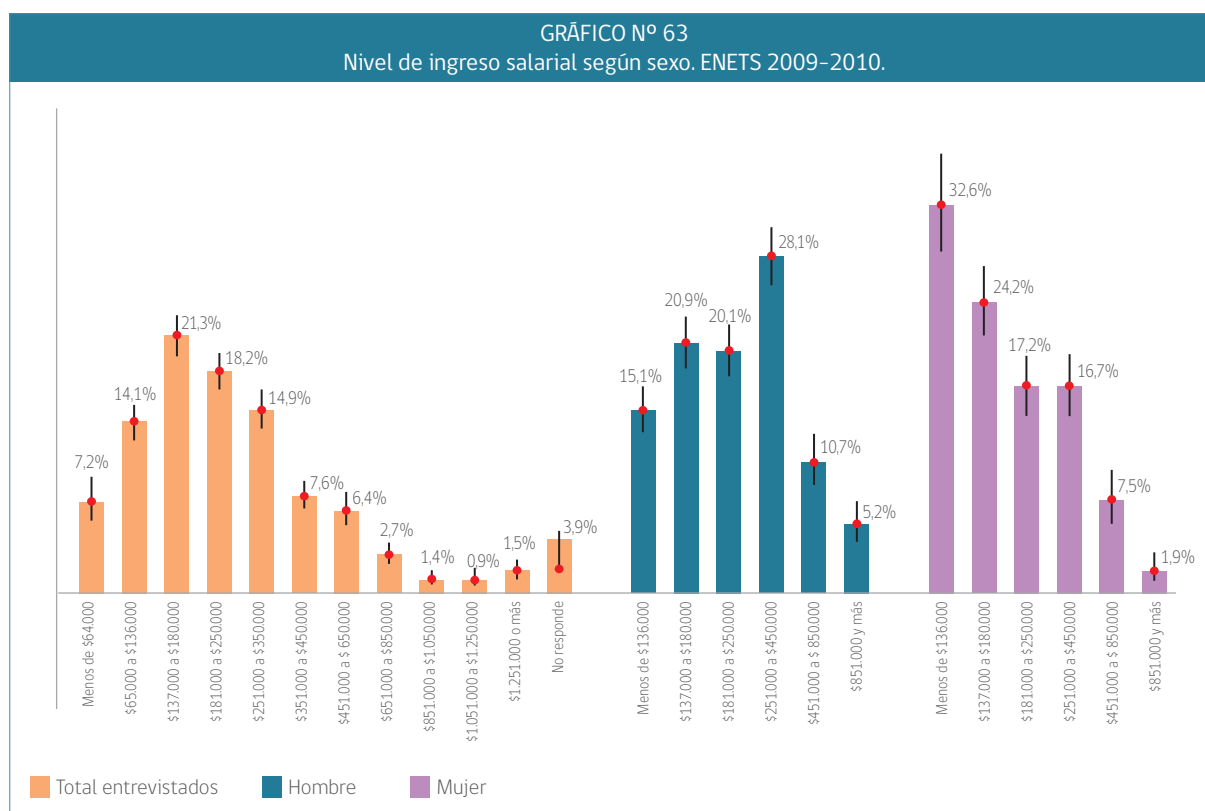


7.1.5. REMUNERACIONES

Un aspecto crucial del trabajo es la remuneración que se recibirá, dado que de ella depende no sólo el cubrir las necesidades básicas personales y familiares sino además el desarrollo de otros ámbitos de la vida.

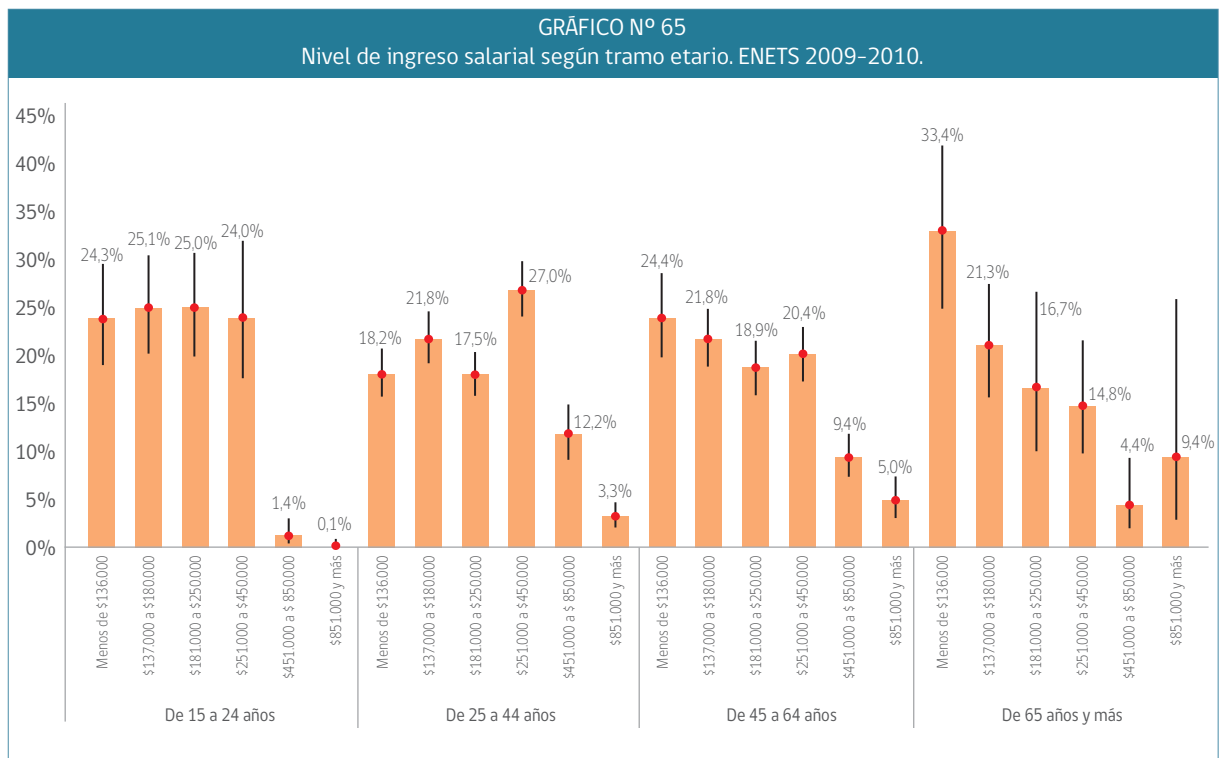
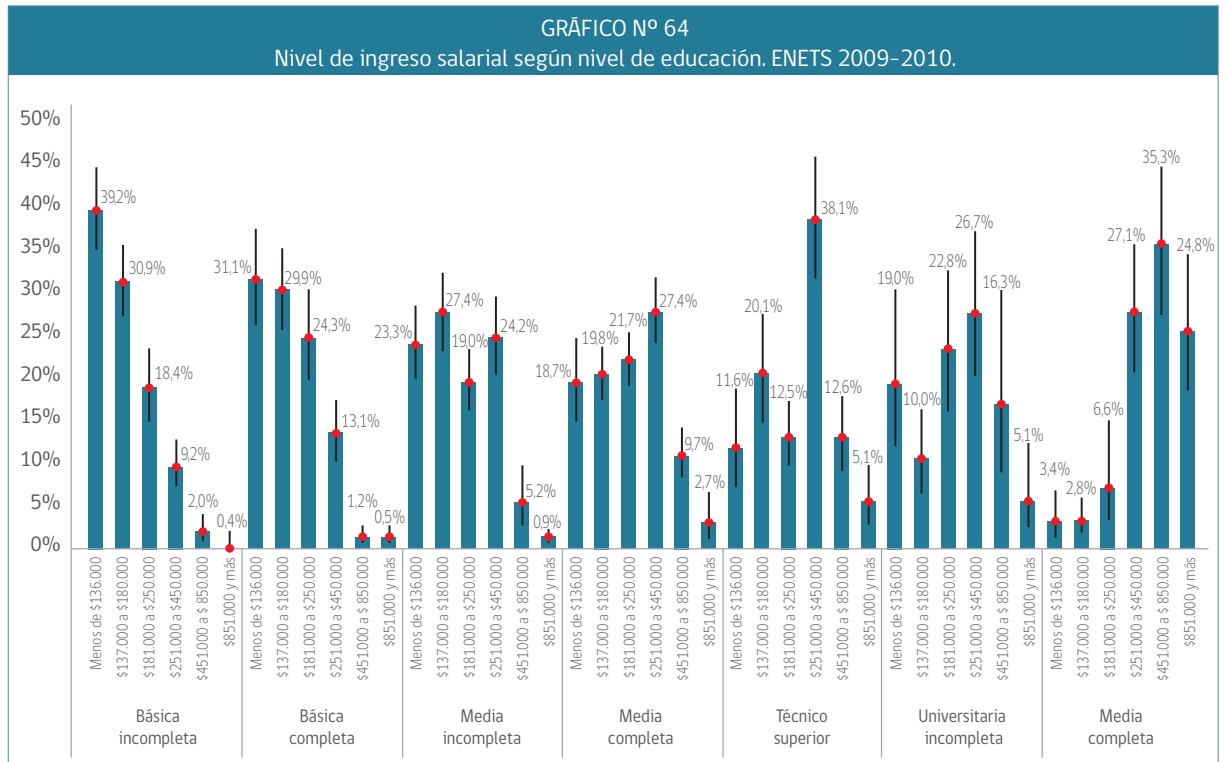
El 60,8% de los trabajadores declara tener un ingreso salarial mensual menor a \$250.000, destacando un 7,2% que señala que ganaría menos de \$64.000 al mes.

Se observa que existen importantes diferencias salariales entre hombres y mujeres, situación conocida por otros estudios. Estas diferencias se aprecian en los diferentes niveles de ingresos. Así por ejemplo, un 74% de las mujeres declara ingresos salariales menores a 250.000 pesos, y sólo un 2% mayores a 851.000 pesos. En cambio en los hombres, un 56% declara ingresos inferiores a los 250.000 pesos, mientras que un 5% señala que sus ingresos corresponden al tramo más alto, ver gráfico N°63.



Como es de esperar, los ingresos están asociados al nivel de educación del trabajador. En este sentido, los resultados muestran que los trabajadores con menores niveles educativos declaran los ingresos más bajos, llegando el 89% de aquellos con educación básica incompleta a ganar menos de 250.000 pesos. Inversamente, a partir del nivel de técnico superior los niveles de salario aumentan considerablemente, ver gráfico N°64.

Al igual que con otras variables, los trabajadores jóvenes (15 a 25 años) concentran los sueldos más bajos. Sin embargo, en el grupo de 65 años y más, un 33% declara salarios menores o igual a 136 mil pesos, ver gráfico N°65.



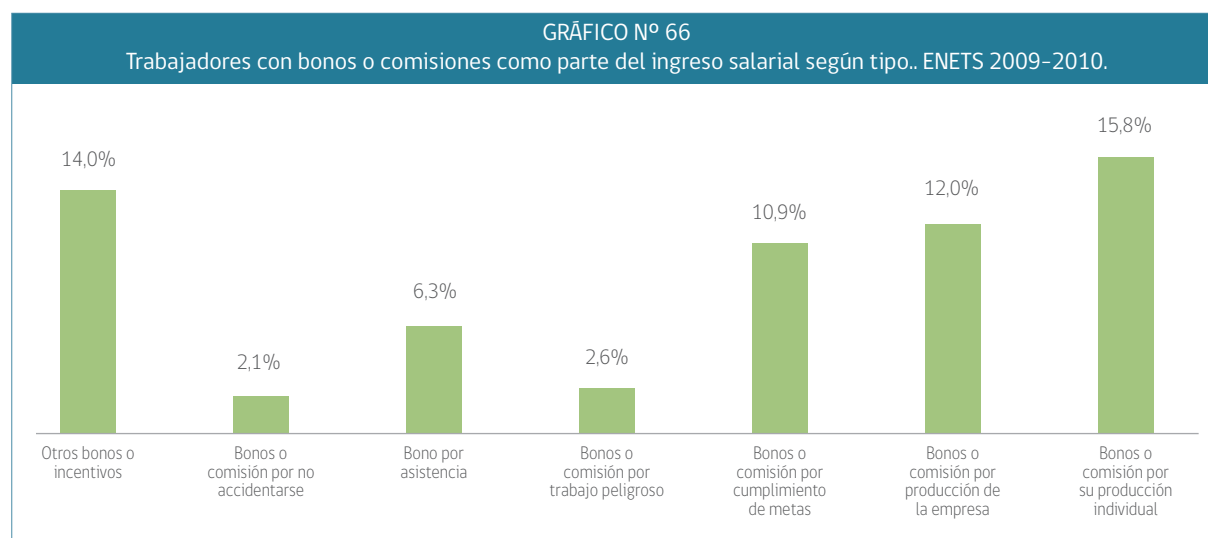
Los resultados anteriores muestran en el mercado laboral importantes diferencias según género, que favorecen a los hombres en los sueldos, en la posibilidad de contrato y en la estabilidad laboral. Esto concuerda con los resultados de otros estudios nacionales.

Dentro del tema del ingreso se ha considerado importante describir elementos de su estructura, incorporando información respecto de los bonos y el tipo de éstos. Así, aunque el 54,5% de los trabajadores señala recibir un salario fijo todos los meses, un 21,9% declara recibirlo en forma variable, es decir que depende de la producción o venta mensual, ver tabla N°15.

TABLA N°15 En su trabajo principal, ¿La remuneración, salario o lo que Usted gana por su trabajo es...?. ENETS 2009-2010.				
Tipo de remuneración	Estimación	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población
		Inferior	Superior	
Sólo fijo, recibe la misma cantidad de dinero todos los meses	54,5%	52,2%	56,8%	4.031.776
La mayor parte fijo	13,8%	12,2%	15,6%	1.021.211
La mayor parte variable	9,8%	8,5%	11,2%	722.777
Sólo variable, cada mes recibe un sueldo dependiendo de producción o ventas	21,9%	20,1%	23,8%	1.616.225
Total	100,0%			7.391.990

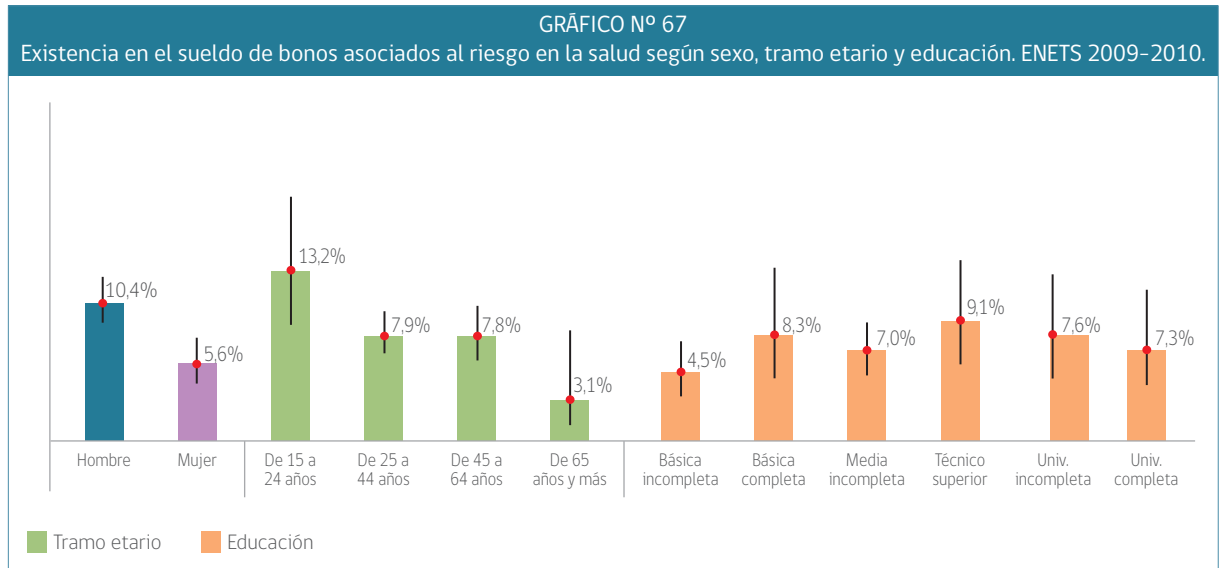
El sueldo de tipo variable va aumentando con la edad, con cifras significativamente mayores en los trabajadores de más edad respecto de los más jóvenes (23,3% y 45,9%, respectivamente). Sin embargo, y al igual que con otras variables, este tipo de sueldo disminuye a medida que aumenta el nivel de educación, desde un 59% en trabajadores con básica completa a un 21,7% en los con educación universitaria completa.

En relación al tipo de bonos recibidos por los trabajadores, el mayor número corresponde a los de producción individual, con un 15,8%, seguido por producción colectiva (12%) y por cumplimiento de metas (10,9%), ver gráfico N°66.



Otro tipo de bonos son los asociados a riesgo en salud. En este sentido, se indagó respecto a aquellos por trabajo peligroso, por asistencia; y por no accidentarse. Al respecto, el primer lugar lo ocupan los que pagan por no accidentarse (6,3%), seguido por aquellos por la realización de trabajo peligroso (2,6%) y por los que buscan premiar la asistencia (2,1%). Estos tipos de bonos incentivan la exposición a actividades peligrosas y por otro lado pueden inducir a que se oculten accidentes o daños en la salud al no denunciarlos o no acogerse a

reposo médico cuando lo necesitan, para así evitar la pérdida de este beneficio económico, atentando de una u otra forma contra la prevención de los riesgos laborales. Los hombres son los que más acceden a este tipo de bonos, también se concentra en los grupos más jóvenes y no hay diferencias significativas en los niveles de educación. Sin embargo, y pese a la connotación negativa que es posible esperar, estos bonos muchas veces son alcanzados por negociación como un logro en el contrato, ver gráfico N°67.



7.2 CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo corresponden al conjunto de factores que constituyen el ambiente laboral. Incluyen tanto las condiciones del puesto de trabajo y su entorno inmediato, así como la organización de la actividad laboral. Estos ambientes de trabajo pueden presentar factores de riesgo para la salud de los trabajadores cuando ellos no son diseñados y adecuados al él y también cuando los factores o elementos del trabajo no son controlados adecuadamente, transformándose en riesgos del trabajo.

Existen varias formas de clasificar estos factores de riesgos, una de ellas es agruparlos en las siguientes categorías: factores de riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, clasificación que fue adoptada para este análisis.

La legislación nacional vigente en materias de salud y seguridad contempla una serie de regulaciones, leyes, decretos supremos y reglamentos para la organización de la prevención de los riesgos en los lugares de trabajo y la protección de la salud de los trabajadores, las que sirvieron de base para elaborar algunas preguntas al respecto.

Uno de los aspectos fundamentales en la prevención de los riesgos del trabajo, es una activa participación y colaboración de los trabajadores, para ello es importante la oportu-

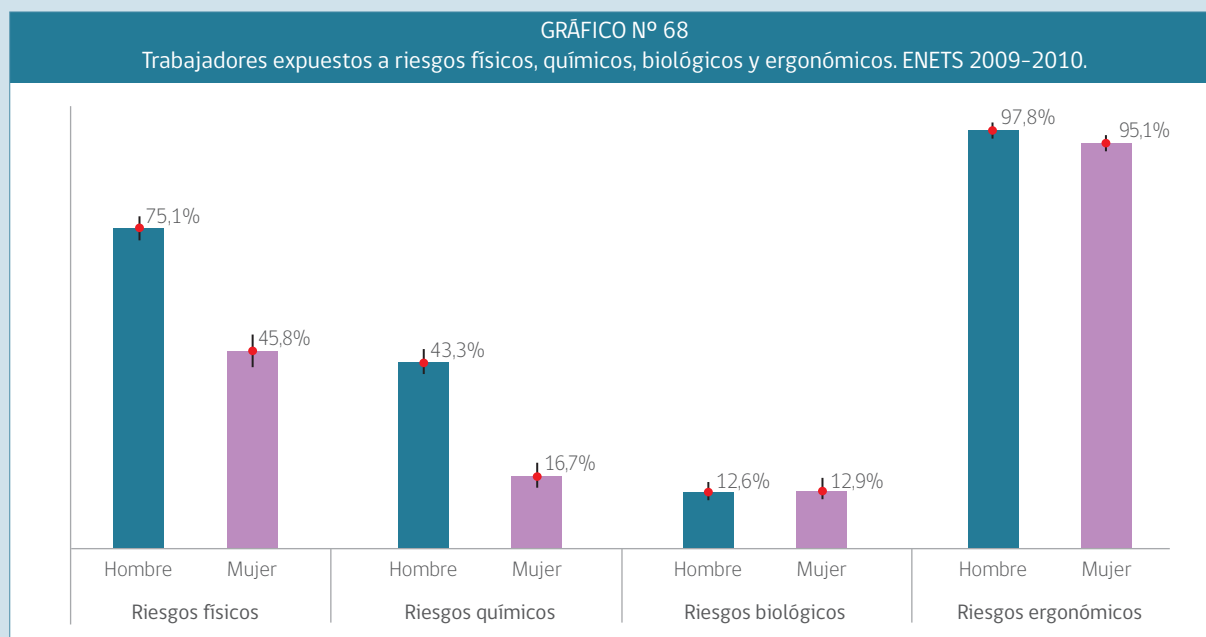
na y correcta información que ellos reciban al respecto, lo que se denomina el Derecho a Saber (DS40). En relación a ello se indagó por el acceso a la información sobre los riesgos de accidentarse o enfermarse en el trabajo actual.

Otro instrumento útil para la entrega de información, desde el empleador al trabajador sobre los riesgos presentes en los lugares de trabajo, es el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RIHyS), en el que se detallan los riesgos presentes y las medidas de prevención a adoptar frente a cada uno de ellos.

7.2.1. EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGOS DEL TRABAJO

Se consultó a los trabajadores acerca de su exposición a diferentes factores de riesgo en el lugar de trabajo. Con el fin de determinar la magnitud de la exposición se establecieron las siguientes categorías: si ocurría durante “toda la jornada de trabajo”, “la mitad de la jornada”, “ocasionalmente” o “nunca”. Para este análisis se definió como “trabajador expuesto al riesgo”, aquel que respondió: “toda la jornada”, “la mitad de la jornada” y “ocasionalmente”.

En general, los trabajadores manifiestan estar expuestos a uno o más factores de riesgo presentes en los lugares de trabajo. Los riesgos ergonómicos son los que presentan las mayores cifras de exposición tanto en hombres como en mujeres, seguidos por los riesgos físicos y químicos. Es importante destacar que la percepción de exposición, en todos los factores de riesgos, es significativamente mayor en los hombres que en las mujeres, ver gráfico N°68.

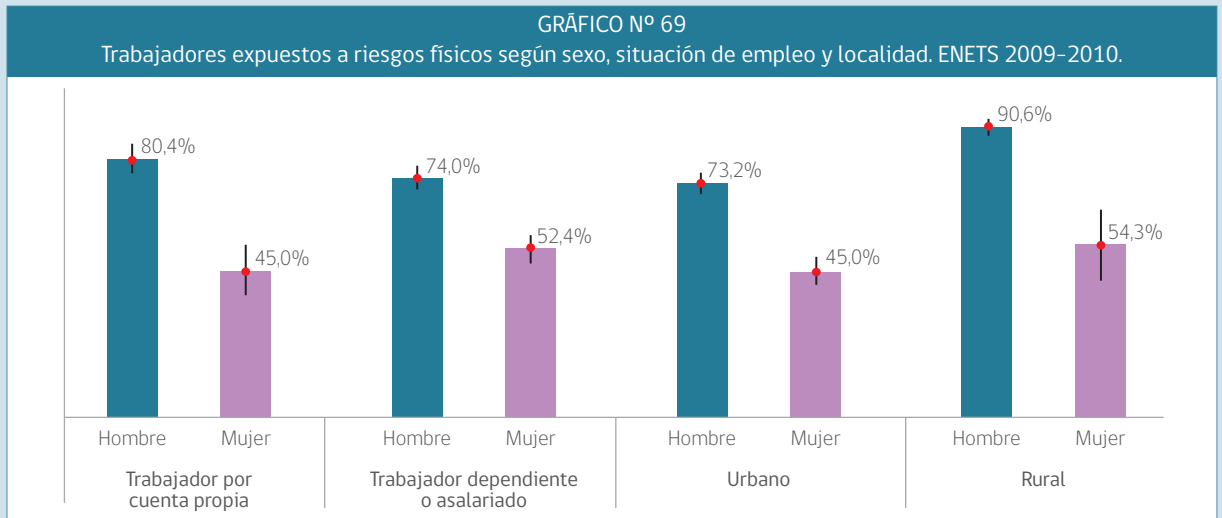


7.2.1.1. Exposición a factores de riesgos físicos

En relación a la exposición a riesgos físicos, se indagó por un grupo de factores considerados como los más importantes dentro de las actividades productivas del país¹⁶. La forma en que se realizó la pregunta sobre la percepción de exposición a estos riesgos facilita objetivar por parte de los trabajadores si están expuestos o no.

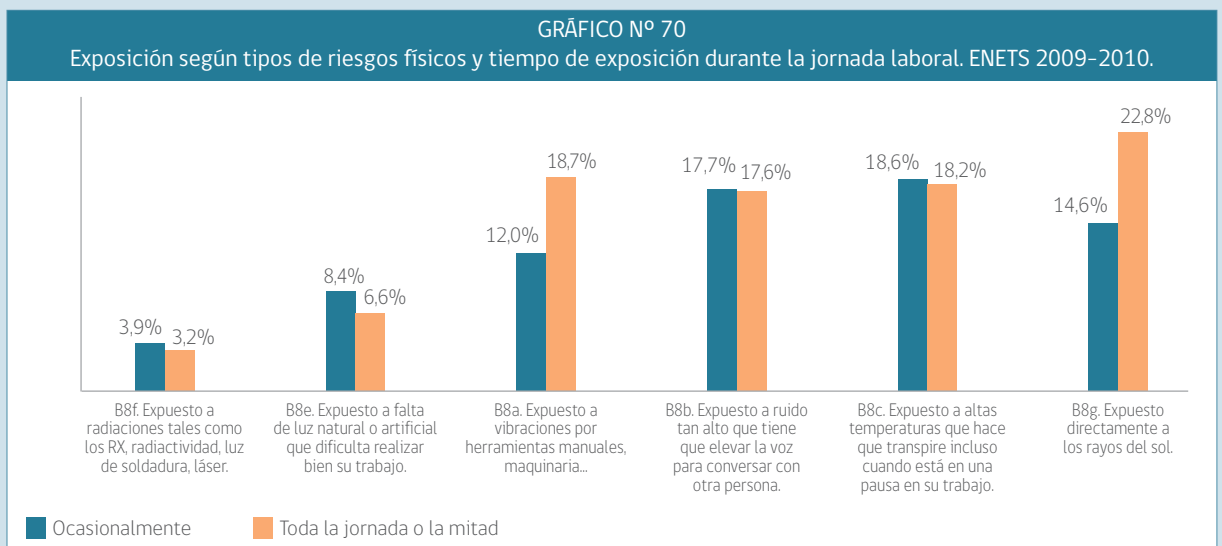
¹⁶ Riesgos físicos: Cuestionario ENETS 2010, preguntas B8a a B8g.

En general, la exposición a riesgos físicos es significativamente mayor en los hombres (75%) que en las mujeres (45,8%), y se concentra en el área rural. Además, son los hombres que trabajan por cuenta propia los que refieren presentar más este tipo de riesgos, ver gráfico N°69.



De los riesgos físicos consultados, la radiación solar es la exposición más reportada, con un 37,5% de los entrevistados¹⁷. Considerando la exposición de "toda la jornada de trabajo" y de "la mitad de la jornada" como un problema de mayor gravedad para la salud de los trabajadores, se observa que el 22,8% de estos expuestos estaría dentro del grupo de mayor riesgo, ver gráfico N°70. La presencia de este factor se encuentra con más frecuencia en el área rural, debido a que en ella se produce una mayor permanencia del trabajador a la intemperie por el tipo de actividades: agrícolas, forestales, pesqueras, mineras, entre otras.

En segundo lugar se encuentra la exposición a vibraciones por uso de maquinarias, herramientas manuales, eléctricas, entre otras, con un 18,7%; El tercer lugar de exposición lo ocupan las altas temperaturas (18,2%); y en el cuarto lugar se encuentra la exposición a ruido, con 17,6%, ver gráfico N°70.



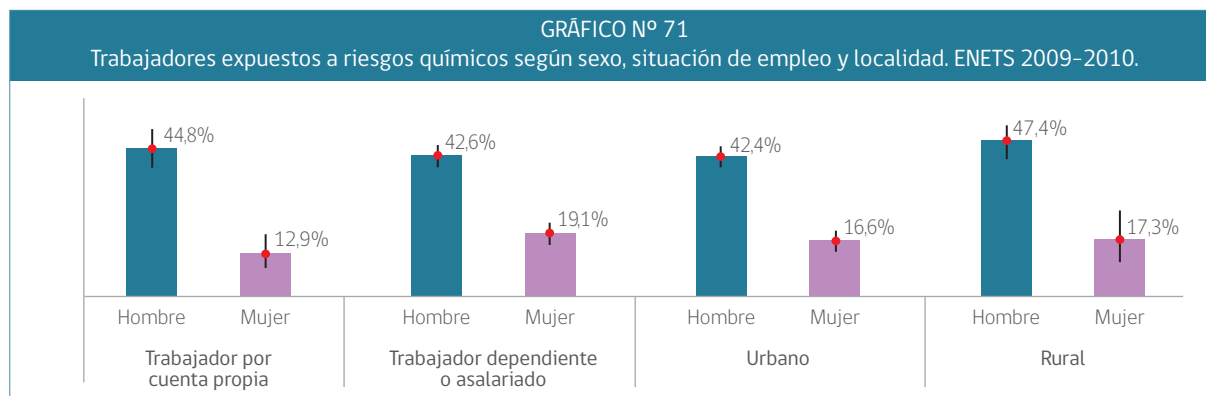
¹⁷ Para este análisis "Trabajador expuesto al riesgo", es aquel que respondió: "toda la jornada", "la mitad de la jornada" y "ocasionalmente".

Los factores de riesgo físicos antes mencionados pueden producir enfermedades como sordera por ruido (pérdida de capacidad auditiva), problemas músculo-esqueléticos (tendinitis) y cáncer de piel, entre otras. Gran parte de estas enfermedades se encuentran dentro de las enfermedades profesionales reconocidas en el país.

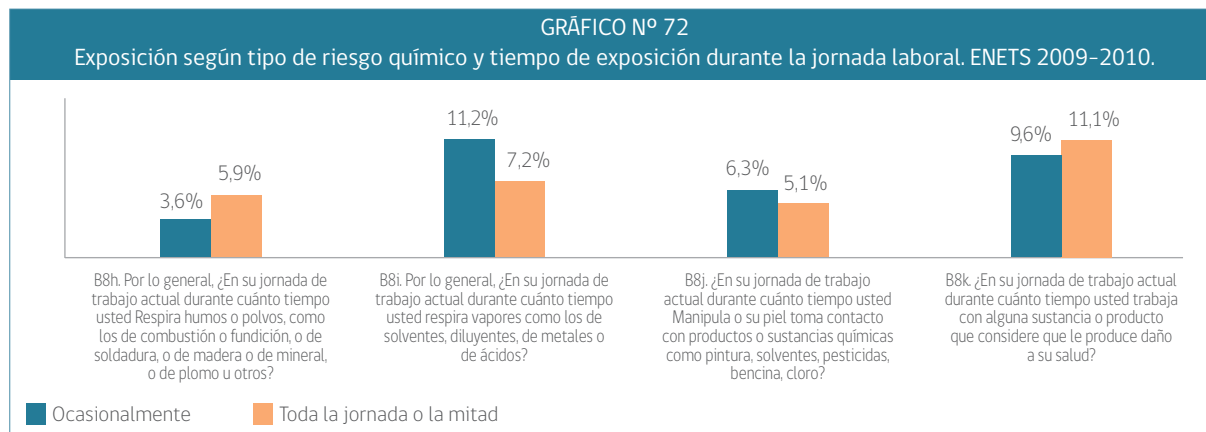
7.2.1.2. Exposición a factores de riesgos químicos

Los factores de riesgos químicos pueden estar presentes en gran parte de las actividades económicas (por ejemplo, la agricultura, la industria manufacturera, la minería, los servicios, entre otras); sin embargo, la exposición a estos productos en los lugares de trabajo depende de los procesos productivos utilizados por las empresas y de las medidas de contención o mitigación de éstos. En la encuesta se indagó acerca de la percepción de exposición a estos riesgos a través de las molestias de tipo sensorial (ej. olfativo, dérmico) que éstos pueden producir, a fin de facilitar la identificación de exposición a ellos por parte de los encuestados.

Los hombres declaran una exposición significativamente mayor que las mujeres a riesgos químicos, tanto según tipo de dependencia (trabajadores dependientes versus cuenta propia) como al analizar según zona urbana y rural, ver gráfico N°71.



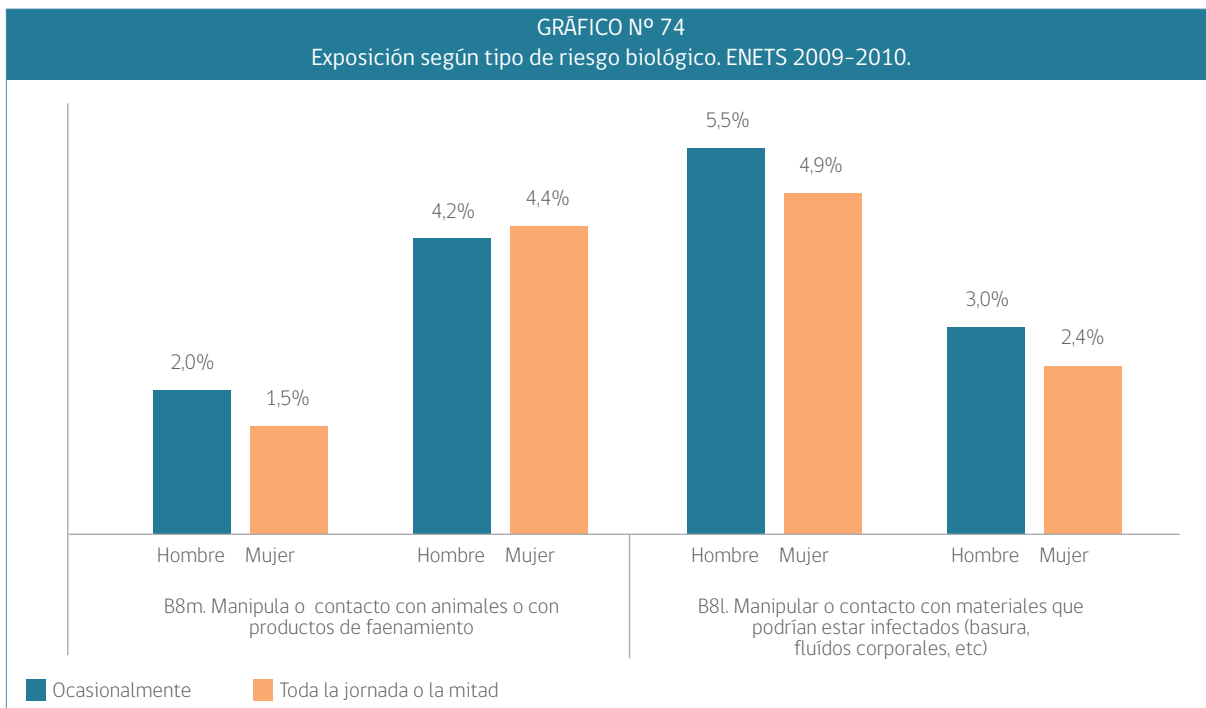
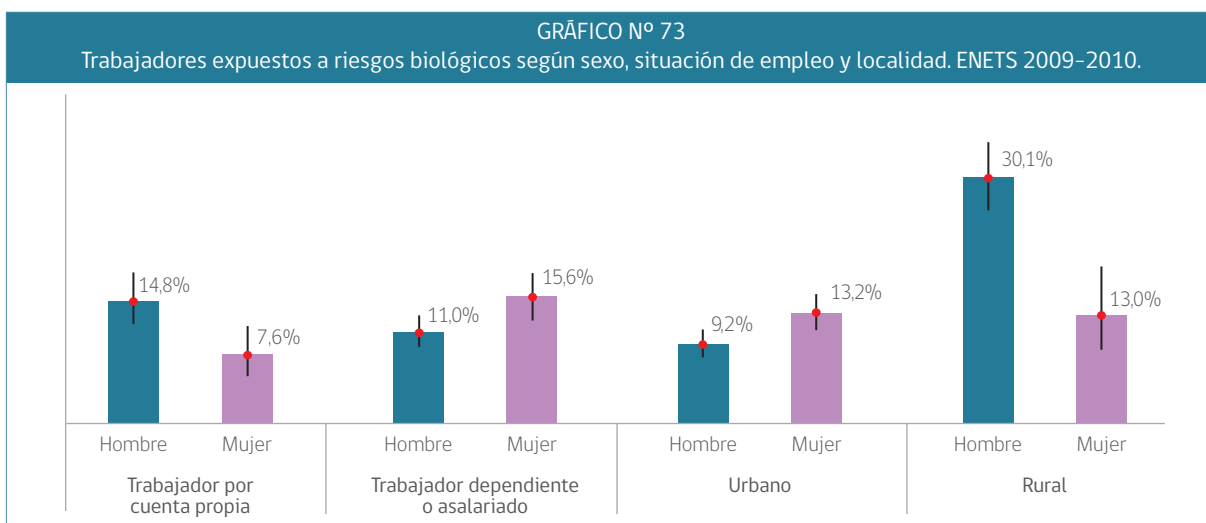
De los factores consultados, los que presentan una mayor exposición (toda la jornada y la mitad de la jornada de trabajo) son: primero, respirar humos o polvos de sustancias o productos químicos (de combustión, fundición, soldadura, plomo u otros), presente en un 11% de los trabajadores; y segundo, la manipulación o toma de contacto con productos que pueden presentar riesgos para la salud (las pinturas, solventes, pesticidas, elementos combustibles, entre otros), que llega a un 7,2%. Complementariamente, el 5,9% de los trabajadores refiere estar expuesto durante su toda su jornada o la mitad a alguna sustancia o producto que considera puede producirle daño a su salud, ver gráfico N°72.



7.2.1.3. Exposición a factores de riesgos biológicos

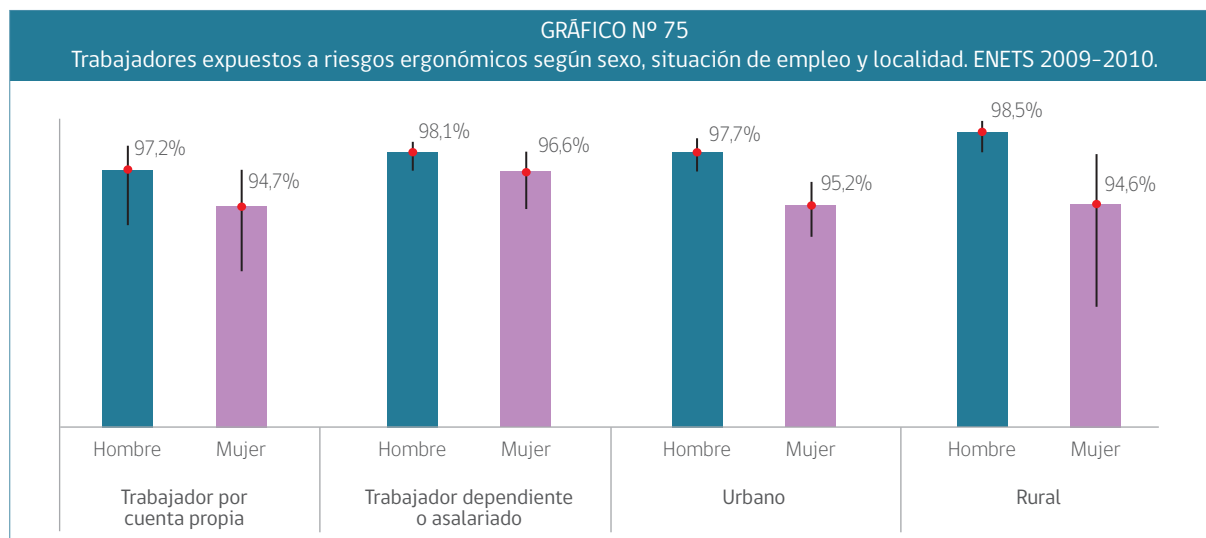
La definición de los riesgos consultados estuvo orientada a la identificación de la manipulación o contacto con materiales que podrían estar infectados y con el contacto con animales o con productos de su faenamiento. La exposición general a estos factores de riesgos se presenta en ambos sexos sin diferencias significativas. Cabe destacar que la exposición asociada a materiales que podrían estar infectados se produce principalmente en mujeres, a diferencia de los hombres que se concentra en el contacto con animales o con productos de su faenamiento, ver gráfico N°73.

También es importante considerar que los factores de riesgos biológicos asociados a fluidos corporales estarían muy presentes en puestos de trabajo feminizados como son los del área de la salud, servicios, industria de alimentos, entre otros, ver gráfico N°74.



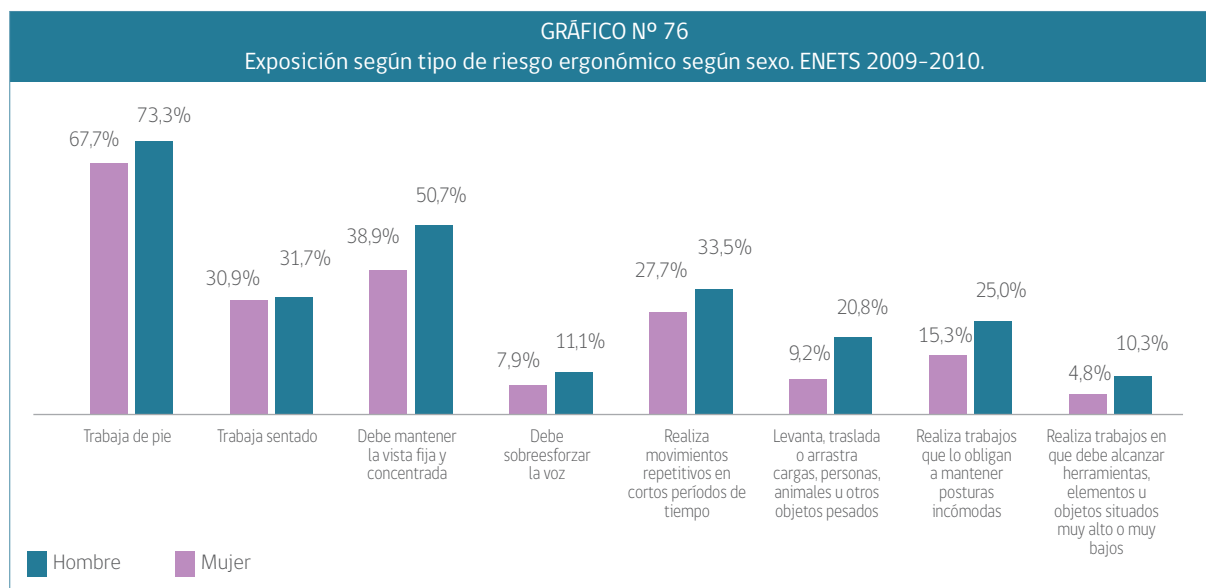
7.2.1.4. Exposición a factores de riesgos ergonómicos

Los factores de riesgos ergonómicos fueron reportados como presentes en la mayoría de los puestos de trabajo. A su vez, son referidos como un problema por la mayor parte de los trabajadores encuestados, cualquiera sea su perfil, ver gráfico N°75.



Este tipo de riesgo se derivaría principalmente de la organización del trabajo, así como del diseño de los puestos de trabajo y las herramientas utilizadas en cada uno de ellos.

Un 52% de los trabajadores señala que el principal problema que los afecta "toda la jornada o la mitad de ella" es el trabajo de pie. Le siguen el riesgo de mantener la vista fija durante toda la jornada de trabajo con un 33,2%, y la realización de movimientos repetitivos en cortos períodos, con un 18,7%. Estos factores están asociados a lesiones músculo esqueléticas, así como a fatiga visual, entre otros. En el hombre el 73,3 trabaja de pie y en las mujeres el 67,7%, ver gráfico N°76.



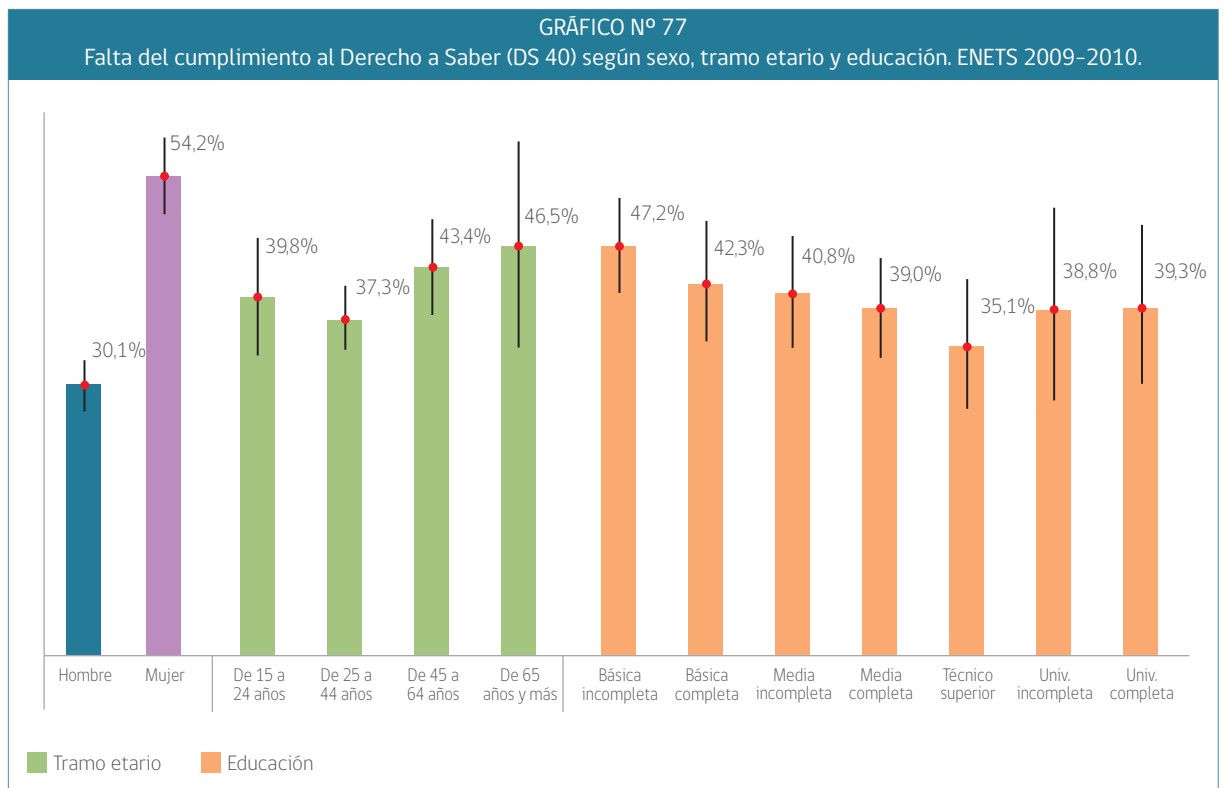
7.2.2. PREVENCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES

Una de las principales medidas que forman parte de las actividades de prevención de riesgos, es el necesario conocimiento que deben tener los trabajadores de los riesgos laborales a los que estarán sometidos en sus puestos de trabajo y las medidas específicas para evitar sus daños. Lo anterior debe estar asociado a la implementación por parte de las empresas de las medidas de prevención destinadas a la eliminación o control de los riesgos, así como el uso complementario de elementos de protección personal.

7.2.2.1. Derecho a Saber

En relación a la consulta a los trabajadores sobre si fueron informados de los riesgos de accidentarse o enfermarse en su lugar de trabajo (DS40), un 69% de los hombres contestan afirmativamente, cifras significativamente mayores que en las mujeres (44,9%).

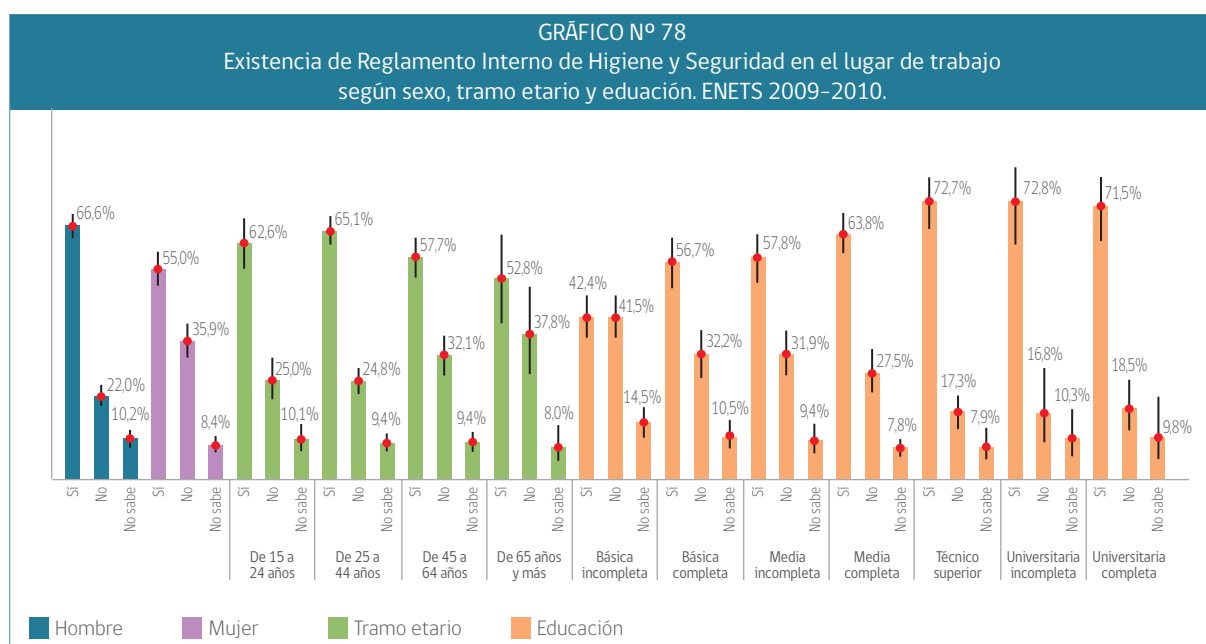
El no cumplimiento de este derecho se concentra en trabajadores de 65 años y más, sin diferencias significativas entre los demás tramos de edad. La mayor desinformación sobre los riesgos se presenta en niveles educacionales menores, sin embargo, también aparecen cifras mayores en los universitarios, ver gráfico N°77.



Es importante destacar que en los trabajadores dependientes se evidencia aún más la diferencia que existe en el acceso a esta información entre hombres y mujeres, donde el 46,5% de las mujeres no han sido informadas en su lugar de trabajo mientras que en los hombres sólo un 29,9% señala no haber sido informado. Este escenario se da también en los trabajadores informales con cifras significativamente mayores de desinformación que los formales.

7.2.2.2. Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RIHyS)

Respecto de la existencia de un RIHyS en el trabajo, un 66,6% de los hombres y un 55% de las mujeres declaran la presencia de este instrumento en su lugar de trabajo, sin diferencias significativas en los diferentes grupos de edad, aunque los trabajadores mayores de 65 años refieren un menor conocimiento de existencia de este instrumento. Por otro lado, los trabajadores con nivel educacional e ingresos más altos, señalan la existencia de este reglamento con mayor frecuencia. Por otro lado, es importante destacar que un 10,2% en hombres y un 8,4% en las mujeres refieren no saber de la existencia en su trabajo de un reglamento interno, ver gráfico N°78.

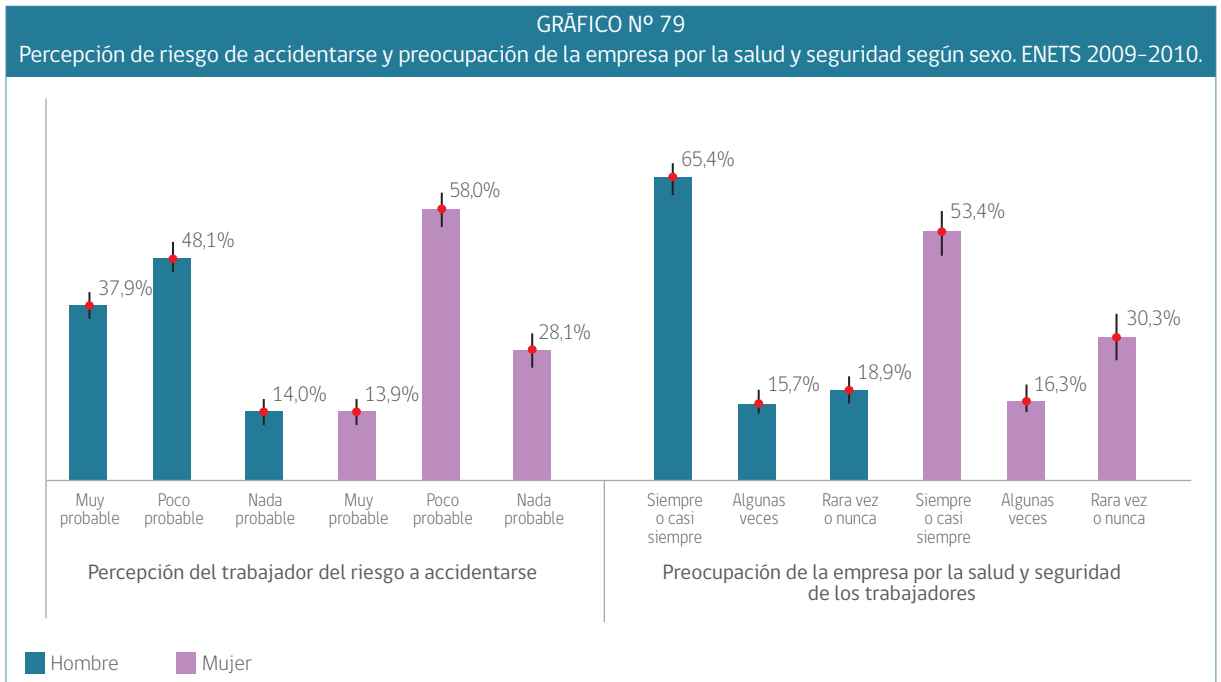


En resumen, de acuerdo a lo anterior, existe un segmento importante de trabajadores que declaran no haber recibido información de los riesgos para su seguridad y salud existentes en sus puestos de trabajo, sea esto a través del Derecho a Saber o del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad. Es decir, la falta de estos instrumentos tradicionales de prevención llega en el caso del DS40 a un 54,2% en las mujeres, a un 30% en los hombres y en el RIH&S a un 35,9%, en las mujeres, a un 22% en los hombres; en ambos casos y las cifras son significativamente mayores en mujeres.

7.2.2.3. Riesgo de accidentarse y preocupación de la seguridad de la empresa

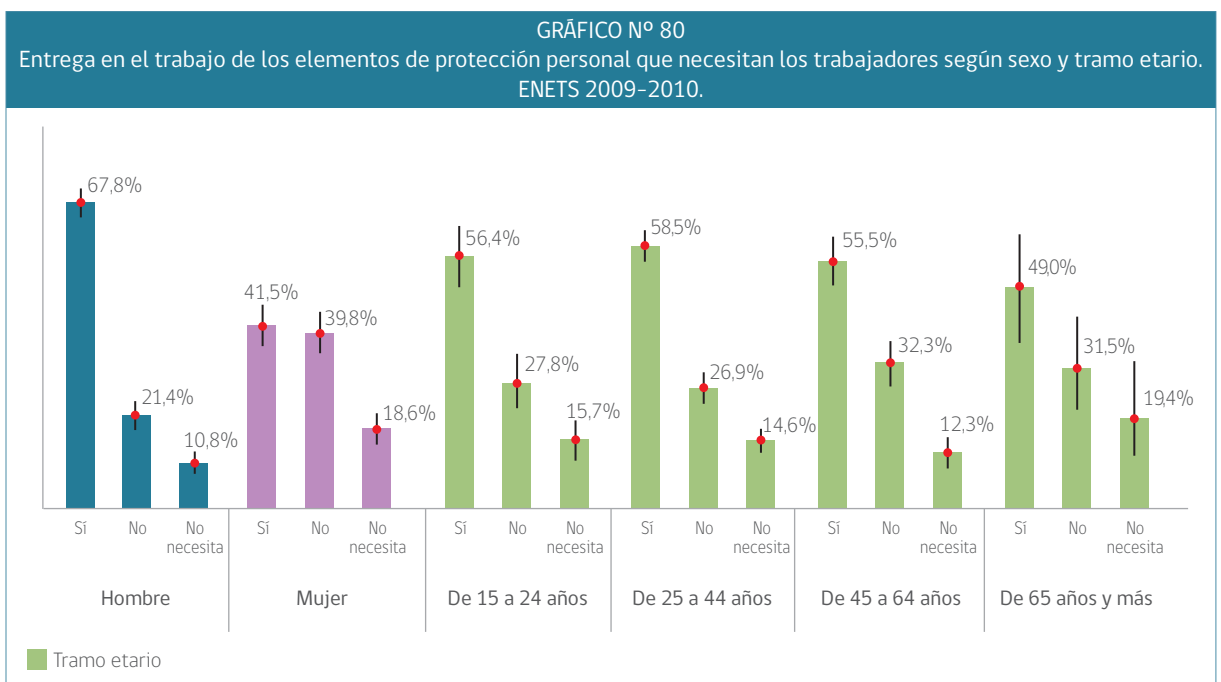
La percepción que tienen los trabajadores de la probabilidad que tienen de accidentarse por la actividad que realizan estaría en general relacionada con los riesgos laborales a los que se exponen, por lo cual es importante tener en cuenta que en esta encuesta ellos refieren estar expuestos a uno o varios factores de riesgo en su lugar de trabajo.

La mayor probabilidad de accidentarse en su trabajo la refieren los hombres, con cifras significativamente mayores que las mujeres; 38% y 14%, respectivamente. En relación a la percepción que tienen los trabajadores sobre la preocupación de la empresa por su salud y seguridad, un 65% de los hombres y un 53% de las mujeres refieren que esto ocurriría siempre o casi siempre; sin embargo, la percepción de la existencia de despreocupación por parte de la empresa llega a un 19% en los hombres y un 30% en las mujeres, ver gráfico N°79.

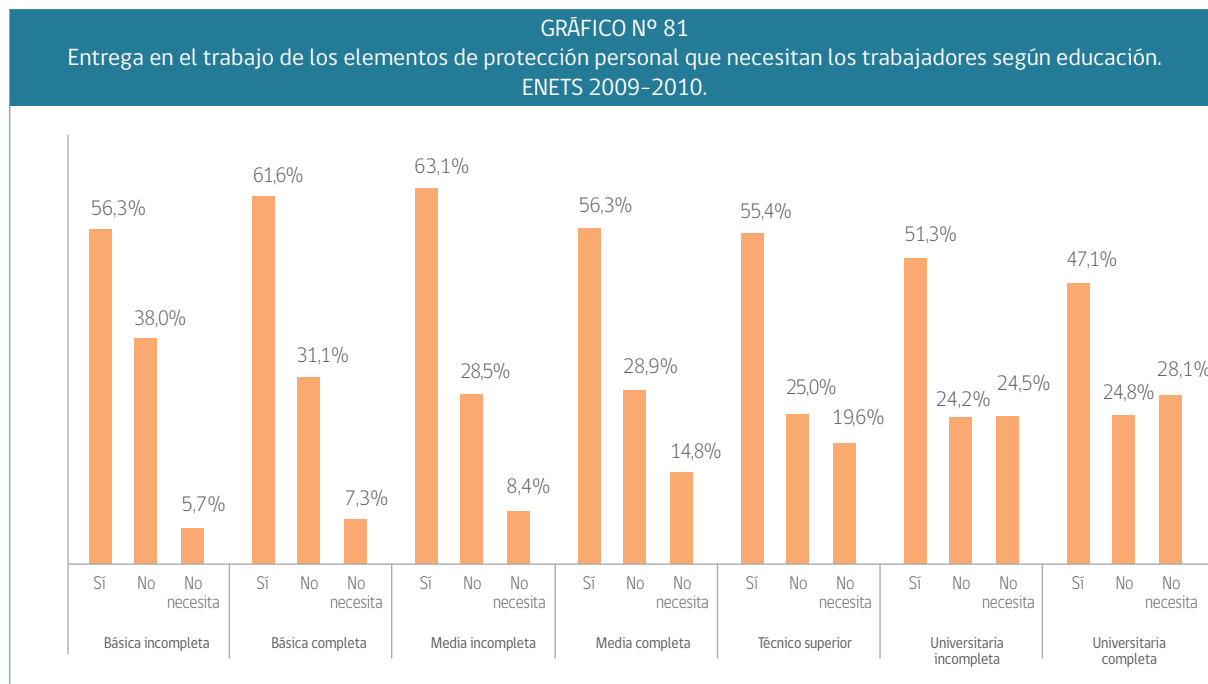


7.2.2.4. Elementos de Protección Personal (EPP)

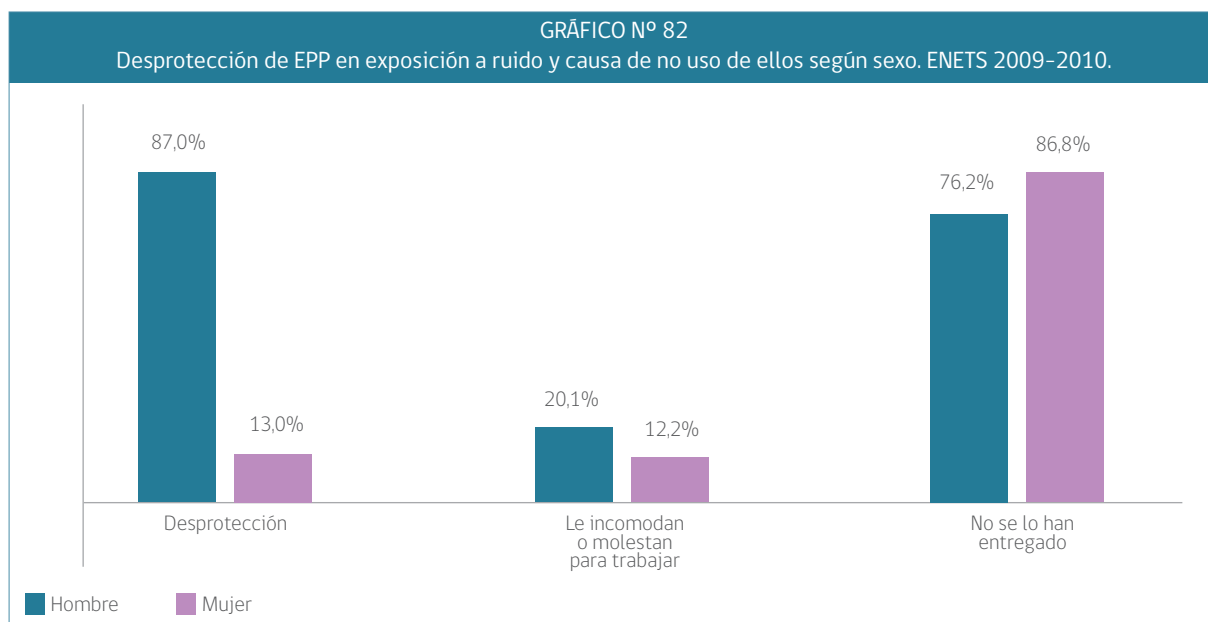
En relación a los Elementos de Protección Personal (EPP) utilizados como una herramienta de prevención, al consultar a los trabajadores si en su trabajo le han entregado los EPP que necesitan para realizar su labor, más de la mitad de los hombres refiere que se los entregan (67,8%), cifra significativamente mayor que en las mujeres (41,5%). No se observan diferencias significativas entre los grupos de edad. Considerando sólo aquellos trabajadores que perciben la necesidad de usar EPP (se excluyen los que no lo necesitan), el 24% de los hombres y el 49% de las mujeres no los estarían recibiendo, ver gráfico N°80.

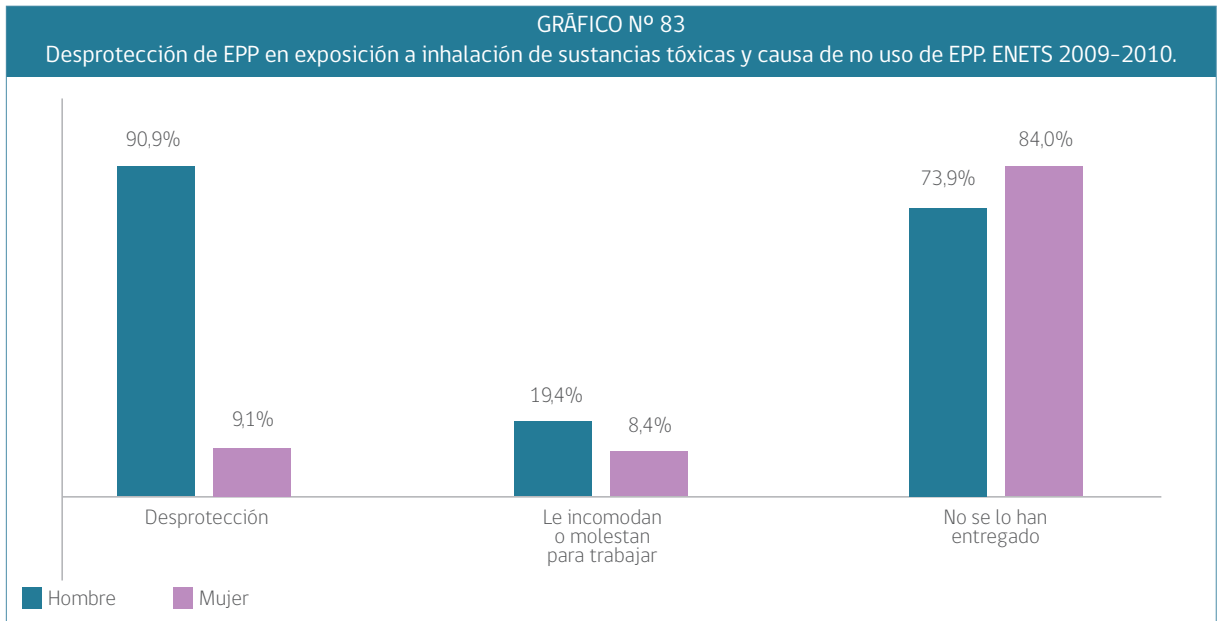


La entrega de EPP va disminuyendo con el nivel de educación y también a mayor educación aumenta la percepción de no necesitarlos, lo cual podría estar relacionado con la ocupación y los respectivos puestos de trabajo a los que acceden los trabajadores con mejores niveles educativos, ver gráfico N°81.



En relación al uso de EPP frente a exposiciones específicas, de los trabajadores que refieren estar expuestos a ruido, el 87% de los hombres y el 13% de las mujeres refieren no utilizar EPP, siendo la primera causa del no uso la no entrega de este elemento por la empresa, seguido por la incomodidad o molestia que éstos le producen para trabajar, sin diferencias entre ambos sexos. Una situación parecida se observa respecto de la exposición a la inhalación de sustancias tóxicas gráficos N°82 y 83.





8

ACCESO A SEGURIDAD SOCIAL Y PREVISIONAL

EN ESTA DIMENSIÓN SE HAN INCORPORADO preguntas sobre el acceso de los trabajadores al sistema de seguridad social laboral, incluyendo información del sistema previsional de vejez y discapacidad y del acceso al seguro de cesantía. Además, se integra información del sistema de seguridad social en salud, dentro del cual se contempla el acceso al sistema previsional de salud común y al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley 16.744). También fueron incluidas preguntas que buscan generar información en torno al acceso a programas sociales de subsidios y apoyo económico. La inclusión de estos temas aporta información que permite indagar respecto del efecto modificador o de "buffer" que las políticas sociales pueden tener sobre la salud y calidad de vida de los trabajadores.

Finalmente, se considera la información aportada por los trabajadores del país respecto del rol que esperan que tenga el Estado frente a su salud, seguridad y condiciones de trabajo.

8.1 SISTEMA PREVISIONAL DE VEJEZ

Se observa que el 76,4% de los trabajadores se encuentra afiliado para su jubilación en el sistema privado (AFP), ver tabla N° 16. Los que refieren no estar afiliados a ningún sistema llegan a un 18,1%, situación que se concentra en los menores de 24 años y los mayores de 65 años, siendo las mujeres las que presentan cifras significativamente mayores de no afiliación (26,1%) respecto de los hombres (12,7%).

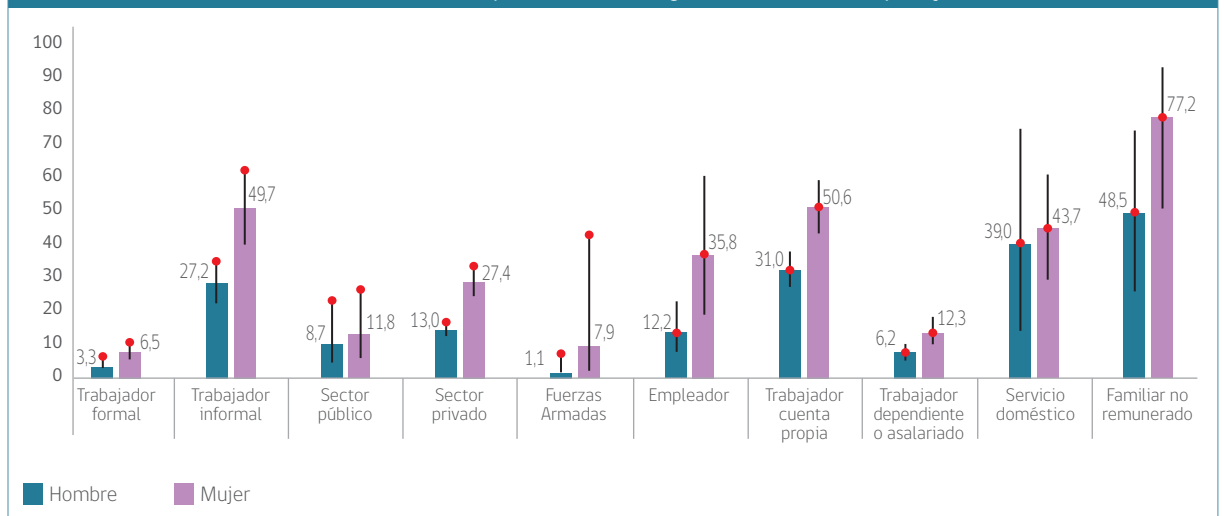
TABLA N°16
¿Se encuentra afiliado en algún sistema de previsión (para su jubilación)?

	Estimación	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población
		Inferior	Superior	
Sí, AFP (Administradora de Fondos de Pensiones)	76,40%	74,00%	78,60%	5.644.909
Sí, INP (Caja Nacional de Empleados Públicos, Caja de Empleados Particulares, Servicio de Seguro Social)	3,50%	2,60%	4,70%	259.022
Sí, Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA)	0,70%	0,40%	1,20%	53.594
Sí, Dirección de Previsión de Carabineros (DIPRECA)	0,50%	0,30%	0,70%	34.293
sí, otra.	0,20%	0,20%	0,40%	17.468
No está afiliado	18,10%	16,00%	20,30%	1.337.723
No sabe	0,60%	0,40%	0,90%	44.882
Perdido	0,00%	0,00%	0,00%	278
Total	100,00%			7.392.170

La mayor desprotección tanto en hombres como en mujeres se da en los trabajadores con trabajo informal y del sector privado, en especial los trabajadores familiares no remunerados, del servicio doméstico y por cuenta propia, así como aquellos con menores ingresos, ver gráfico N°84.

GRÁFICO N° 84

Trabajadores no afiliados al Sistema Previsional para Jubilación según formalidad de empleo y sector. ENETS 2009-2010.



En relación a la situación del cumplimiento por parte del empleador del pago de la cotización de este sistema, un 23,4% de los trabajadores refiere que actualmente no le están cotizando, cifras mayores en los trabajadores del servicio doméstico.

8.2 SEGURO DE CESANTÍA

Como otro de los instrumentos de protección de los trabajadores, se consultó sobre el acceso al seguro de cesantía. Cabe destacar que en Chile un 38% de los trabajadores tiene derecho por ley a este seguro, ver cuadro N°2.

CUADRO 2

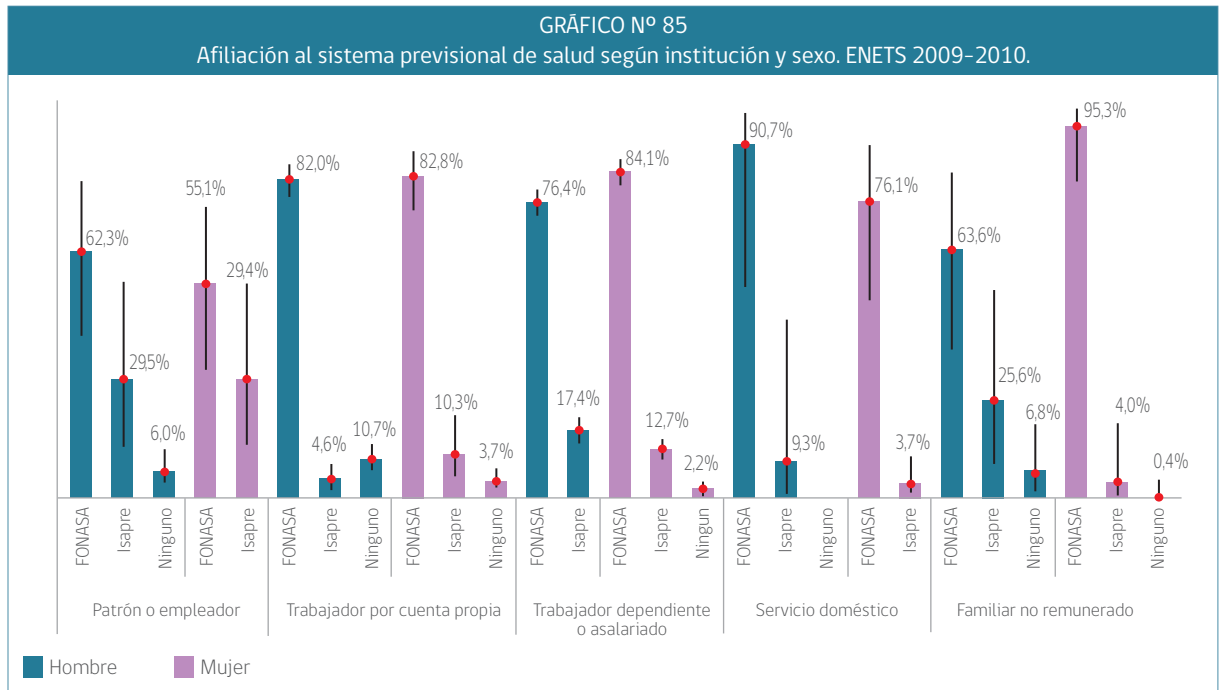
Trabajadores con derecho al Seguro de Cesantía que cumplan con los siguientes requisitos:

- » Trabajadores dependientes asalariados (excluyendo a los trabajadores de servicio doméstico).
- » Con contrato de trabajo escrito.
- » Con contrato de trabajo indefinido, a plazo fijo o por obra o faena.
- » Con contrato de trabajo posterior a febrero del año 2010.
- » Del sector privado.
- » Mayores de 18 años.
- » No pensionados.

En este análisis sólo se consideraron aquellos trabajadores con derecho a este seguro, de ellos, el 66,2% dice tenerlo; sin embargo, un 29% dice no tenerlo o no saber si lo tiene, situación similar en ambos sexos. Esto refleja el desconocimiento de los trabajadores respecto de este derecho, lo cual podría producir la no utilización de éste. Los que refieren más frecuentemente no tener este tipo de seguro son los trabajadores desocupados y los trabajadores de más de 65 años.

8.3 SISTEMA PREVISIONAL DE SALUD

En relación a la protección en salud común, el 78,8% de los trabajadores se encuentra afiliado al sistema público de salud de FONASA, con un 44,6% de ellos en el Grupo A y B, seguido por los afiliados a ISAPRES que llegan a un 13,3%. El nivel de desprotección en salud de los trabajadores llega a un 5,1%, referido por ellos como no estar afiliado a ningún sistema previsional, cifras que se concentran en los trabajadores menores de 25 años, por cuenta propia y los trabajadores informales, ver gráfico N°85.



8.4 SISTEMA DE SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

El Seguro Contra Accidentes y Enfermedades Profesionales (Ley N° 16.744), es el último seguro social cuyo pago depende del empleador, a él tienen acceso los trabajadores dependientes y algunos grupos de independientes, ver cuadro N°3.

CUADRO 3
Acceso a Ley 16.744

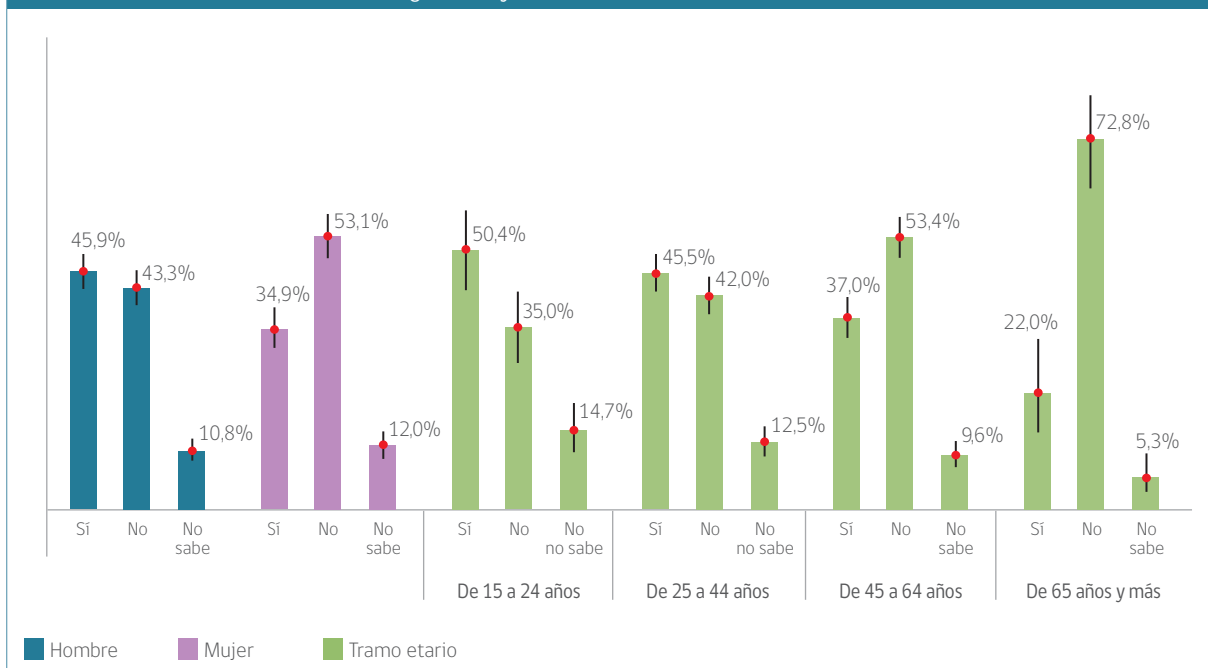
De acuerdo a la Ley N° 16.744 están sujetas obligatoriamente a este seguro las siguientes personas:

- » Todos los trabajadores por cuenta ajena, incluso los servidores domésticos y los aprendices
- » Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado
- » Los estudiantes que deben ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel
- » Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.

De los trabajadores que tienen acceso a este seguro, sólo un 41,7% refiere estar asegurado y un 47% relata no estarlo, cabe destacar que un 11,2% no sabe si está asegurado. La mayor desprotección en este ámbito la presentan las mujeres, los grupos de mayor edad y los de menor nivel educacional, ver gráfico N°86.

GRÁFICO N° 86

Cobertura del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de los trabajadores ocupados según sexo y tramo etario. ENETS 2009-2010.



El perfil de los trabajadores con mayor desprotección tanto en hombres como en mujeres son aquellos por cuenta propia, que llegan a un 91,7% y un 90%, respectivamente. El servicio doméstico, así como los informales alcanzan cifras de 80,4% y 80,6%, respectivamente. Los y las trabajadores de áreas rurales también presentan una mayor desprotección.

9

ACCESO A LAS PRESTACIONES DEL SEGURO DE SALUD LABORAL Y REPOSO POR PROBLEMAS DE SALUD ASOCIADOS AL TRABAJO

9.1 ACCESO A ATENCIÓN DE SALUD POR ACCIDENTES DEL TRABAJO

Con el fin de evidenciar las barreras que pudieran estar actuando en los casos que no recibieron atención de salud, se les consultó a los trabajadores los motivos de esta situación. Se evidencian tres tipos de barreras: la primera es la barrera de conocimiento o motivación de los trabajadores respecto de los daños a su salud, sus consecuencias, y su atención médica, que incluye los motivos de no atención por “no consideró necesario, no hizo nada, utilizó remedios por su cuenta”, “no tuvo tiempo” y “no supo dónde acudir”. La segunda corresponde a la barrera de permiso en el lugar de trabajo que incluye “no tener facilidades en el trabajo para acudir a la atención de salud”; y la tercera, sería la barrera acceso a la atención de salud, que incluye: “La falta de dinero y la no atención en el establecimiento”.

En el caso de los accidentes del trabajo, de los analizados (582.540 accidentes) el 72% requirió atención de salud (un 71% en hombres y un 75% en mujeres). En ambos sexos la principal razón por la no atención fue la barrera de conocimiento o de motivación, con

un 81%. Esta se presenta más frecuentemente en los grupos de edad de 25 a 44 y de 45 a 64 años (36% y 31%, respectivamente). La segunda causa es la barrera de acceso a la atención de salud, con un 8,8% de los casos y le sigue el no tener facilidades en el trabajo, que alcanza a un 6,6% de los casos.

El 82% de los casos sin atención se encuentra entre los grupos con educación básica incompleta y media completa. Cabe destacar que los trabajadores de enseñanza media completa son los que presentan las peores condiciones en cada respuesta, ver tabla N°17.

TABLA N°17
Razones de no atención de los accidentes de trabajo. ENETS 2009-2010

D22a. Si no recibió atención de salud ¿Cuál fue el principal motivo?	No lo consideró necesario, no hizo nada, utilizó remedios por su cuenta (1)	No tuvo tiempo (2)	No supo donde acudir (3)	Barrera de conocimiento o motivación (1+2+3)	No tuvo facilidades en el trabajo para acudir	No tuvo dinero para pagar la atención o pagar el transporte (4)	Acudió a un lugar de atención pero no fue atendido (5)	Barrera acceso a atención (3+4+5)	Otra razón	Total
Hombre	54,9%	1,0%	3,6%	59,5%	3,8%	1,0%	--	1,0%	1,3%	65,6%
Mujer	21,7%	3,9%	--	25,6%	2,8%	3,2%	1,0%	4,2%	2,0%	34,6%
Total	76,6%	4,9%	3,6%	85,1%	6,6%	4,2%	1,0%	5,2%	3,2%	100,0%
De 15 a 24 años	13,7%	--	3,6%	17,3%	2,3%	--	--	0,0%	1,1%	20,7%
De 25 a 44 años	31,7%	4,2%	--	35,9%	2,0%	0,2%	--	0,2%	2,1%	40,2%
De 45 a 64 años	30,7%	0,7%	--	31,4%	2,2%	4,0%	1,0%	5,0%	0,0%	38,6%
66 y más años	0,5%	--	--	0,5%	--	--	--	0,0%	--	0,5%
Total	76,6%	4,9%	3,6%	85,1%	6,6%	4,2%	1,0%	5,2%	3,2%	100,0%
Básica incompleta	12,2%	0,6%	--	12,8%	0,6%	0,8%	1,0%	1,8%	--	15,2%
Básica completa	2,7%	--	--	2,7%	0,2%	0,0%	--	0,0%	0,3%	3,2%
Media incompleta	18,9%	--	--	18,9%	1,4%	0,1%	--	0,1%	0,1%	20,5%
Media completa	26,1%	4,3%	3,6%	34,0%	4,1%	3,2%	--	3,2%	2,9%	44,2%
Técnico superior	3,7%	--	--	3,7%	0,2%	--	--	0,0%	--	3,9%
Universitaria incompleta	4,0%	0,0%	--	4,0%	--	0,0%	--	0,0%	--	4,0%
Universitaria completa	9,0%	--	--	9,0%	0,1%	0,0%	--	0,0%	--	9,1%
Total	76,6%	4,9%	3,6%	85,1%	6,6%	4,1%	1,0%	5,1%	3,2%	100%

En relación a los trabajadores que refieren con mayor frecuencia el no tener facilidades en el trabajo para poder acudir a la atención de salud, los más afectados son los dependientes (9,6%), los informales (17,3%) y los con ingresos menores a 136.000 pesos (17,6%), mayoritariamente en hombres. También para los hombres que trabajan en zona rural es muy frecuente no lograr obtener este permiso (8,6%).

Aquellos que refieren mayor dificultad de acceso a la atención de salud son los trabajadores con ingresos menores de 136.000 pesos, situación similar se presenta en los trabajadores no calificados. Además, el grupo de menor ingreso es casi el único con la dificultad de no tener dinero para la atención.

9.2 ENFERMEDADES PROFESIONALES O ASOCIADAS AL TRABAJO

Hay que tener en cuenta que el proceso de producción de una enfermedad está dado por el nivel y tiempo de exposición del trabajador al factor de riesgo, además de sus factores personales. Esto hace que sus manifestaciones puedan ser diferentes en cada etapa de la enfermedad y con sintomatología que pudiera confundirse con patologías no relacionadas al trabajo. En los hombres, el 49,1% de estos eventos fue atendido; y en las mujeres, el 50,9%.

En los que no recibieron atención de salud se indagó también las causas de este hecho. El principal motivo de no atención, al igual que en los accidentes del trabajo, es la barrera de conocimiento o motivación (62%). Sin embargo, en las enfermedades aumenta la barrera de no autorización en el trabajo y la de dificultad de acceso a la atención de salud; en esta última crece la falta de dinero para lograr la atención, ver tabla N°18.

TABLA N°18
Razones de no atención de enfermedad provocada o agravada por el trabajo. ENETS 2009-2010

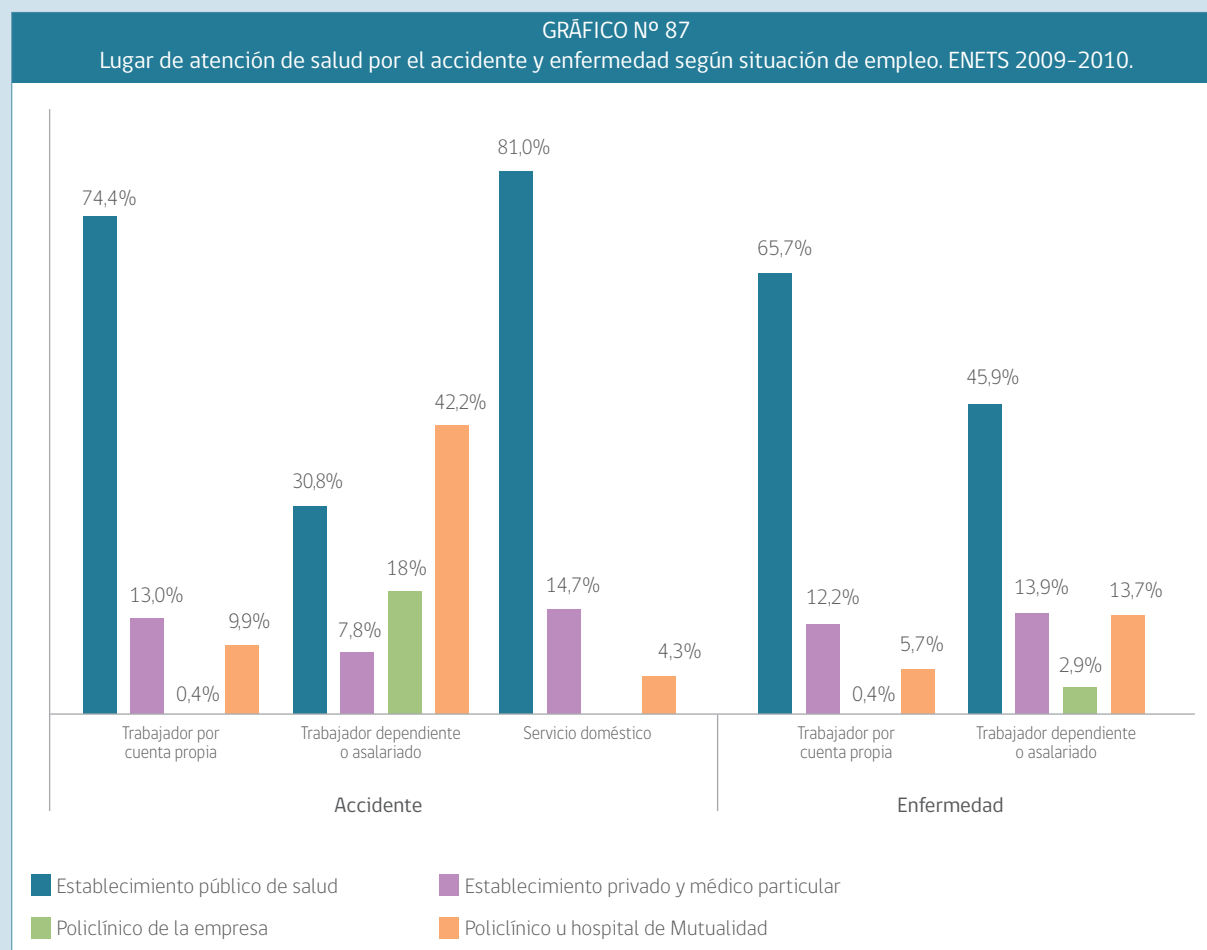
D30a. Si no recibió atención de salud ¿Cuál fue el principal motivo?	Perfil	No lo consideró necesario, no hizo nada, utilizó remedios por su cuenta (1)	No tuvo tiempo (2)	No supo donde acudir (3)	Barrera de conocimiento o motivación (1+2)	No tuvo facilidades en el trabajo para acudir	No tuvo dinero para pagar la atención o pagar el transporte (4)	Acudió a un lugar de atención pero no fue atendido (5)	Barrera acceso a atención (3+4+5)	Otra razón	Total
Sexo	Hombre	21,4%	23,10%	1,00%	45,5%	12,0%	3,3%	0,017	5,0%	2,4%	65%
	Mujer	15,8%	2,00%	0,00%	17,8%	5,6%	10,4%	0,5%	10,9%	0,6%	35%
	Total	37,2%	25,10%	1,10%	63,4%	17,6%	13,7%	2,3%	16,0%	3,1%	100%
Grupos Etarios	De 15 a 24 años	7,7%	0,061	--	13,8%	0,8%	--	--	0,0%	0,0%	15%
	De 25 a 44 años	19,4%	15,3%	0,6%	35,3%	11,8%	2,0%	0,006	2,6%	2,1%	52%
	De 45 a 64 años	9,8%	3,7%	0,4%	13,9%	5,0%	11,7%	1,6%	13,3%	1,0%	33%
	66 y más años	0,3%	--	0,1%	0,4%	--	--	--	0,0%	--	0%
	Total	37,2%	25,1%	1,10%	62,3%	17,6%	13,7%	2,3%	16,0%	3,1%	100%
Nivel educacional	Básica incompleta	0,9%	1,5%	--	2,4%	4,8%	--	0,2%	0,2%	--	8%
	Básica completa	2,3%	0,012	1,1%	4,6%	1,5%	1,5%	0,012	2,7%	0,9%	10%
	Media incompleta	5,7%	0,073	--	13,0%	1,6%	9,7%	0,1%	9,8%	0,7%	25%
	Media completa	17,9%	6,0%	--	23,9%	9,6%	0,7%	0,007	1,4%	1,5%	36%
	Técnico superior	5,4%	0,09	--	14,4%	--	0,018	--	1,8%	--	16%
	Universitaria incompleta	3,8%	--	--	3,8%	--	--	--	0,0%	--	4%
	Universitaria completa	1,1%	--	--	1,1%	--	--	--	0,0%	--	1%
	Total	37,1%	25,0%	1,1%	62,1%	17,6%	13,7%	2,3%	16,0%	3,1%	100%

9.3 LUGAR DE ATENCIÓN DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES

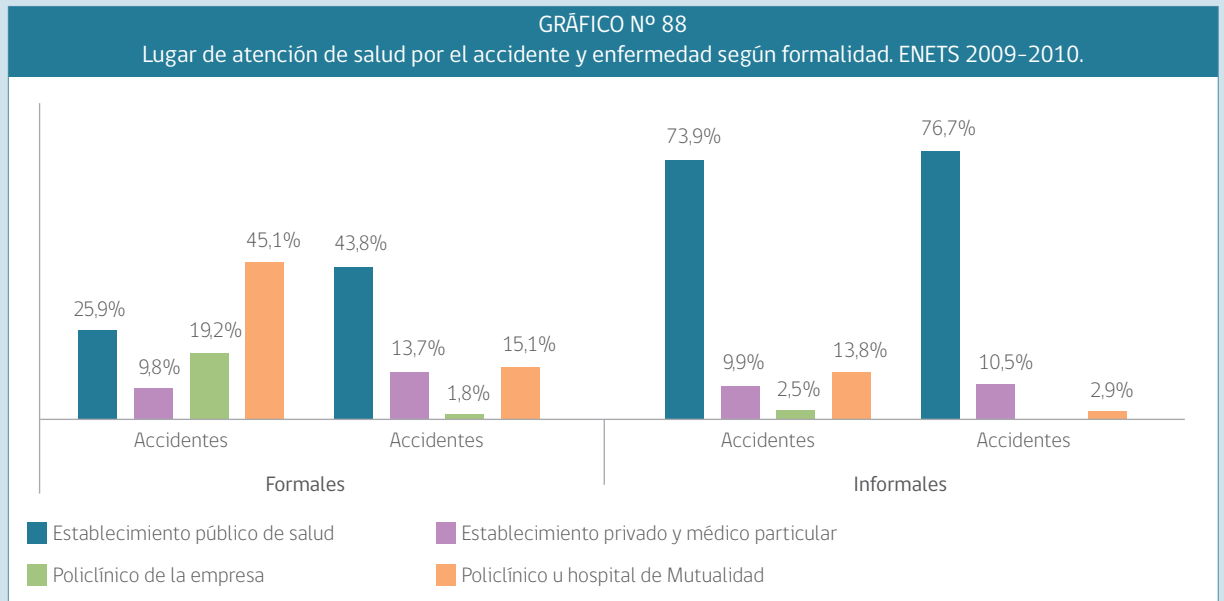
Los trabajadores refieren que tanto para la atención de los accidentes como de las enfermedades laborales fueron enviados o acudieron en primer lugar a establecimientos públicos de salud, en un 42% y un 52%, respectivamente. En los accidentes el segundo lugar de atención corresponde a establecimientos de salud de las Mutualidades de Empleadores (34%) y en las enfermedades aparecen los establecimientos y médicos privados.

La situación de empleo de los trabajadores debiera estar relacionada con el acceso a la Ley 16.744, de la que todos los trabajadores dependientes son sus beneficiarios. Sin embargo, en los trabajadores asalariados o dependientes, un 31% de los accidentes se atendieron en el sistema público de salud y un 42% en las mutualidades, destacando que un 8% se atiende en establecimientos privados o atención médica particular (situación que no correspondería por el hecho que el trabajador tiene atención gratuita por este seguro), ver gráfico N°87.

Por otra parte, también existe en un 18% la atención del accidentado en policlínicos de empresa. Estas dos últimas opciones de atención podrían estar reflejando una barrera de acceso del trabajador a los derechos de este seguro, lo que además podría influir en su reconocimiento como accidente del trabajo, ver gráfico N°87.



En el caso de las enfermedades laborales o asociadas al trabajo, la mayor parte de los trabajadores dependientes acude a los establecimientos públicos de salud para su atención y como segunda opción al médico particular o clínica privada. Esto deja en evidencia que estas enfermedades están siendo atendidas por los trabajadores a través de sus seguros de salud común, produciendo un subsidio cruzado en el sector público de salud, superior al producido por los accidentes del trabajo. Es importante también considerar que los accidentes y enfermedades laborales o asociados al trabajo del sector informal recaen principalmente en el sector público de salud, ver gráfico N°88.



Estos resultados reflejan el gran subsidio que realiza el sector público de salud a los organismos administradores privados y público de la Ley 16.744 por la atención de accidentes del trabajo y enfermedades laborales.

Por otra parte, de acuerdo a la legislación es el empleador quien debería realizar las acciones para procurar la atención de un accidente del trabajo. Sin embargo, se observa que en el 27,2% de los eventos los trabajadores dependientes no fueron enviados desde su empresa a la atención de salud, debiendo el trabajador lograrla por su propia decisión. Esta situación se da con mayor frecuencia en trabajadores del sector privado (35,6%) y en los con niveles de ingreso menores a 250.000 pesos (con cifras entre un 56,8% y un 34,5%) y mayores a 850.000 pesos (38,6%).

9.4 ACCESO Y USO DEL REPOSO MÉDICO POR PROBLEMAS DE SALUD POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

La mitad de los trabajadores (53%) refiere que siempre puede acceder al reposo médico cuando lo ha requerido, y un 14% lo hace casi siempre o algunas veces. Sin embargo, un 17,4% de ellos no puede acceder a este derecho o rara vez lo logra, ver tabla N°19.

TABLA N°19
Si ha necesitado reposo por un problema de salud, ¿lo ha podido realizar?. ENETS 2009-2010.

ENETS 2009-2010	Estimación	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población
		Inferior	Superior	
Sí, siempre	53,2%	50,9%	55,5%	3.932.547
Sí, casi siempre	7,1%	6,2%	8,1%	523.926
Sí, en algunas ocasiones	8,0%	6,9%	9,2%	587.685
Sí, rara vez	5,4%	4,6%	6,4%	401.527
Nunca	12,0%	10,6%	13,5%	885.614
No ha necesitado	14,3%	12,8%	16,0%	1.060.589
Total	100%			7.392.170

De los trabajadores que no lo han podido realizar, se les consultó la causa que se los impidió: en primer lugar refieren que no consideraron necesario realizar reposo (33,8%), seguido por razones económicas (27,3%). Cabe destacar que dentro de las primeras seis causas, aparecen situaciones relacionadas al trabajo tales como: compromiso con el trabajo (11,9%) y la carga de trabajo (6,5%), situaciones que dependen mucho de la organización laboral y que podrían estar escondiendo la preocupación de los trabajadores de ser despedidos, menos valorados o estigmatizados en su trabajo si se toman el reposo, produciendo la no utilización de este derecho, ver tabla N°20.

TABLA N°20
¿Por qué razón no ha hecho reposo?. ENETS 2009-2010.

ENETS 2009-2010	Estimación	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población
		Inferior	Superior	
Por razones económicas	27,3%	22,7%	32,3%	350.762
Porque no se lo han permitido en el trabajo	8,1%	5,5%	11,6%	103.809
Por miedo a que lo despidan	8,7%	6,5%	11,6%	112.199
Por carga de trabajo	6,5%	4,8%	8,6%	83.032
Por compromiso o responsabilidad al trabajo	11,9%	9,4%	14,9%	152.661
Por razones familiares	2,8%	1,8%	4,2%	36.077
Porque no lo considero necesario	33,8%	28,9%	39,1%	434.950
Otras razones	1,1%	0,6%	2,0%	13.652
Total	100%			1.287.142

10

PARTICIPACIÓN SOCIAL Y ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

La participación es un importante “factor de protección” de la salud que debiera extenderse a todos los ámbitos de la salud laboral.

(Menéndez, Benach y Vogel, 2008).

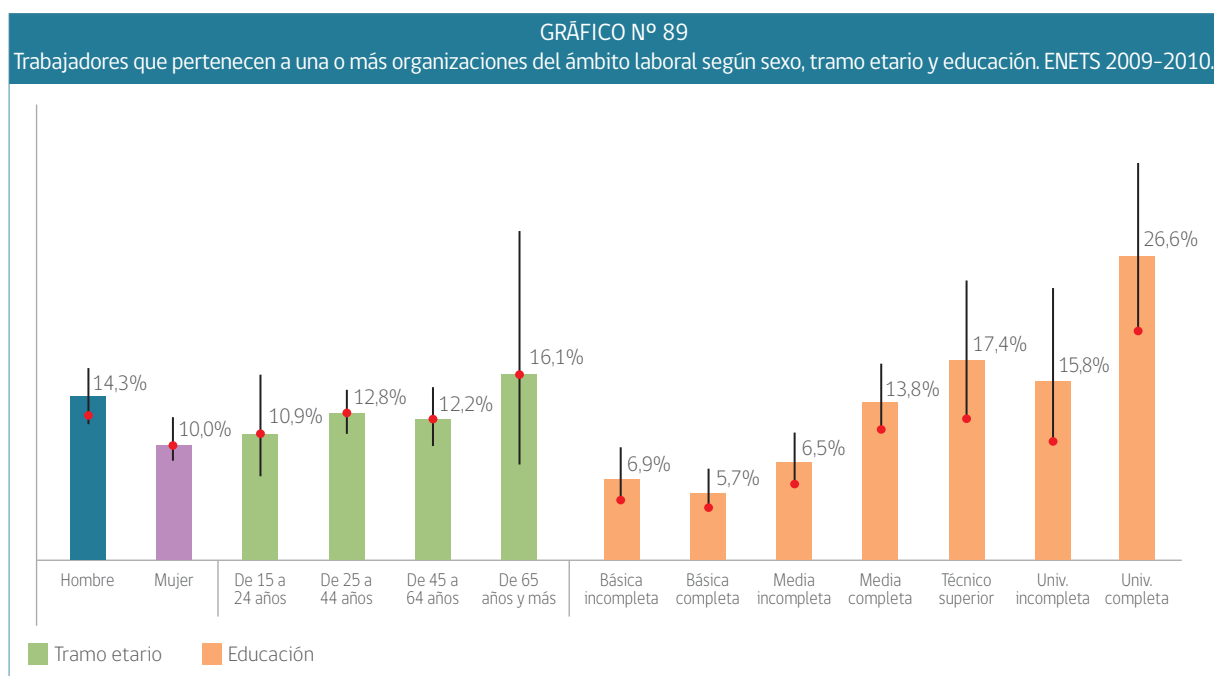
La participación social y el nivel de organización de los trabajadores se vincula directamente al contexto socioeconómico y político de cada país, reflejando su grado de poder y su capacidad de influir en la toma de decisiones en el mundo del trabajo, lo que puede impactar positivamente su salud y calidad de vida, reduciendo las inequidades en salud. Esto se relaciona con las posibilidades que genera la participación en cuanto al acceso a información sobre factores de riesgo y problemas de salud, así como al mayor involucramiento de los trabajadores en el seguimiento del cumplimiento legislativo y de las medidas preventivas, lo que se traduce en un mayor control sobre sus condiciones de trabajo y empleo.

Si bien la participación social en el ámbito laboral puede manifestarse mediante organizaciones y grupos vinculados a actividades culturales o deportivas, el interés de este análisis se centra en aquella participación que se relaciona de manera específica con el trabajo, a través de la pertenencia a organizaciones como sindicatos, asociaciones y comités paritarios; de la toma de decisiones en temas laborales como salarios, horarios y número de horas de trabajo, vacaciones, indemnizaciones, etc.; y de la opinión de los trabajadores en cuanto al apoyo social que existe entre colegas de trabajo.

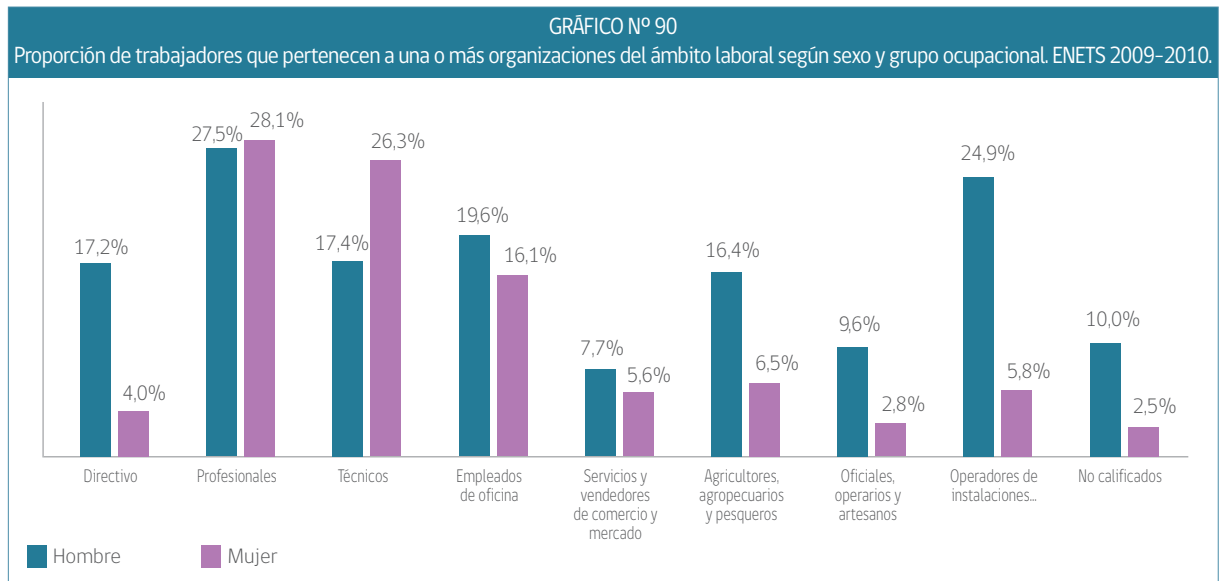
10.1 PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES DEL ÁMBITO DEL TRABAJO

En relación a la participación de los trabajadores en organizaciones de carácter laboral lo primero que se constata es que es baja y que es declarada por el 12,5% de la población encuestada. Respecto al tipo de organización, un 8,1% señala pertenecer a un sindicato de empresa y un 3,1% pertenece a una asociación de funcionarios o colegio profesional.

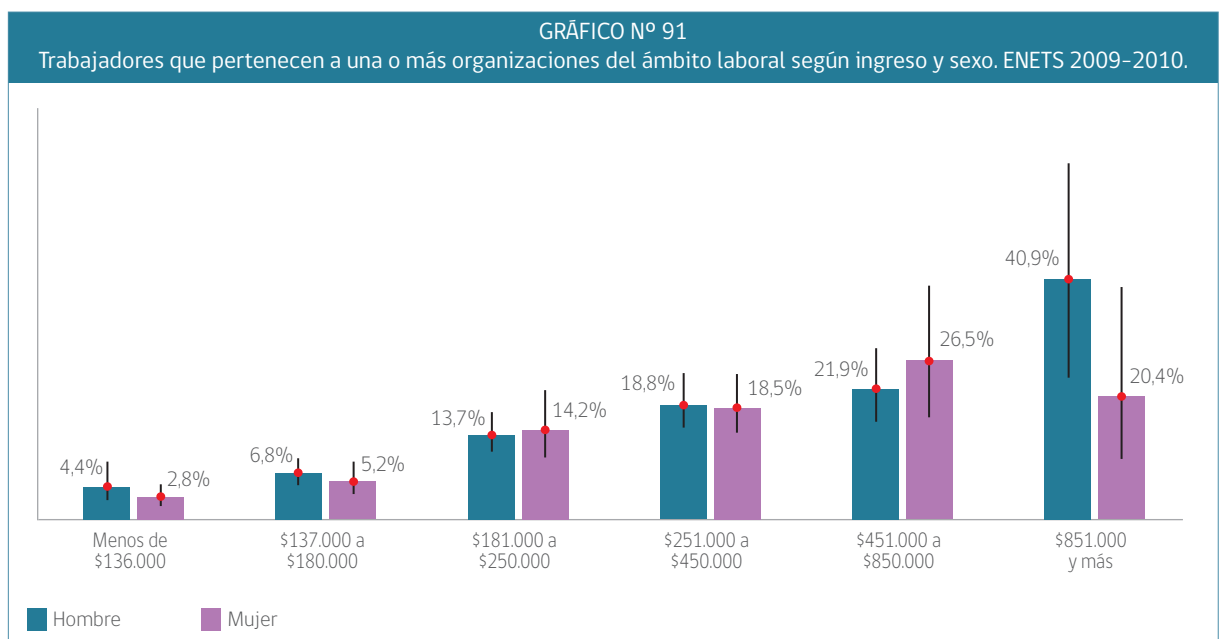
La pertenencia a organizaciones del ámbito laboral presenta diferencias significativas por sexo: las cifras más altas las presentan los hombres (14,3%), mientras que en las mujeres la participación llega a un 10%. En cuanto a la edad, aunque no se observan diferencias significativas, puede observarse que la participación en organizaciones vinculadas al trabajo es más baja en el tramo de 15 a 24 años (10,9%); y la más alta se encuentra en los de 65 o más años (16,1%). Por otra parte, el nivel educacional tiene un alto impacto en la pertenencia o no a este tipo de organizaciones, encontrándose un aumento a medida que aumenta el nivel de educación, con un 26,6% en aquellos con educación universitaria completa, ver gráfico N° 89.



En los hombres, los patrones y empleadores declaran mayor pertenencia a organizaciones, con un 32,6% que sólo llega a 4,9% en las mujeres con la misma situación de empleo. Las cifras de pertenencia de trabajadores y trabajadoras asalariados se acercan al 15%, sin distinción entre sexos. Por otra parte, los profesionales de ambos sexos presentan los porcentajes más altos de participación en organizaciones de trabajadores, con cifras cercanas a 28% (27,5% en hombres y 28,1% en mujeres), ver gráfico N°90.



Desde otra perspectiva, la pertenencia a organizaciones del ámbito laboral presenta una tendencia a aumentar según el nivel de ingreso salarial. Esta tendencia es aún más marcada en los hombres, cuya participación llega a 40,9% entre quienes perciben un salario igual o superior a \$851.000. En las mujeres, la mayor pertenencia a este tipo de organizaciones se registra en el grupo con salarios entre \$451.000 y \$850.000 (26,5%), ver gráfico N°91.



Otra distinción interesante se refiere al sector donde trabajan las personas, observándose en el sector público un mayor porcentaje de pertenencia a organizaciones del área laboral, con un 36,9% en hombres y 32,1% en mujeres. Ambas cifras resultan significativamente mayores a las registradas en el sector privado, donde llegan a 13,7% en hombres y 8,3% en mujeres.

10.1.1. ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN

Respecto a los ámbitos de acción de las organizaciones, un 61,2% de los trabajadores que participan en ellas reconocen que éstas han negociado condiciones laborales relacionadas con salarios y otros beneficios en dinero, un 55,9% señala negociaciones sobre aspectos de seguridad y salud, un 49,1% alude a negociaciones vinculadas a la jornada laboral y un 14,0% se refiere a otros beneficios.

Considerando el tamaño de las empresas en las negociaciones de salarios y otros beneficios, se observa que esto se produce con más frecuencia en las empresas pequeñas (82,1%) y las grandes (75,7%), mientras que las medianas lo hacen en sólo un 60,4% y la microempresa en un 33,5%.

Las negociaciones referidas a las condiciones de seguridad y salud también se presentan con mayor frecuencia en las empresas pequeñas (69,5%) y grandes (68,3%), quedando muy atrás en esta negociación la micro y mediana empresa (48,4% y 46,6%, respectivamente).

En lo relacionado a la jornada de trabajo, se observa que la gran empresa la negocia en un 61,2%, seguida por la pequeña empresa con un 60,5%; la mediana empresa con un 57,5% y la microempresa sólo en un 24,6%.

Estos datos muestran que los trabajadores de la microempresa son los que tienen menos posibilidades de negociar sus salarios y su jornada laboral a través de las organizaciones en las que participan.

10.2 TOMA DE DECISIONES EN EL TRABAJO

Como una segunda dimensión de la participación social en el ámbito laboral, se indagó en las formas de resolución de conflictos que se desarrollan en los lugares de trabajo respecto a una serie de situaciones referidas a salarios, horarios y número de horas de trabajo, vacaciones y descanso de fin de semana, salas cuna, indemnizaciones, condiciones de seguridad y salud, y posibilidades de capacitación.

Los resultados muestran que las posibilidades de injerencia que tienen los trabajadores en la decisión sobre distintos temas vinculados a sus condiciones de trabajo y empleo son reducidas, tanto a través de la negociación colectiva (entre un 6,3% y un 10% según el tema consultado) como mediante presión directa (entre 0,6% a 3,0%).

En contraste se registran importantes porcentajes de resolución de conflictos a partir de decisiones de la empresa, los jefes o directivos, sin consulta a los trabajadores (entre 25,6% y 42,5% según el tema consultado). Las decisiones tomadas con consulta a los trabajadores oscilan entre un 7,3% y un 14,3%. Ver tabla N°21.

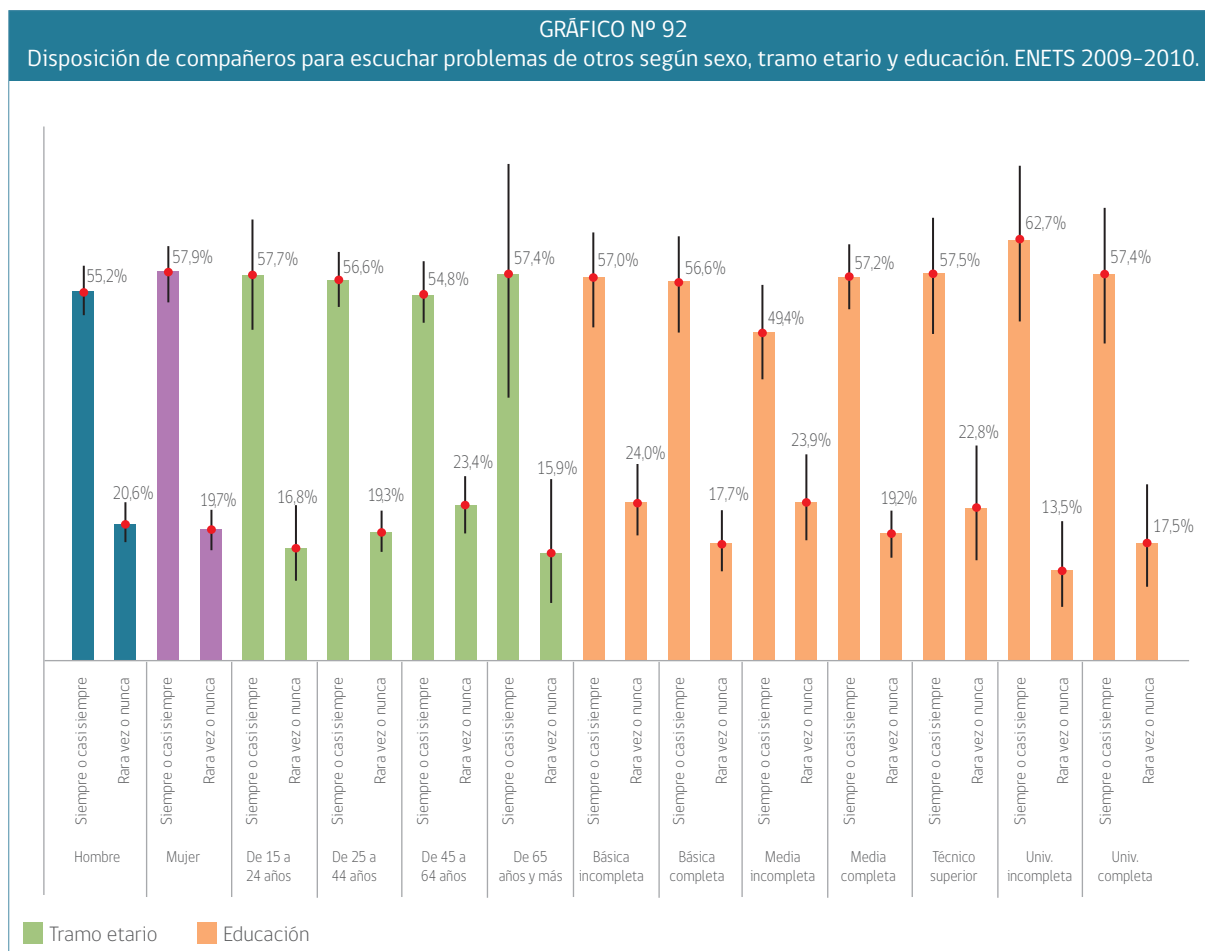
Formas de resolución de situaciones de empleo y condiciones de trabajo en el lugar de trabajo. ENETS 2009-2010.

		Por presión directa de los trabajadores/as hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.)	Por negociación colectiva	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario	Por la empresa, jefes o directivos sin consulta	No aplica	No sabe	No responde
A80_1. En su opinión, habitualmente cómo se deciden o resuelven en su trabajo los siguientes temas SALARIOS	Estimación	3,0%	10,0%	0,5%	11,4%	39,7%	29,8%	5,1%	0,5%
	IC	(2,4%-3,8%)	(8,6%-11,6%)	(0,3%-0,8%)	(9,8%-13,2%)	(37,4%-42,1%)	(27,4%-32,3%)	(4%-6,4%)	(0,3%-0,7%)
A80_2. En su opinión, habitualmente cómo se deciden o resuelven en su trabajo los siguientes temas HORARIO DE TRABAJO	Estimación	1,2%	8,6%	0,3%	13,3%	41,8%	29,6%	4,7%	0,4%
	IC	(0,8%-1,7%)	(7,3%-10,2%)	(0,2%-0,6%)	(11,7%-15,2%)	(39,5%-44,3%)	(27,2%-32,1%)	(3,7%-6,1%)	(0,2%-0,8%)
A80_3. En su opinión, habitualmente cómo se deciden o resuelven en su trabajo los siguientes temas NUMERO DE HORAS DE TRABAJO	Estimación	1,3%	8,1%	0,4%	12,2%	42,5%	29,8%	5,3%	0,4%
	IC	(0,7%-2,4%)	(7,0%-9,5%)	(0,2%-0,7%)	(10,7%-13,1%)	(40,1%-44,9%)	(27,4%-32,3%)	(4,1%-6,8%)	(0,2%-0,6%)
A80_4. En su opinión, habitualmente cómo se deciden o resuelven en su trabajo los siguientes temas VACACIONES Y DESCANSO FIN DE SEMANA	Estimación	0,9%	8,2%	0,3%	14,3%	39,0%	31,8%	5,1%	0,4%
	IC	(0,6%-1,2%)	(6,9%-9,7%)	(0,1%-0,6%)	(12,7%-16,1%)	(36,7%-41,4%)	(29,3%-34,4%)	(4,0%-6,5%)	(0,3%-0,7%)
A80_5. En su opinión, habitualmente cómo se deciden o resuelven en su trabajo los siguientes temas SALAS CUNA	Estimación	0,6%	6,3%	0,2%	7,3%	25,6%	51,3%	8,2%	0,4%
	IC	(0,4%-1,0%)	(5,3%-7,6%)	(0,1%-0,4%)	(6,2%-8,7%)	(23,6%-27,7%)	(48,8%-53,9%)	(6,8%-9,9%)	(0,2%-0,6%)
A80_6. En su opinión, habitualmente cómo se deciden o resuelven en su trabajo los siguientes temas INDEMNIZACIONES	Estimación	1,1%	7,5%	0,8%	9,5%	36,9%	35,8%	8,2%	0,4%
	IC	(0,7%-1,5%)	(6,2%-8,9%)	(0,5%-1,2%)	(8,1%-11,1%)	(34,6%-39,2%)	(33,3%-38,3%)	(6,8%-9,7%)	(0,3%-0,6%)
A80_7. En su opinión, habitualmente cómo se deciden o resuelven en su trabajo los siguientes temas CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD	Estimación	1,1%	7,5%	0,6%	13,2%	38,5%	32,4%	6,4%	0,4%
	IC	(0,8%-1,6%)	(6,3%-8,8%)	(0,3%-1,0%)	(11,6%-15,0%)	(36,2%-40,9%)	(29,9%-34,9%)	(5,2%-7,9%)	(0,2%-0,6%)
A80_8. En su opinión, habitualmente cómo se deciden o resuelven en su trabajo los siguientes temas POSIBILIDADES DE CAPACITACIÓN	Estimación	0,9%	6,8%	0,3%	12,7%	35,9%	36,4%	6,7%	0,4%
	IC	(0,6%-1,3%)	(5,7%-8,1%)	(0,1%-0,6%)	(11,1%-14,5%)	(33,6%-38,2%)	(33,9%-38,4%)	(5,5%-8,1%)	(0,3%-0,6%)

10.3 APOYO SOCIAL EN EL TRABAJO

En esta sección se aborda la percepción que los trabajadores tienen respecto a la disposición que existe en el lugar de trabajo para escuchar los problemas de otros y buscar soluciones, tanto por parte de los compañeros de trabajo como de las jefaturas directas.

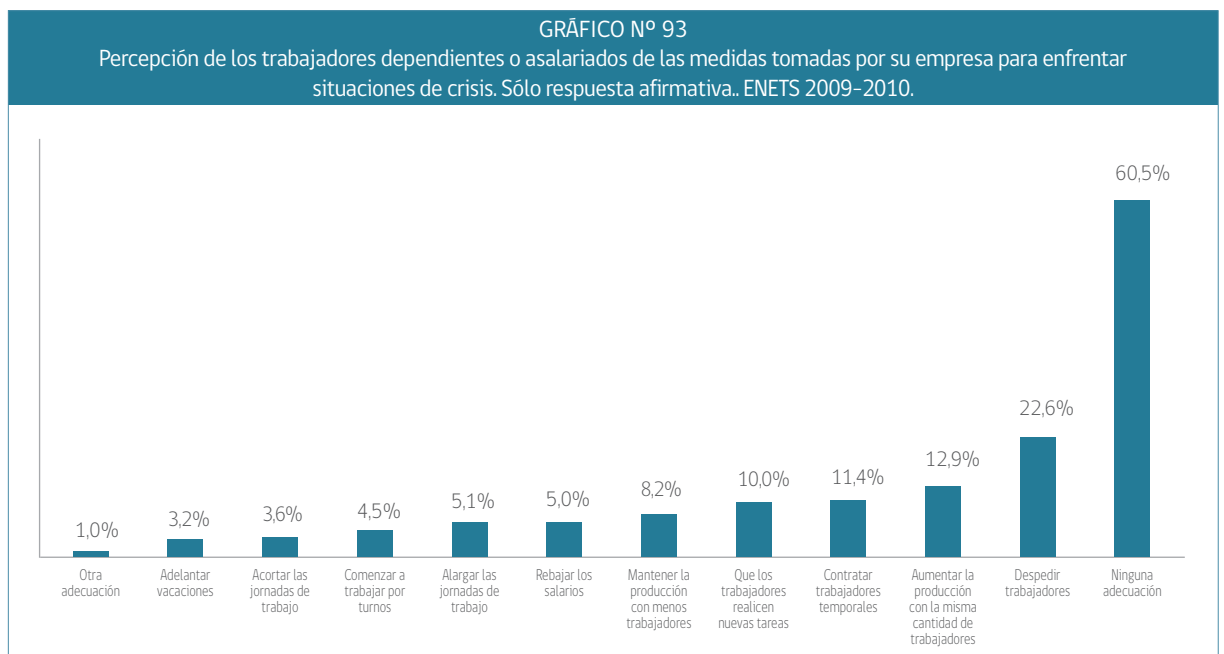
En el caso de los compañeros o colegas esta disposición es percibida siempre o casi siempre por el 56,1% de los encuestados. Entre hombres y mujeres no se observan diferencias significativas; cabe destacar que la falta de disposición a escuchar (respuesta rara vez o nunca) es señalada por un 20,6% de los hombres y un 19,7% de las mujeres, situación que también se presenta con más frecuencia en el grupo de edad de 45 a 64 años (23,4%) y en los trabajadores con básica y media incompletas (24 y 23,9%, respectivamente), ver gráfico N°92.



Cuando se consulta sobre la disposición del jefe directo a escuchar los problemas de los trabajadores, esto ocurre siempre o casi siempre en el 55% de los casos, cifra similar a la de apoyo de los compañeros de trabajo; sin embargo, la falta de disposición del jefe (rara vez o nunca) es mayor que la de los compañeros (24,8% y 20,3%, respectivamente). Esta falta de disposición llega a un 23,5% en los hombres y a un 26,8% en las mujeres.

10.4 ADECUACIONES DE LAS EMPRESAS ANTE CRISIS O DIFICULTADES ECONÓMICAS

Otro aspecto indagado en la ENETS se refiere a las adecuaciones realizadas por la empresa para enfrentar las situaciones de crisis o dificultad económica. Al respecto, el 60,5% de los trabajadores dependientes señala que la empresa no ha tenido que hacer adecuaciones, no obstante, en un 22,6% se utiliza el despido de trabajadores, en el 13% se reconoce el aumento de la producción con la misma cantidad de trabajadores, el 11,4% indica que se han contratado trabajadores temporales y el 10% menciona la realización de nuevas tareas por parte de los trabajadores, ver gráfico N° 93.



Si se analizan estas medidas de acuerdo a la clasificación de las estrategias de flexibilidad de las empresas propuesta por la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo (2009)¹⁸, se observa que el 54,7% de las empresas toma como la medida

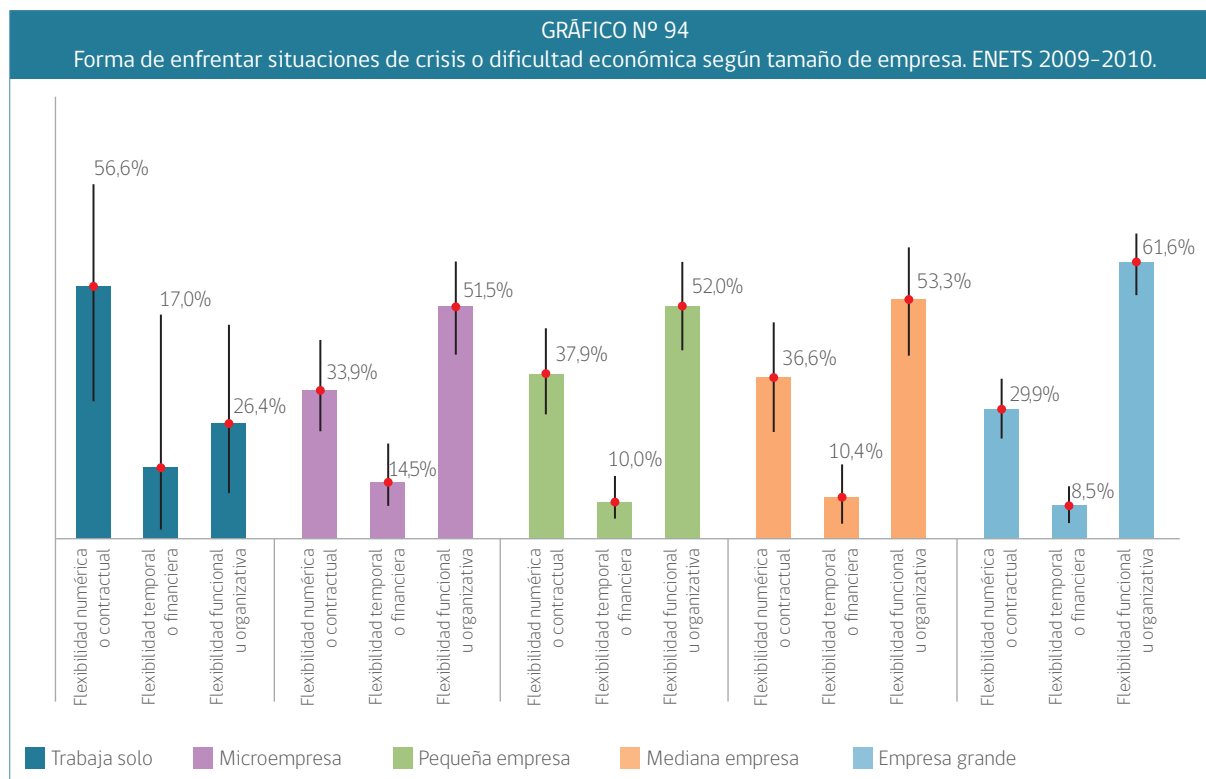
18 Fuente Informe Nacional de ENETS./MINSAL/U.Mayor, pág 315. De acuerdo a la propuesta de la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2009), las estrategias de flexibilidad de las empresas pueden ser clasificadas en:

Flexibilidad numérica o contractual: Es la que aplican las empresas que recurren a contratos no permanentes como método para tener una plantilla más flexible. Las formas más comunes de contrato no permanente son los contratos de duración determinada (incluido el trabajo estacional), el trabajo temporal (incluido el de las empresas de trabajo temporal) y el trabajo intermitente.

Flexibilidad temporal o financiera: Este tipo de flexibilidad permite a las empresas garantizar mayores niveles de flexibilidad gracias a un horario de trabajo o a unos acuerdos salariales más flexibles. En estos conceptos se incluyen, por ejemplo, las horas extraordinarias, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo de fin de semana o los horarios irregulares o variables.

Flexibilidad funcional: Corresponde a formas de organización del trabajo como la rotación de tareas, la polivalencia para las tareas y la participación de los trabajadores en la planificación o en los presupuestos (autonomía de equipo). El fin principal de estos tipos de organización del trabajo es hacer más flexible el trabajo en la empresa de modo que los trabajadores puedan cambiar de actividad en función de las necesidades (rotación de puestos). En todo caso, pueden conducir también a un mayor desarrollo de capacidades, ya que los trabajadores las actualizan en beneficio propio y de la empresa. Esto elevaría la seguridad tanto del puesto de trabajo como del empleo.

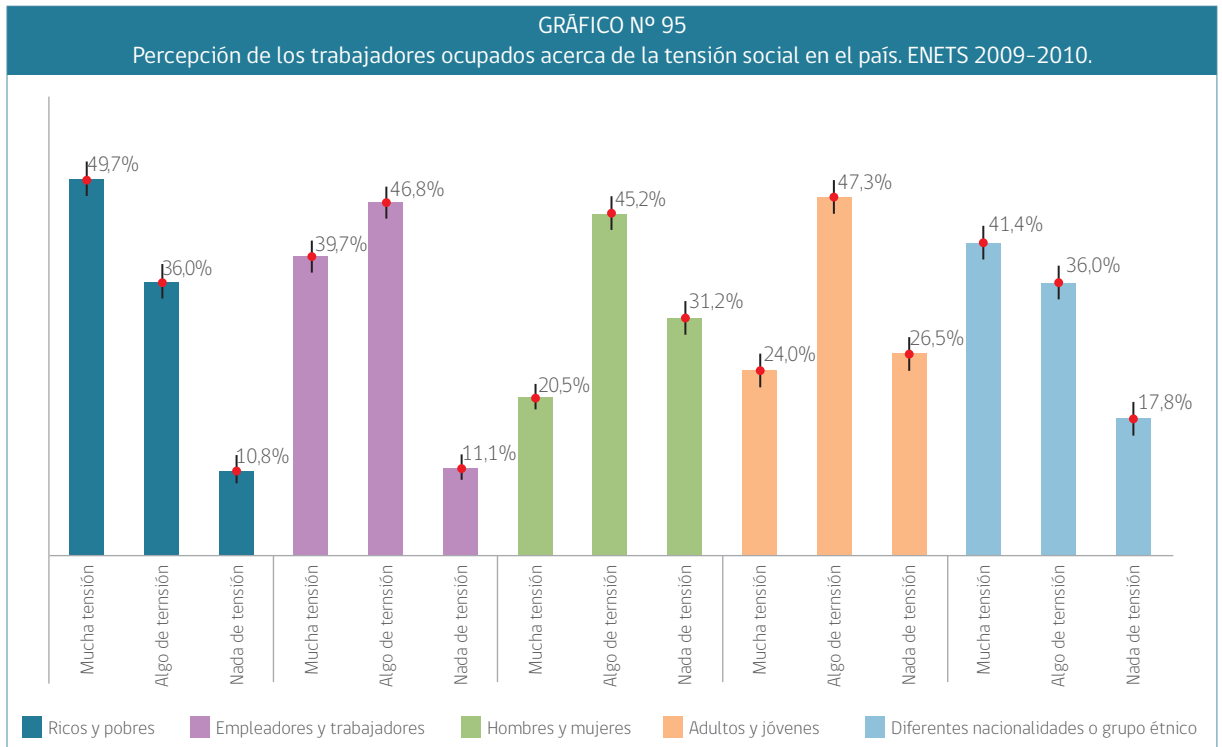
en tiempos de crisis la flexibilidad funcional u organizativa, que se refiere a la adecuación de las formas de organización del trabajo. La segunda corresponde a la flexibilidad numérica o contractual con un 35,6% de los casos y, por último, se utiliza la flexibilidad temporal o financiera (9,7%). Tanto en los hombres como en las mujeres la más frecuente es la utilización de la flexibilidad organizativa al igual que en los diferentes grupos de edad. Esta forma de enfrentamiento a las crisis presenta pequeñas diferencias de acuerdo al tamaño de la empresa, donde la empresa pequeña y mediana utilizaría como segunda opción en forma más frecuente la flexibilidad contractual, ver gráfico N°94.



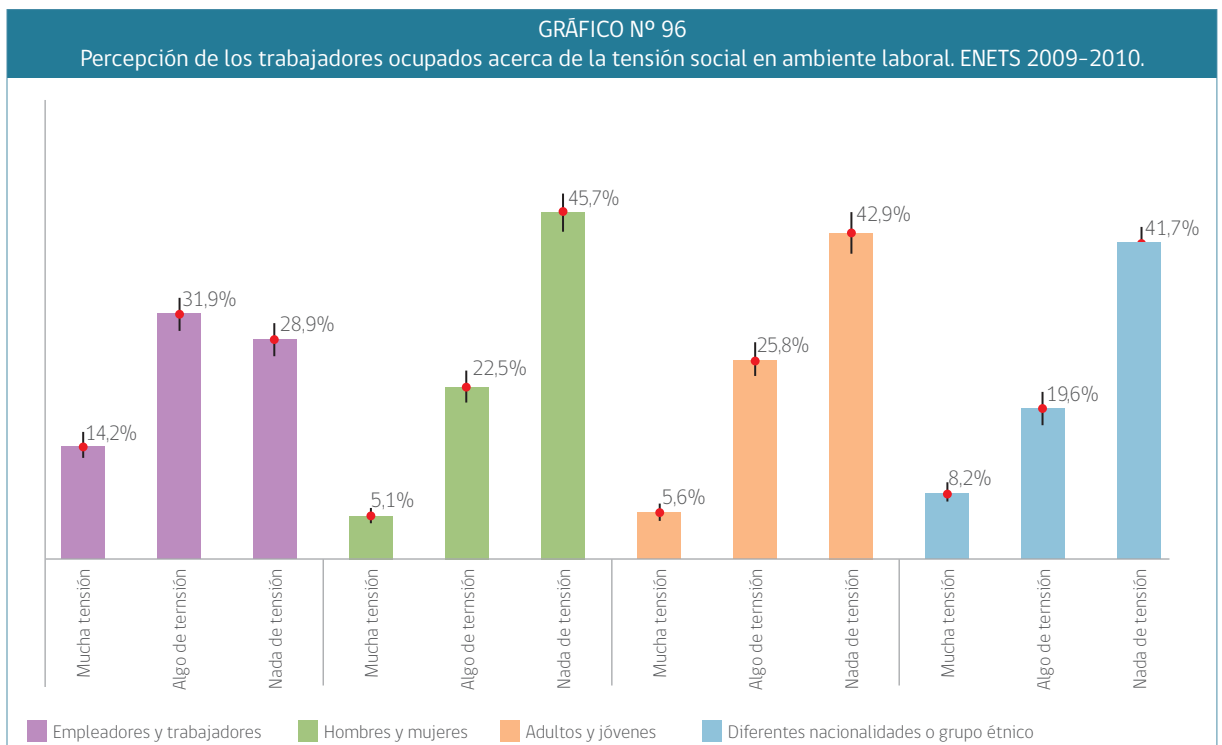
10.5 PERCEPCIÓN DE TENSIÓN SOCIAL

Otro aspecto de interés se refiere a la percepción que tienen los trabajadores y trabajadoras respecto a los niveles de tensión entre grupos sociales en el ambiente de trabajo y en el país en general. Los mayores niveles de tensión en el país se perciben entre ricos y pobres, con un 49,7% de mucha tensión y un 36,0% de algo de tensión.

La tensión percibida entre empresa y trabajadores se identifica en un 39,7% de los casos como de mucha tensión y en un 46,8% como de algo de tensión. Entre hombres y mujeres la percepción de mucha tensión es de 20,5% y de algo de tensión llega a 45,2%. Entre adultos y jóvenes el 24,0% de los encuestados percibe mucha tensión y el 47,3% reconoce algo de tensión. En cuanto a las diferentes nacionalidades o grupos étnicos, un 41,4% considera que existe mucha tensión y un 36,0% señala algo de tensión, ver gráfico N° 95.



En relación a la percepción de tensión en los diferentes grupos sociales en el ambiente laboral se percibe una mayor tensión entre empleadores y trabajadores, que alcanza a un 46,1% al considerar conjuntamente las categorías mucha y algo de tensión. En segundo lugar se posiciona la tensión entre adultos y jóvenes percibida como mucha o algo, en el 31,4%, ver gráfico N°96.



11

ESTADO Y SOCIEDAD

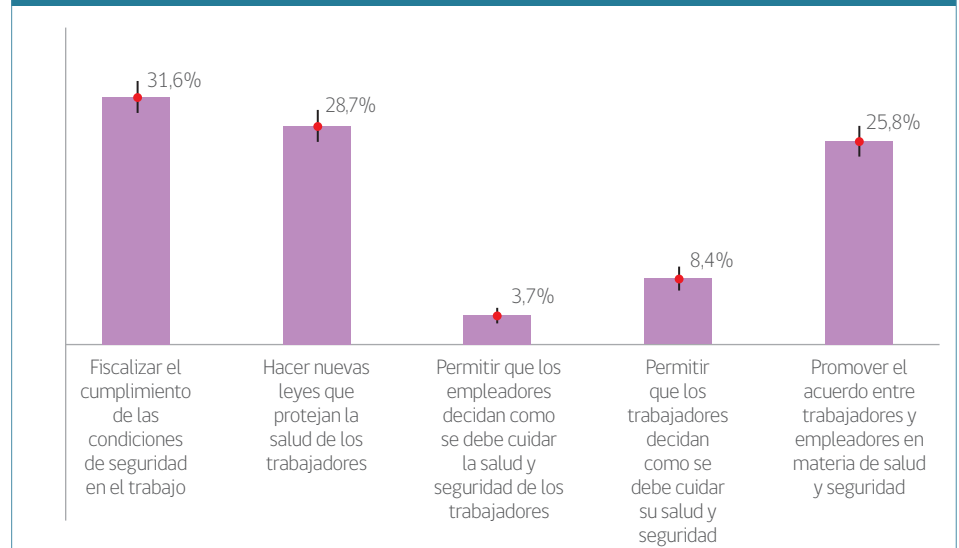
11.1

ROL DEL ESTADO EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Uno de los temas importantes para avanzar en la mejoría de las condiciones de empleo y trabajo es conocer cuáles son las expectativas que tienen los trabajadores respecto del rol que debiera tener el Estado en relación a la salud de ellos y ellas. La “fiscalización del cumplimiento de las condiciones de seguridad en el trabajo” es reconocida por los trabajadores como el principal rol del Estado con un 31,6%, seguido por “el hacer nuevas leyes que protejan a los trabajadores (28,7%) y el “promover el acuerdo entre trabajadores y empleadores en materia de salud y seguridad” (25,8%), ver gráfico N°97.

De acuerdo a la edad del trabajador, los jóvenes (15-24 años) expresan como primera solicitud al Estado el fiscalizar el cumplimiento de las condiciones de seguridad en el trabajo, con cifras significativamente superiores a los otros grupos de edad. La necesidad de solicitud al Estado de hacer nuevas leyes va aumentando con la edad, pasado al primer lugar desde 45 años en adelante.

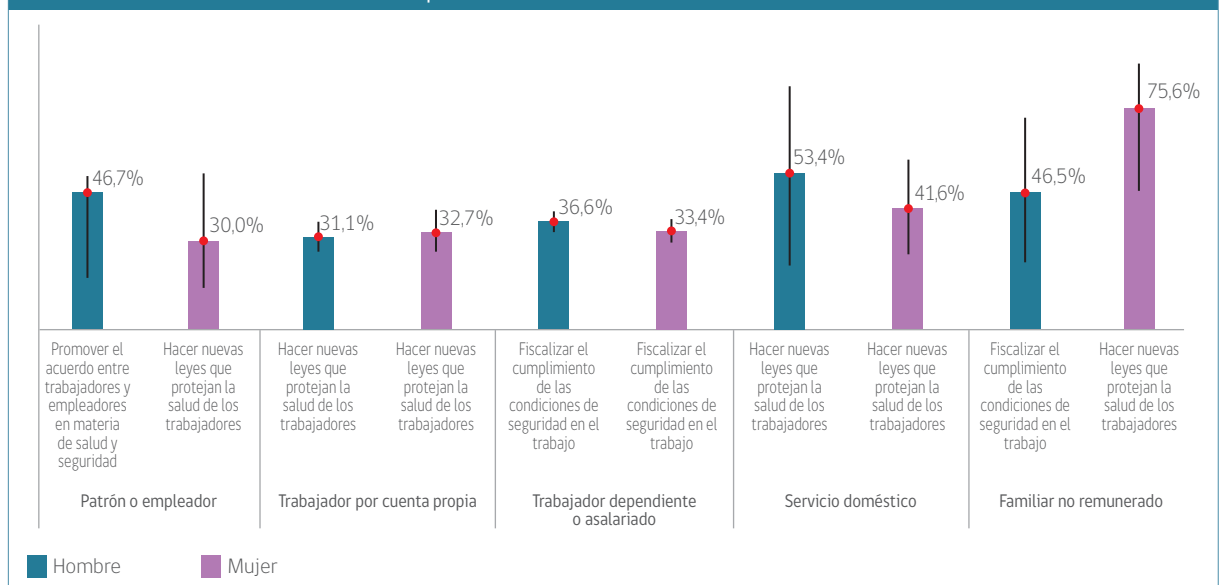
GRÁFICO N° 97
¿Qué esperan los trabajadores del Estado en relación a su salud?. ENETS 2009-2010.



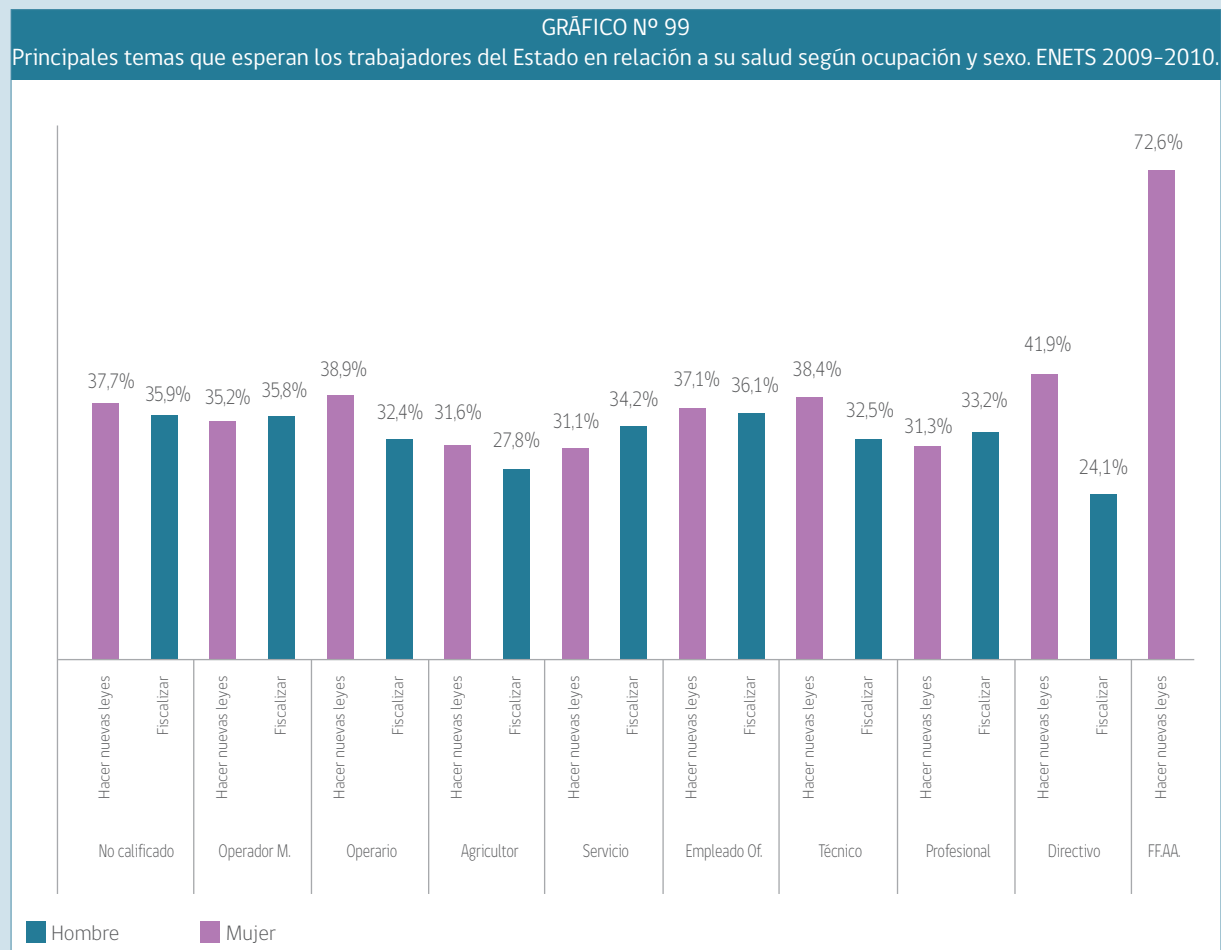
Al analizar estas expectativas, considerando la situación de empleo y el sexo de los trabajadores, puede señalarse que en el grupo de los empleadores, los hombres esperan que el Estado promueva el acuerdo entre trabajadores y empleadores en materias de salud y seguridad (46,7%), mientras que las mujeres de este grupo refieren con mayor frecuencia la realización de nuevas leyes que protejan la salud de los trabajadores (30,0%). Por otro lado, los trabajadores por cuenta propia apuntan a aspectos normativos (hacer nuevas leyes que protejan la salud de los trabajadores) con un 31,1% en los hombres y un 32,7% en las mujeres.

En el caso de los asalariados de ambos sexos la expectativa más importante sobre el rol del Estado en cuanto a la salud de los trabajadores se vincula a fiscalizar el cumplimiento de las condiciones de seguridad en el trabajo (36,6% en hombres y 33,4% en mujeres), ver gráfico N°98.

GRÁFICO N° 98
¿Qué esperan los trabajadores del Estado en relación a su salud? según situación de empleo y sexo. Respuesta más frecuente. ENETS 2009-2010.



De acuerdo a la ocupación tanto los hombres como las mujeres expresan como sus dos primeras preferencias de lo que esperan de Estado la necesidad de nuevas leyes y la fiscalización, ver gráfico N°99.



11.2 QUÉ PROPONEN LOS TRABAJADORES

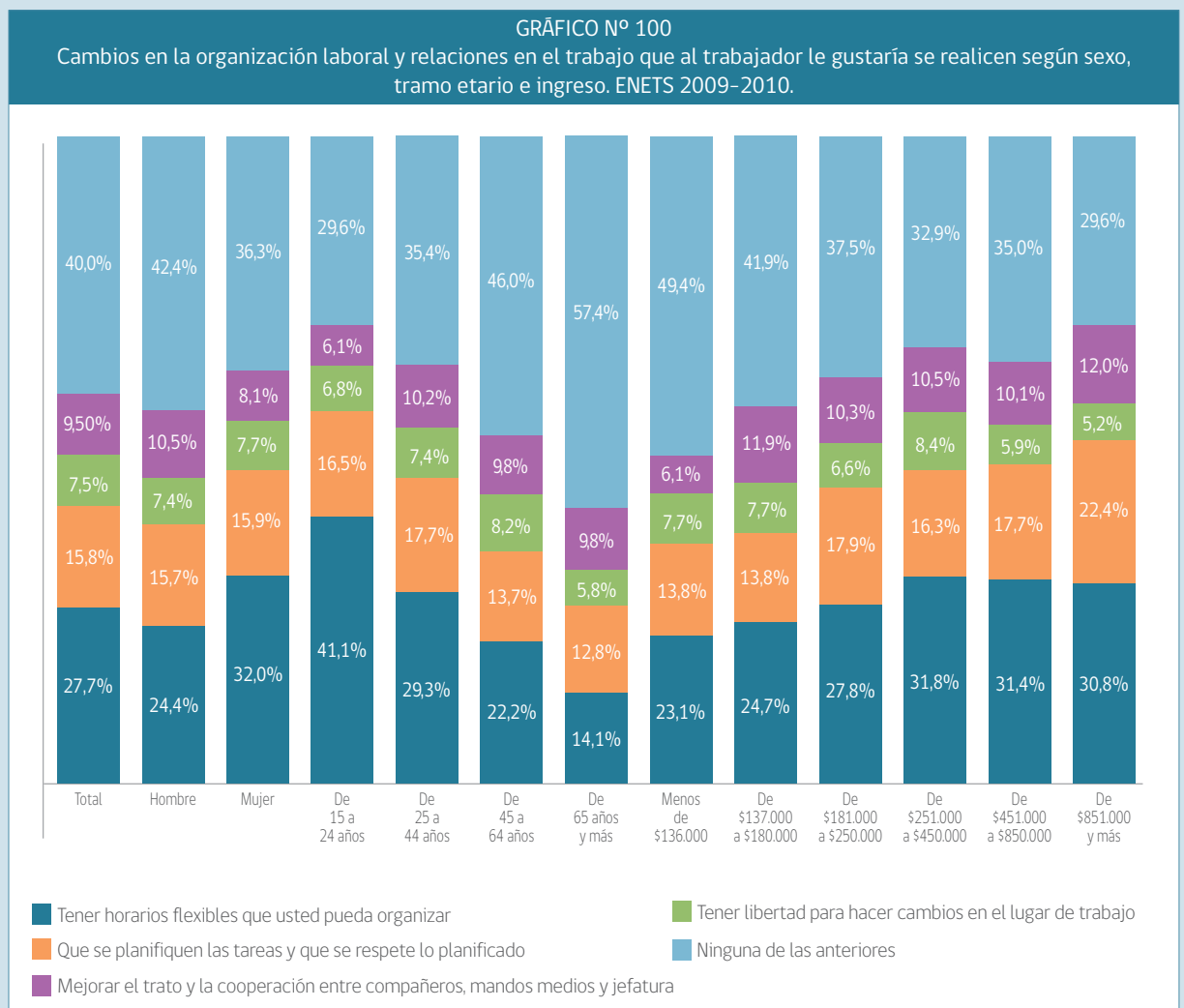
Un aspecto importante para la toma de decisiones en políticas públicas es conocer los intereses de las personas sobre las cuales se realizarán. En esta oportunidad se consultó a los trabajadores sobre los cambios que les interesa realizar en sus condiciones de trabajo y empleo. Para recoger este aspecto se incorporaron, a lo largo de toda la encuesta, preguntas con diversos temas de preferencia de cambios.

Las preferencias de cambio incluidas en el cuestionario se relacionan con los siguientes aspectos del trabajo: organización del trabajo y relaciones laborales; cumplimiento de la normativa laboral y mejoras salariales; posibilidades de desarrollo y capacitación; y propuestas relacionadas con otros temas. Además, se buscó conocer cuál es la priorización que realizan los trabajadores de estas preferencias.

11.2.1. PREFERENCIAS DE CAMBIOS EN RELACIÓN A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

La preferencia más frecuente de cambio es “tener horarios flexibles de trabajo que el trabajador pueda organizarlo”, con un 27,2%, seguida por la planificación de las tareas y el respeto a lo planificado con un 15,8%; y, por último, mejora en el trato entre los compañeros, los mandos medios y la jefatura, con un 9,5%.

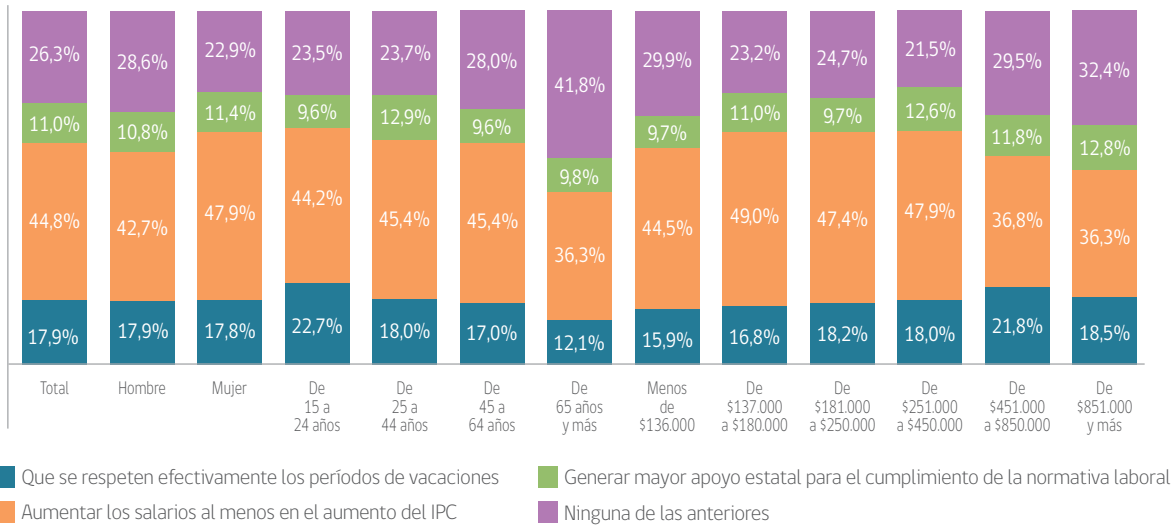
En relación a la preferencia de contar con horarios flexibles, las mujeres presentan cifras significativamente mayores que los hombres con un 32% y 24,0%, respectivamente. Por otra parte, la preferencia por este tema va disminuyendo con la edad: en los más jóvenes (15 a 24 años) esta cifra alcanza a un 41,1%, y llega a un 14,1% en los de 65 y más años, ver gráfico N°100.



En las preferencias de cumplimiento de la normativa laboral y mejoras salariales, tanto en los hombres como en las mujeres la principal preferencia en este tema es “conseguir un aumento de los salarios al menos en el aumento del IPC”, con un 44,8% en ambos. Le siguen el “que se respeten efectivamente los períodos de vacaciones” (17,9%), y el que “se genere un mayor apoyo estatal para el cumplimiento de la normativa laboral” con un 11%; no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres, grupos de edad y nivel de estudio de los trabajadores, ver gráfico N°101.

GRÁFICO N° 101

Cambios en el cumplimiento de la normativa laboral y mejora que al trabajador le gustaría se realicen según sexo, ingreso y tramo etario. ENETS 2009-2010.

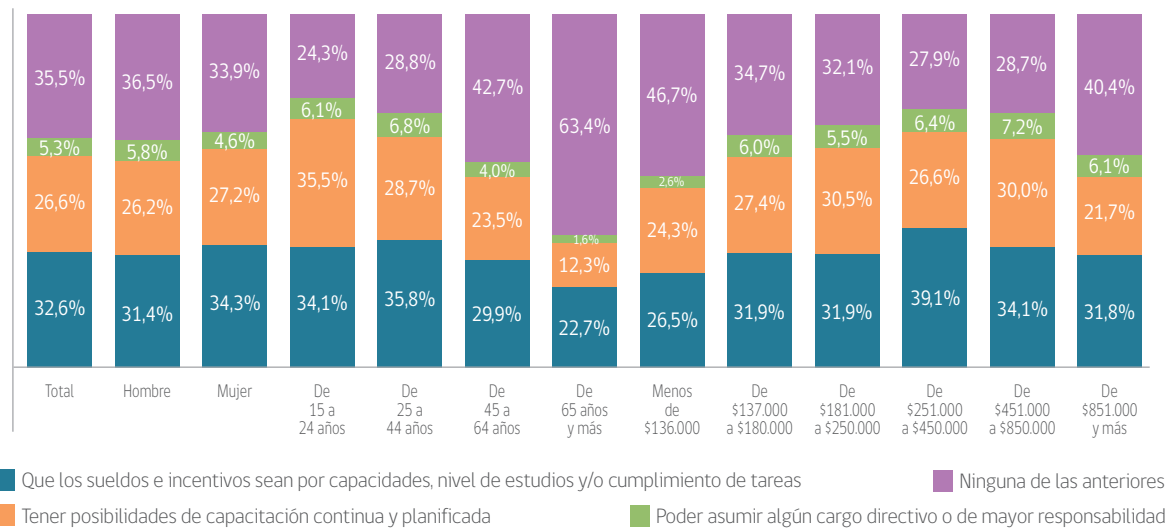


En las preferencias de cambio en relación a las posibilidades de desarrollo y capacitación, el primer lugar correspondió al tema “que los sueldos e incentivos sean por capacidades, nivel de estudios y cumplimiento de tareas”, con un 32,6%; le sigue aquella de “tener la posibilidad de capacitación continua y planificada” con un 26,6%.

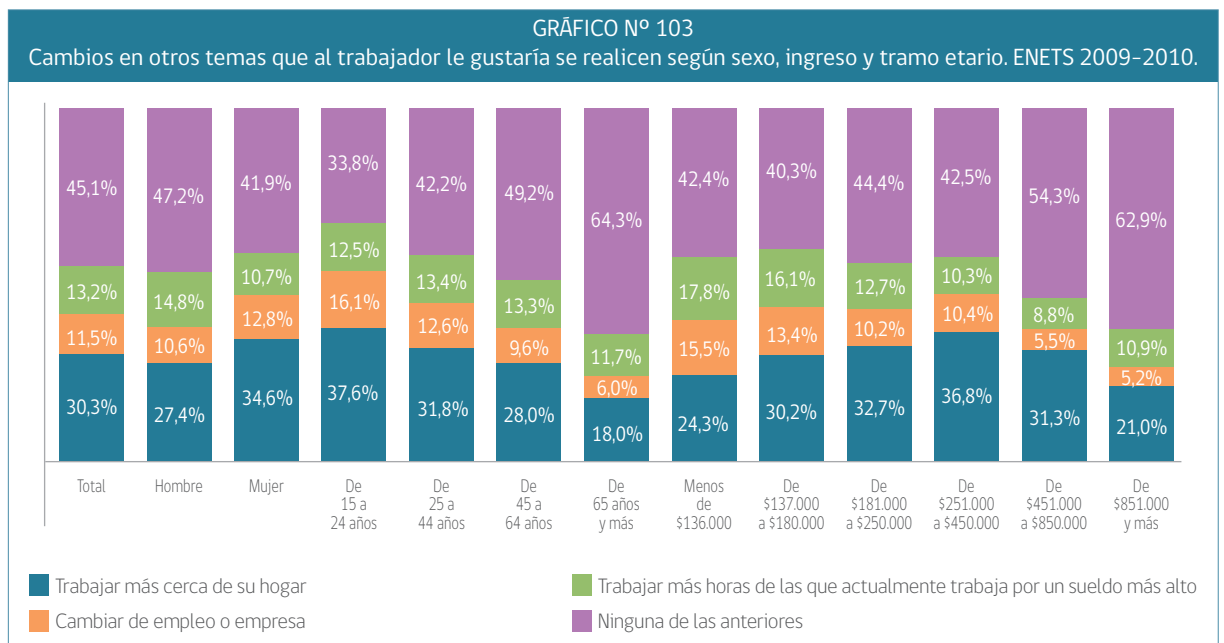
Las diferencias entre los grupos de edad se observan en la preferencia de capacitación continua y planificada que va disminuyendo con la edad, con cifras significativamente menores respecto de los demás grupos etarios; de igual manera la edad afecta el tema de asumir algún cargo directivo. En relación al ingreso, los trabajadores con ingresos de menos de 135.000 pesos presentan una baja proporción de propuestas en esta ámbito, ver gráfico N°102.

GRÁFICO N° 102

Cambios en las posibilidades de desarrollo y capacitación que al trabajador le gustaría se realicen según sexo, ingreso y tramo etario. ENETS 2009-2010.



En relación a otras preferencias de cambios, el mayor interés se relaciona con trabajar más cerca del hogar (30,3%), que se explica por los largos trayectos que realizan entre el hogar y el lugar de trabajo, donde un tercio de la población de trabajadores utiliza entre 1 y 2 horas, lo que sin duda influye en la calidad de vida familiar y social. Esta preferencia es significativamente mayor en mujeres con un 34,6%, que obedece también a la necesidad que tienen de responder a la carga familiar y de cuidado de otros, ver gráfico N°103.



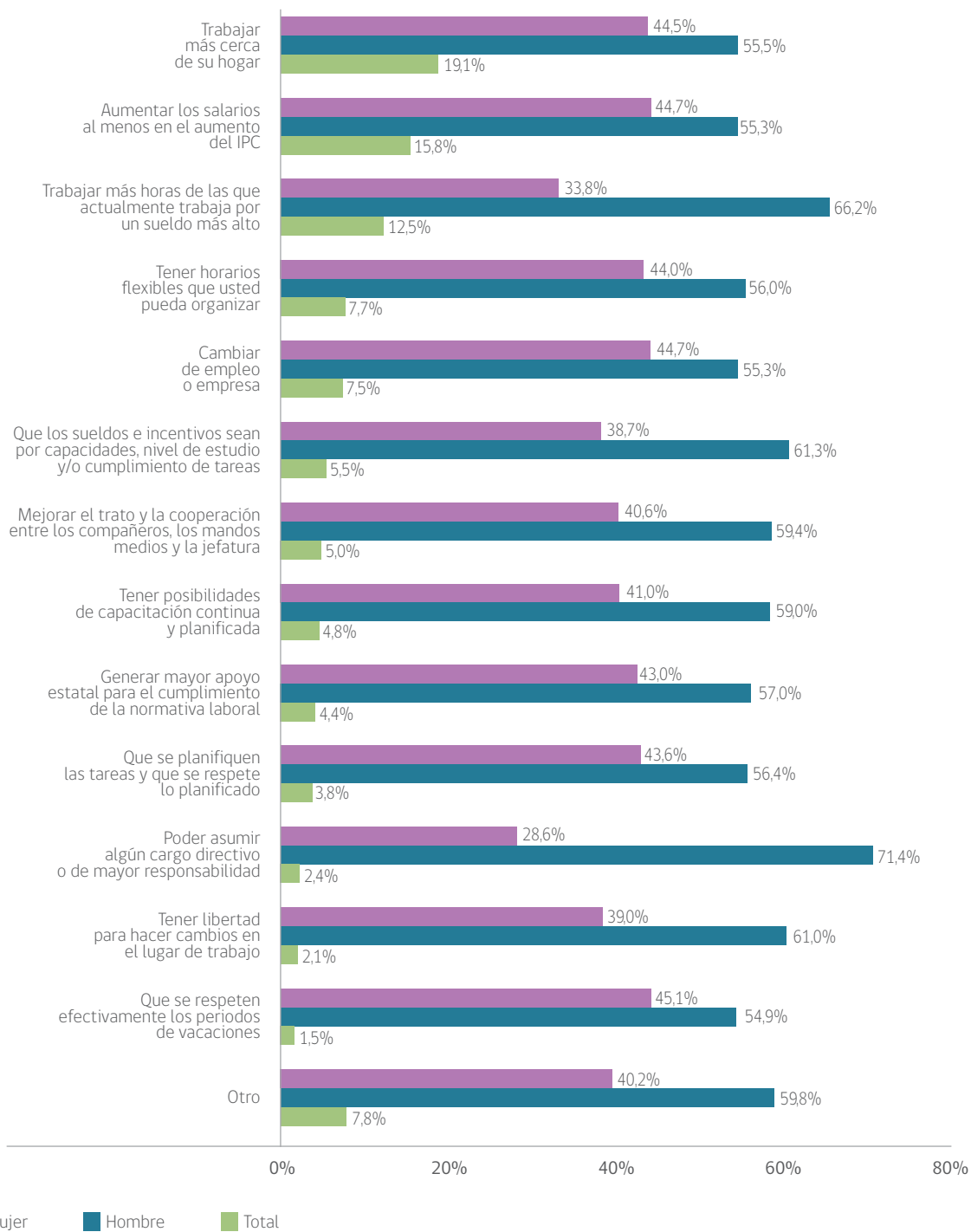
11.2.2. PRIORIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA CAMBIOS EN TEMAS LABORALES EN EL PAÍS

Las propuestas de cambio para el país, por orden de preferencia de los trabajadores sería: en primer lugar, "trabajar más cerca del hogar" (19,1%), seguidas por "aumentar el salario al menos en relación al IPC anual" (15,8%) y el "trabajar más horas de las que actualmente trabaja por un mayor sueldo" (12,5%); este último se concentra en trabajadores de menores ingresos.

Esta priorización difiere entre hombres y mujeres: en los primeros el interés se concentra en el alto interés de "poder asumir algún cargo directivo o de mayor responsabilidad" (71,4%), en cambio, en las mujeres aparece en primer lugar el aumento de los salarios (44,7%) y trabajar cerca del hogar (44,5%), ver gráfico N°104.

GRÁFICO N° 104

Priorización de los trabajadores de cambios necesarios a nivel nacional según sexo. ENETS 2009-2010.



12

CONCLUSIONES

12.1 DEPARTAMENTO DE EPIDEMIOLOGÍA, MINSAL

Se consideran los determinantes sociales de la salud como aquellas condiciones en que las personas viven y trabajan y que influyen en su salud. Dentro de ellas se encuentran condiciones como los ingresos y posición socioeconómica y aquellas asociadas al género, etnia y edad. Las inequidades en la salud de los trabajadores y trabajadoras están definidas por las diferencias en estos determinantes sociales, y muchas veces quedan ocultas, siendo invisibles para el conjunto de la sociedad. En este contexto, y con el fin de orientar adecuadamente las políticas públicas que emanan del sector salud, focalizando las intervenciones en los grupos de mayor riesgo, es indispensable analizar la información disponible desde el punto de vista de dichas inequidades.

Es así como la ENETS incorpora información relativa a los determinantes sociales de la salud, destacando, entre otros, los puntos que se señalan a continuación:

- » El ser trabajador o trabajadora impacta directamente en la calidad de vida y salud, tanto con efectos positivos como negativos.
- » En los ámbitos explorados de calidad de vida destaca la baja satisfacción que tienen tanto los hombres como las mujeres trabajadores con la cantidad de dinero que ingresa al hogar y el endeudamiento que tienen, a lo que se suma en las mujeres la poca diversión. Por otra parte, ellos también refieren que a pesar que disfrutan con el trabajo que realizan, éste también le provoca a un grupo importante de trabajadores un permanente estado de tensión y deseo de cambiarse de trabajo por las malas condiciones laborales. El impacto en estas dimensiones de la calidad de vida y del bienestar en el trabajo estaría directa e indirectamente relacionada con las condiciones de empleo y de trabajo a que ellos y ellas están sometidos.

- » Los daños a la salud producto de las condiciones de empleo y trabajo se pueden observar a través de los accidentes del trabajo (8 de cada 100 trabajadores afectados) y de las enfermedades profesionales (6 de cada 100 trabajadores afectados). En ambos casos las tasas analizadas son superiores a las reportadas oficialmente, particularmente en el caso de las enfermedades, lo que podría sugerir un importante sub diagnóstico y sub registro de estos problemas de salud. La carga de enfermedad de los trabajadores sería mayor al considerar que 11 de cada 100 trabajadores refieren que le diagnosticaron enfermedades o problemas de salud provocados o agravados por el trabajo.
- » Los daños en la salud encontrados en los trabajadores podrían ser menores a los encontrados en la población general, por el efecto de trabajador sano, el que se produce por la exclusión del trabajo de los trabajadores enfermos graves y los discapacitados por causa laboral.

Considerando los aspectos mencionados, se pueden realizar las siguientes recomendaciones:

- » Avanzar hacia jornadas menos extensas que permitan dar tiempo a vivir sano y mejorar la calidad de vida, con la consecuente mejoría de la productividad.
- » Reforzar la vigilancia de salud de los trabajadores y adecuar la definición de enfermedad profesional a los conocimientos actuales, lo que permitirá contar con información para orientar las medidas de prevención en el lugar de trabajo.
- » Analizar qué condiciones laborales pudieran estar impactando en los hábitos y conductas consultadas, con el propósito de establecer medidas de prevención y apoyo laboral para su disminución.

Adicionalmente, es importante considerar que las inequidades en salud se observan con mayor fuerza en algunos grupos sociales, lo que se evidencia en resultados de ENETS como los presentados a continuación:

12.1.1. MUJERES Y TRABAJO:

Las mujeres son las que presenta mayores inequidades en salud, pues presentan promedios significativamente más bajos que los hombres en todas las dimensiones de la calidad de vida y su situación de salud es peor al año anterior que la de ellos, lo que reflejaría un mayor riesgo de enfermar o morir.

Por otra parte, un cuarto de las mujeres, además de la carga laboral asumen la del hogar, aumentando casi a la mitad de las trabajadoras cuando se trata de hacerse cargo, además, del cuidado de otras personas como niños menores, minusválidos y crónicos, situación que dificulta la conciliación con el trabajo

Adicionalmente, más de dos tercios de las trabajadoras recibe menos de 250.000 pesos de ingreso mensual, situación que se produce sólo en la mitad de los hombres. Esta diferencia se repite respecto a la existencia de un contrato escrito (70% y 85,9%, respectivamente).

Esto hace evidente la necesidad de elaborar políticas públicas que permitan no sólo mejorar las condiciones de empleo y trabajo de las mujeres, sino que busquen también disminuir su doble carga, con el fin de asegurar la continua participación de la mujer en la actividad productiva del país.

12.1.2. JÓVENES (15 A 24 AÑOS) Y TRABAJO:

Los jóvenes son los que sufren más frecuentemente accidentes de trabajo, recibiendo más bonos relacionados a condiciones de riesgo que el resto de los grupos de edad. Además, ellos tienen enfermedades profesionales (2,3%) pese a su juventud, lo que podría reflejar una sobre exposición laboral.

Los jóvenes reciben los menores sueldos (junto a los adultos mayores), cuentan con las cifras más altas de subcontrato, de contratos menores a 6 meses y de temporalidad, respecto de los otros grupos de edad.

Así, es necesario revisar la legislación laboral para este grupo de edad más vulnerable a los daños de salud por riesgos químicos y otros, asegurando su protección.

12.1.3. HOMBRES Y TRABAJO:

Ellos presentan con más frecuencia factores de riesgo como fumar y beber alcohol, concentrando casi la totalidad de los bebedores problemáticos. Son además los que presentan más riesgo de accidentarse en el trabajo y con mayor gravedad, recibiendo más frecuentemente en su sueldo bonos relacionados a condiciones de riesgo en el trabajo y ausentismo. También son los que refieren con más frecuencia estar expuestos a riesgos físicos y químicos, y a su vez los que menos utilizan los elementos de protección personal correspondientes, a causa de la no entrega de ellos por parte de la empresa.

Por otro lado son los que refieren trabajar más horas a la semana, además de tener más trabajo los sábados y domingos, así como mayor grado de subcontratación.

12.1.4. TRABAJADORES CON REGULARES CONDICIONES DE EMPLEO:

Los trabajadores informales y con inestabilidad laboral refieren peor situación de salud respecto al año anterior que los otros grupos. Las principales condiciones de empleo que producen un impacto negativo en la percepción de salud mental o emocional son la inestabilidad, la informalidad, la temporalidad y la posición subordinada, afectando en mayor medida a las mujeres.

12.1.5. OTRO TEMA RELEVANTE DE ANALIZAR SE REFIERE AL SEGURO SOCIAL DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES (LEY 16744). AL RESPECTO, DESTACA:

- » La cobertura de este seguro está centrada en los trabajadores dependientes: 40 de cada 100 trabajadores que deberían tener acceso a este seguro (Ley 16744) dicen no estar asegurados, lo que podría estar producido por el desconocimiento de los trabajadores de este derecho.
- » En los trabajadores dependientes, 30 de cada 100 accidentes del trabajo y 46 de cada 100 enfermedades provocadas o agravadas por el trabajo son atendidas en el sector público de salud, lo que refleja el subsidio que realiza este sector a los organismos administradores de la Ley 16.744, privados y públicos.
- » Además, 8 de cada 100 accidentes del trabajo y 14 de cada enfermedad son atendidos en establecimientos de salud privados o médicos particulares, por lo cual los trabajadores pierden los beneficios de la Ley 16744.
- » En 7 de cada 100 accidentes y en 18 de cada 100 enfermedades los trabajadores refieren presentar dificultad en el trabajo para acudir a la consulta médica, con falta de recursos para pagar el transporte para ello en 4 de cada 100 accidentes y en 14 de cada 100 enfermedades.

En relación a las expectativas de los trabajadores del rol del Estado en la salud laboral, es importante señalar que para los trabajadores los dos principales roles del Estado en esta materia son: la “fiscalización del cumplimiento de las condiciones de seguridad en el trabajo” y “hacer nuevas leyes que protejan a los trabajadores”.

Respecto a las propuestas de los trabajadores en los diferentes ámbitos del trabajo, las principales son “tener horarios flexibles de trabajo y el trabajador pueda organizarlo”, “un aumento de los salarios al menos en el aumento del IPC”, “que los sueldos e incentivos sean por capacidades, nivel de estudios y cumplimiento de tareas” y “trabajar más cerca del hogar”.

En el contexto descrito, el desafío entonces es continuar generando información que objetive las inequidades en salud de los trabajadores y trabajadoras, buscar los mecanismos para la integración de políticas y programas hacia estos sectores y profundizar los hallazgos de la ENETS 2009-2010, a través su análisis en profundidad. Para ellos es necesario también mantener esta encuesta en el tiempo como herramienta que permite conocer y evaluar las implicancias de las condiciones de empleo y trabajo en la salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras del país, así como los logros de equidad en salud.

12.2 DIRECCIÓN DEL TRABAJO

12.2.1. CONDICIONES DE EMPLEO Y TRABAJO

Las condiciones de empleo y trabajo en Chile presentan diferencias entre los diferentes tipos de trabajadores, lo que implica que éstos están expuestos diferencialmente a los efectos que dichas condiciones generan sobre sus condiciones objetivas y subjetivas de salud. Un sub-universo de interés para el estudio ha sido el de la fuerza de trabajo dependiente, compuesta tanto por los trabajadores del sector público como de los del sector privado.

Hay dos dimensiones de las condiciones de empleo que resultan significativas para la salud de estos trabajadores: la desprotección y la inestabilidad laboral. En la ENETS han sido medidas ambas dimensiones mediante indicadores usuales en este tipo de estudios. Por un lado, la inexistencia de contrato de trabajo en trabajadores dependientes, como indicador de desprotección y, por otro lado, la inestabilidad laboral, medida a través de la temporalidad del empleo y la duración del contrato de trabajo.

A su vez, la ENETS indagó en la percepción de inestabilidad de los trabajadores, como forma de complementar la información que arrojan los indicadores objetivos. Al respecto, una primera conclusión es que la percepción de inestabilidad duplica y hasta triplica las condiciones objetivas de inestabilidad en que laboran determinados tipos de trabajadores. Ese es un hecho de por sí preocupante por cuanto es la dimensión subjetiva del bienestar la que parece verse especialmente resentida a partir de las condiciones objetivas que la determinan.

Al respecto, la ENETS ha mostrado que si bien la mayoría de los trabajadores presenta buenas condiciones de empleo y trabajo, hay un porcentaje de trabajadores que se ven expuestos a condiciones de mayor desprotección e inestabilidad y entre los cuales los niveles de desprotección e inestabilidad laboral son mayores que en el conjunto de la

fuerza de trabajo dependiente. Es el caso de los trabajadores rurales, las trabajadoras mujeres y los jóvenes trabajadores. En todos ellos se observan condiciones de empleo más desprotegidas e inestables que en el resto de los trabajadores del país. Al respecto, se puede entender que los trabajadores jóvenes se encuentren en condiciones de mayor inestabilidad por cuanto se encuentran en una fase de la trayectoria laboral en la que es más probable encontrar empleos de menor duración y de carácter temporal. Desde este punto de vista, es esperable que en fases posteriores del ciclo de vida laboral, esos trabajadores mejoren sus condiciones de empleo en razón de su mayor experiencia laboral y su mayor productividad.

No obstante, las mujeres y los trabajadores rurales no se constituyen como categoría a partir de un criterio transitorio, como pudiera ser el caso de la variable edad. Se trata, en cambio, de trabajadores que se encuentran expuestos a condiciones probablemente más estructurales y que dicen relación tanto con menores niveles de capital humano, como con factores discriminatorios desde el punto de vista del funcionamiento del mercado laboral. Es por esta razón que se hace necesario poder avanzar en generar condiciones de equidad entre estos distintos tipos de trabajadores, tanto a través de programas de inversión en capacitación, como en programas orientados a la transformación de prácticas laborales no discriminatorias hacia mujeres, jóvenes y otras categorías sociales.

En lo que se refiere a las **condiciones de trabajo**, la ENETS ha mostrado que los trabajadores se encuentran expuestos a variados riesgos laborales. Son los riesgos ergonómicos los que presentan los mayores niveles de exposición, tanto en hombres como en mujeres. Específicamente, un factor al que se ve expuesta la mayoría de los trabajadores es el hecho de tener que trabajar de pie la mayor parte de la jornada, con las consecuencias que ello genera.

En cuanto a los riesgos físicos a los que están expuestos los trabajadores, los más frecuentes son la exposición a radiación solar, la exposición a vibraciones, la exposición a altas temperaturas y la exposición a ruido. Todos ellos afectan en promedio a dos de cada 10 trabajadores.

Las mujeres trabajadoras presentan mayores niveles de desinformación acerca de la exposición a los riesgos y a los instrumentos legales que existen para proteger la salud de los trabajadores.

A este respecto, es recomendable que las empresas hagan mayores esfuerzos por mantener informados a sus trabajadores acerca de los tipos de riesgos a los que pudieran estar expuestos y que se avance en garantizar que los instrumentos de protección efectivamente funcionen. Muchos trabajadores sostienen que sus empresas no cuentan con aquellos instrumentos a los que la propia ley les obliga.

Una dimensión de las condiciones de trabajo es también la participación de los trabajadores en instancias de representación, sea sindical u otras. Al respecto, la ENETS muestra que los niveles de participación entre los trabajadores son bajos, y se sitúan en el orden de los niveles de afiliación sindical que existen en Chile. No obstante, esta participación es mayor entre los trabajadores con mayor calificación, como es el caso de los profesionales. Desde este punto de vista, parece recomendable que se fomente especialmente la participación laboral de aquellos trabajadores de menor calificación, toda vez que son quienes más necesitan de instrumentos que les permita poder velar por el cumplimiento de la normativa laboral en materia de condiciones de empleo y trabajo.

ANEXO

INSTRUMENTO

ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, TRABAJO, SALUD Y CALIDAD DE VIDA
DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN CHILE
ENETS 2009-2010

Comuna				Folio				-			
Nombre:		Apellido Paterno:			Apellido Materno:			Fecha de nacimiento			
								Día	Mes	Año	
Dirección:						Teléfono1 código de área - fono					
Villa / Población:				Localidad:				Comuna:		Región:	
Correo electrónico (e_mail)						Correo electrónico (e_mail)					
Fecha 1ª visita:/...../ 2009	Resultado 1ª visita:	Fecha 2ª visita:/...../ 2009	Resultado 2ª visita:	Fecha 3ª visita:/...../ 2009	Resultado 3ª visita:	Fecha 4ª visita:/...../ 2009	Resultado 4ª visita:				
Fecha de la Entrevista				Hora de la Entrevista							
... / / 2009				Inicio		Término					
Reservado Supervisión (En cada etapa se debe registrar el nombre del responsable)											
										Códigos	
Nombre Encuestador(a)											
Nombre Supervisor(a)											
Nombre Codificador(a)											
Nombre Digitador(a)											

Sr(a).....

El Ministerio de Salud en conjunto con el Instituto de Seguridad Laboral y la Dirección del Trabajo está realizando la Primera Encuesta en Chile de Condiciones de Empleo, Trabajo y Calidad de Vida y Salud en la población trabajadora. El propósito de esta Encuesta es conocer desde los trabajadores y trabajadoras su situación en el trabajo y empleo y cómo estos afectan su estado de salud y calidad de vida, para así entregar información que permita apoyar el desarrollo de las políticas públicas para avanzar en el mejoramiento de estos temas.

Usted ha sido seleccionado(a) a través de un procedimiento científico de muestreo al azar para participar en esta encuesta, la entrevista se la realizará a través del personal de la Universidad Alberto Hurtado. En esta encuesta sus datos personales será confidenciales y sólo se le solicitarán para confirmar la realización de la encuesta a la persona seleccionada. La duración aproximada de la encuesta es de 50 minutos.

Esperamos que usted pueda participar de este estudio, porque la información que usted entregue será un gran aporte para mejorar la calidad de vida y salud de los trabajadores y trabajadoras de Chile. Si usted decidiera no participar en esta encuesta, no habría problema, respetaremos su decisión.

Si usted decidió participar le solicitaremos su consentimiento, yo (el entrevistador) le formularé varias preguntas sobre diferentes temas como su situación socioeconómica y de empleo, aspectos de seguridad en su trabajo y su historia laboral, además de aspectos de su calidad de vida y de salud. Debo aclararle que no hay respuestas correctas o incorrectas a estas preguntas. Nuestro interés es sólo recoger lo que Ud. piensa en los distintos temas de la encuesta. Por favor solicíteme una clarificación si Ud. no entiende alguna de las preguntas. Si existiese alguna pregunta que usted no quisiera responder, por favor hágalo saber para continuar con la siguiente pregunta. Todo lo que nos diga será completamente confidencial.

La entrevista tendrá una duración de menos de una hora. Su participación en esta encuesta es completamente voluntaria y podrá retirarse en cualquier momento sin ninguna consecuencia. Si usted tiene alguna pregunta sobre este estudio, puede contactarse con los encargados de éste, a los teléfonos

Garantía de Confidencialidad:

MÓDULO A: SITUACIÓN LABORAL

<p>A0. La semana pasada, ¿trabajó al menos una hora, sin considerar quehaceres de su hogar?</p> <p>1.- Sí (pase a A5) 2.- No</p>	<p>A0</p>
--	------------------

<p>A1. Aunque no trabajó la semana pasada, ¿realizó alguna actividad...?</p> <ul style="list-style-type: none"> - por un salario o remuneración? - por su cuenta? - en su empresa? - para un familiar sin recibir pago o dinero? - por pago en especies? - como aprendiz o realizando una práctica? <p>1.- Sí (pase a A5) 2.- No</p>	<p>A1</p>
--	------------------

<p>A2. Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tenía algún empleo del cual estuvo ausente temporalmente por licencia, huelga, enfermedad, vacaciones u otra razón?</p> <p>1.- Sí (pase a A5) 2.- No</p>	<p>A2</p>
--	------------------

<p>A3. Aunque no trabaja actualmente, ¿Tuvo usted algún empleo en los últimos 12 meses?</p> <p>1.- Sí (pase a A5) 2.- No</p>	<p>A3</p>
--	------------------

A4= Sólo a los desocupados

<p>A4. En estos momentos, ¿está buscando trabajo de manera activa?</p> <p>1.- Sí 2.- No > a A4e ¿Por qué?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.- Actualmente estoy estudiando o me estoy capacitando 2.- Dejé de buscar trabajo porque no he encontrado 3.- Dejé de buscar trabajo por otra razón 	<p>A4</p> <hr/> <p>A4e</p>
---	--

Importante: Para las personas que contestan A3 o A4 se aplica el cuestionario con el formato de desocupado

A continuación le haré algunas preguntas acerca del trabajo que desempeña en la actualidad. En caso de contar con más de un trabajo, refiérase a su trabajo principal (considerar la autopercepción del entrevistado para definir su trabajo principal).

<p>A5. En su trabajo, ¿Usted es...? (Leer alternativas)</p> <p>1.- Patrón o empleador (dueño o socio) > Pase a A6 2.- Trabajador por cuenta propia > Pase a A6 3.- Trabajador dependiente o asalariado 4.- Servicio Doméstico puertas adentro 5.- Servicio Doméstico puertas afuera 6.- Familiar No Remunerado</p>	<p>No aplica A5=3, 4, 5 y 6</p> <p>A6. ¿Cuántos empleados trabajan directamente para su empresa o negocio?</p> <p><i>Señale número de empleados. En caso de encuestado A5=2 responda que tiene empleados en su empresa o negocio, se debe reclasificar al encuestado como A5=1</i></p>	<p>A7. ¿Qué hace Usted en su trabajo actual?</p>	<p>No aplica a A5= 4,5</p> <p>A8. ¿Qué clase de actividad realiza la empresa, industria, servicio u oficina para la cual Usted trabaja?</p> <p>Mostrar tarjeta N°3 (como apoyo)</p>
A5	A6	A7	A8

<p>No aplica a A5= 4,5</p> <p>A9. Contándose Ud., ¿cuántas personas trabajan en esa empresa o institución en Chile?</p> <p>1.- Trabaja solo 2.- 2 a 4 personas 3.- 5 a 9 personas 4.- 10 a 19 personas 5.- 20 a 49 personas 6.- 50 a 99 personas 7.- 100 a 199 personas 8.- 200 a 499 personas 9.- 500 o más personas 88.- No sabe, No responde</p>	<p>A10. Contándose Ud., ¿cuántas personas trabajan en el establecimiento, local o lugar en que Ud. desempeña su trabajo?</p> <p>1.- Trabaja solo 2.- 2 a 4 personas 3.- 5 a 9 personas 4.- 10 a 19 personas 5.- 20 a 49 personas 6.- 50 a 99 personas 7.- 100 a 199 personas 8.- 200 a 499 personas 9.- 500 o más personas 88.- No sabe, No responde</p>	<p>No aplica a A5= 4,5</p> <p>A11. La empresa, industria, servicio o centro de trabajo donde Ud. trabaja es:</p> <p>1.- Del Sector Público (Ministerios, Gobiernos, Municipios, etc.) 2.- Del Sector Privado 3.- De las Fuerzas Armadas y del Orden</p>
A9	A10	A11

No aplica A11 = 2

<p>A12. En este trabajo, ¿Qué modalidad de contrato tiene Ud.?</p> <p>1.- De planta 2.- A contrata 3.- A honorarios 4.- Otro. Especifique > A12e 88.- No sabe 99.- No responde</p>	A12	
	A12e	

No aplica a A5 = 6

<p>A13. Como parte de su trabajo, ¿Ud. supervisa el trabajo de otros empleados o les dice a otros que trabajo tienen que hacer?</p> <p>1.- Sí > a A13e. ¿A cuántas personas? 2.- No 88.- No sabe 99.- No responde</p>	<p>A14. En su trabajo, ¿Ud. recibe órdenes regularmente de alguna persona, como jefe, supervisor, capataz, familiar u otro?</p> <p>1.- Sí 2.- No > a A16 99.- No responde > a A16</p>	<p>A15. La persona de la que recibe órdenes y supervisa <u>directamente</u> su trabajo, ¿es alguien de la misma empresa en la que desempeña sus labores?</p> <p>1.- Sí 2.- No 88.- No sabe 99.- No responde</p>	
A13	A13e	A14	A15

No aplica a A5 = 6

Las siguientes preguntas tienen que ver con decisiones sobre distintos aspectos de su trabajo:

En su trabajo, ¿Ud. está personalmente involucrado o al menos le consultan, acerca de la toma de decisiones?				Para cada una responde	
A16. Para contratar o despedir trabajadores?	A17. Para cambiar los bienes producidos o los servicios que presta su empresa u organización?	A18. Para proponer cambios en la forma de organizar el trabajo?	A19. Acerca del presupuesto?	1.- Sí, Siempre 2.- Sí, A veces 3.- No, Nunca 88.- No sabe 99.- No responde	
A16	A17	A18	A19		

Todos

A20. Dentro de la empresa u organización donde Ud. trabaja, ¿qué frase describe mejor la posición que tiene Ud.?	A20
1.- Una posición directiva o de gerente 2.- Mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección, pero depende de otra jefatura) 3.- Una posición subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo)	

Todos

A21. En su actual trabajo, Ud. siente su relación de empleo como:	A21
1.- Estable, seguro en el futuro 2.- Estable, seguro en este momento 3.- Inestable (a veces, 88. No sabe por cuánto tiempo ni para qué actividad)	

Todos

A22. Su trabajo es de tipo:	A22
1.- Permanente, tiene trabajo durante todo el año o de manera continua 2.- De temporada o estacional	

Todos

A23. ¿Cuánto tiempo lleva en su actual trabajo?	A23
1.- Menos de 6 meses 2.- Entre 6 meses y menos de un año 3.- Entre 1 año y menos de 3 años 4.- Entre 3 años y menos de 5 años 5.- Entre 5 años y menos de 10 años 6.- 10 años o más	

No aplica A5=1, 2 y 6; A11 = 1 y 3

A24. En este trabajo, ¿usted tiene contrato o acuerdo de trabajo?	A24	A25. Su contrato o acuerdo es:	A25
1.-Escrito (firmado) 2. Verbal > Pase a A27 3. No tiene contrato o acuerdo > Pase a A27 88. No sabe > Pase a A27 99. No responde > Pase a A27		1.- Indefinido 2.- A plazo fijo 3.- Por obra, faena o servicio 4.- De aprendizaje 88.- No sabe 99.- No responde	

No aplica A5= 1, 2 y 6; A24= 2, 3, 8, 9

A26. ¿Qué duración tiene su actual contrato de trabajo?	A26
1.- Indefinido, sin término establecido 2.- De 6 meses y menos de 1 año 3.- De 3 meses y menos de 6 meses 4.- Más de 1 mes y menos de 3 meses 5.- 1 mes o menos 88.- No sabe 99.- No responde	

Todos

A27. Durante el último año, ¿ha tenido un contrato temporal, es decir, a plazo fijo o por obra o faena o servicios?			
1.- Sí > A27n. ¿cuántas veces?			
2.- No, no ha trabajado como temporal > Pase a A29			
A28. Considerando todos sus contratos temporales, ¿cuánto tiempo en total ha estado con contrato temporal en el año?			
1.- Menos de dos meses			
2.- De 2 meses a menos de 3 meses			
3.- De 3 meses a menos de 6 meses			
4.- De 6 meses a 12 meses			
A27	A27n	A28	

No aplica A5= 1

A29. ¿Con quien tiene el acuerdo de trabajo o contrato (ya sea escrito o verbal)?		A29a. En su contrato o acuerdo, ¿está especificado que deba realizar trabajos o tareas múltiples según las necesidades de la empresa?	
1.- Directamente con el empleador para quien trabaja		1.- Sí, está especificado	
2.- Con una agencia de empleo o Empresa de Servicio Transitorio		2.- No, no está especificado	
3.- Con un subcontratista de la empresa en la que está trabajando		3.- No sabe lo que especifica su contrato o acuerdo	
4.- Con otro tipo de intermediario. A29e. Especifique		88.- No sabe	
88.- No sabe		99.- No responde	
99.- No responde			
A29	A29e	A29a	

No aplica A5=1; 6; (Sólo aplica A5=2; 3; 4 y 5)

A30. ¿Realiza Ud. su trabajo o labores en una empresa distinta de aquella que lo contrató?	A30
1.- Sí	
2.- No	
88.- No sabe	
99.- No responde	

No aplica A5= 1 y 6

A31. ¿Recibe Ud. su remuneración de una empresa distinta a aquella en la que desempeña su trabajo?	1.- Sí 2.- No 88.- No sabe 99.- No responde	A31
---	--	------------

No aplica A5= 3, 4, 5 y 6

A32. Respecto a sus clientes: Durante el mes pasado se relacionó con:		A35. ¿Su manera de trabajar está normada, en algún aspecto, por su cliente o proveedor? Por ejemplo, diseño del producto; Ritmo, cantidad o plazos de producción; estandarización de los servicios; suministro de clientes; uso de determinados equipos o materiales; llevar su marca, etc.	
1.- Un cliente fijo: persona, taller o empresa		1.- Sí > A35e. Especifique	
2.- Más de un cliente: fijos o variables y público en general		2.- No	
A33. Durante el mes pasado obtuvo su principal producto, materia prima, cartera de clientes o similares, de:		A36. ¿El contrato, acuerdo o compromiso con su cliente y/o proveedor le exige exclusividad en su trabajo?	
1.- Un proveedor fijo: Persona, taller o empresa		1.- Sí	
2.- El cliente único es a la vez su proveedor principal		2.- No	
3.- Varios proveedores principales.		A37. ¿Tiene dependientes o socios (as) en su trabajo?	
4.- No tiene relación con ningún proveedor principal		1.- No, trabaja solo	
A34. ¿Tiene algún tipo de contrato, acuerdo o compromiso con su cliente y/o proveedor?		2.- Sí, sólo familiares	
1.- Sí, trabaja con un acuerdo, contrato o compromiso		3.- Sí, sólo empleados(as) temporales	
2.- No, no tiene ningún tipo de acuerdo, contrato o compromiso		4.- Sí, sólo empleados(as) fijos	
		5.- Sí, sólo socios	
		6.- Sí, combinación de algunos de ellos	
A32	A33	A34	A35
			A35e
			A36
			A37

Todos

<p>A38. ¿Está Ud. a honorarios?</p> <p>1.- Sí 2.- No 88.- No sabe 99.- No responde</p>	A38
---	------------

Todos

<p>A39. ¿En su trabajo, su jornada es?</p> <p>1.- Sólo diurno (de día) 2.- Sólo nocturno (de noche) 3.- En turnos (rotativos sólo de día) 4.- En turnos (rotativos día-noche) 5.- En turnos por ciclos (Días de trabajo y descanso, trabaja 10 x 5 de descanso, 7x7, 4x4, 20x10) (Jornada excepcional) 6.- Otro. > A39e. Especifique</p> <p>A40. Además del trabajo principal, ¿tiene otro u otros trabajos remunerados?</p> <p>1.- Sí, de manera habitual 2.- Sí, pero sólo ocasionalmente 3.- Sí, trabajo de temporada 4.- No, no tengo otros trabajos</p>		
A39	A39e	A40

Todos

<p>A41. La semana pasada, considerando todos sus trabajos remunerados, ¿En promedio cuántas horas <u>diarias</u> trabajó de lunes a viernes?</p> <p>A42. La semana pasada, considerando todos sus trabajos, ¿cuántas horas <u>diarias</u> trabajó el día sábado?</p> <p>A43. La semana pasada, considerando todos sus trabajos, ¿cuántas horas <u>diarias</u> trabajó el día domingo?</p>		
Registre número de horas por día (0 a 24 hrs.)	Si 99. No responde, anote 88 en horas	Si 88. No sabe, anote 99 en horas
A41. horas diarias Lunes a viernes	A42. horas diarias sábado	A43. horas diarias domingo
Horas	Horas	Horas

<p>A44. Considerando los últimos 3 meses, ¿cuántos domingos trabajó al mes? (considere todos los trabajos)</p> <p>1.- Ningún domingo 2.- Un domingo al mes 3.- Dos domingos al mes 4.- Tres domingos al mes 5.- Todos los domingos</p>	A44
---	------------

<p>A45. Manteniendo su actual remuneración, ¿Qué horario de trabajo preferiría?</p> <p>1.- Concentrar las horas en sólo algunos días 2.- Trabajar más en las mañanas y menos en la tarde 3.- Trabajar más en la tarde y menos en la mañana 4.- Trabajar en las noches 5.- Otra distribución de tiempo 6.- Seguir igual como está 88.- No sabe 99.- No responde</p>	A45
---	------------

<p>A46. En su trabajo principal, ¿La remuneración, salario o lo que Ud. gana por su trabajo es?</p> <p>1.- Sólo fijo, recibe la misma cantidad de dinero todos los meses 2.- La mayor parte fijo 3.- La mayor parte variable 4.- Sólo variable, cada mes recibe un sueldo dependiendo de producción o ventas</p>	<p>A47. Si pudiera elegir, ¿le gustaría que la composición de su sueldo fuese?:</p> <p>1.- Sólo fijo, recibir la misma cantidad de dinero todos los meses 2.- La mayor parte fijo 3.- La mayor parte variable 4.- Sólo variable, cada mes recibir sueldo dependiendo de la producción o ventas</p>
A46	A47

Todos

<p>A48. Habitualmente, de estos tramos de ingreso ¿cuánto es su ingreso líquido mensual sumando todos sus trabajos? Mostrar Tarjeta N°1</p> <p>1.- Menos de \$64.000 2.- \$65.000 a \$136.000 3.- \$137.000 a \$180.000 4.- \$181.000 a \$250.000 5.- \$251.000 a \$350.000 6.- \$351.000 a \$450.000 7.- \$451.000 a \$650.000 8.- \$651.000 a \$850.000 9.- \$851.000 a \$1.050.000 10.- \$1.051.000 a \$1.250.000 11.- \$1.251.000 o más 99.- No responde</p>	A48
---	------------

A48a. De las siguientes afirmaciones, elija 1 o 2 cambios que le gustaría que se realicen en su trabajo:		
1.- Tener horarios flexibles que usted pueda organizar	A48a.	A48b.
2.- Que se planifiquen las tareas y que se respete lo planificado		
3.- Tener libertad para hacer cambios en el lugar de trabajo		
4.- Mejorar el trato y la cooperación entre los compañeros, los mandos medios y la jefatura.		
5.- Ninguna de las anteriores		

No aplica, A5 = 2 y 6

Como parte de su salario o ingreso por su trabajo, ¿Ud. recibe...	1.- Sí 2.- No 88.- No sabe 99.- No responde	
A49a. Bonos o comisión por su producción individual	A49a.	
A49b. Bonos o comisión por producción de la empresa	A49b.	
A49c. Bonos o comisión por cumplimiento de metas	A49c.	
A49d. Bonos o comisión por trabajo peligroso	A49d.	
A49e. Bono por asistencia	A49e.	
A49f. Bonos o comisión por no accidentarse	A49f.	
A49g. Otros bonos o incentivos	A49g.	

Todos

<p>A50. ¿Su salario o ingresos que recibe por su trabajo le permiten cubrir sus necesidades básicas y gastos regulares?</p> <p>1.- Siempre 2.- Casi siempre 3.- Rara vez 4.- Nunca 99. No responde</p>	<p>A50a. ¿Su salario o ingreso le permite cubrir gastos imprevistos?</p> <p>1.- Siempre 2.- Casi siempre 3.- Rara vez 4.- Nunca 99. No responde</p>	<p>A50b. ¿Con qué frecuencia debe utilizar su línea o tarjeta de crédito (incluida la de casa comercial, supermercado, otra) para cubrir sus gastos regulares?</p> <p>1.- Siempre 2.- Casi siempre 3.- Rara vez 3.- Nunca 5.- No tiene línea o tarjeta de crédito (incluida la de casa comercial, supermercado, otra) 99. No responde</p>
A50	A50a	A50b

<p>A51. ¿En qué lugar trabaja Ud. la mayor parte del tiempo? Mostrar tarjeta N° 2</p> <p>1.- En la empresa , negocio, establecimiento u oficina a la cual usted pertenece 2.- Local u oficina de otra empresa 3.- En su casa 4.- En otra casa que no es la suya 5.- En área agrícola, minera, marítima: campo, mina o pique o centro de cultivo 6.- En la obra (construcción) 7.- Visitas a domicilio o a los lugares donde se encuentra el cliente o interesado (casas, oficinas, etc.) 8.- En la vía pública (en la calle) 9.- En transporte terrestre, aéreo o marítimo 10.- En otro lugar. A51e. Especifique</p>	A51	A51e
--	------------	-------------

Historia Laboral

Todos

¿Qué edad tiene Ud. actualmente?	A52
¿Qué edad tenía Ud. cuando empezó a trabajar?	A53

<p>A54. ¿Su actual trabajo es su primer trabajo?</p> <p>1.- Sí > pase a A66a 2.- No</p>	A54
--	------------

A continuación le haré algunas preguntas acerca del primer trabajo remunerado que tuvo.

A55. ¿Cuál fue su primer trabajo y que hacía?	A55
A56. ¿Qué actividad realizaba la institución, empresa o negocio para la cual trabajaba? (Tarjeta N°3 clasificación por ramas)	A56

<p>A57. En su trabajo, ¿Ud. era...?</p> <p>1.- Patrón o empleador (dueño o socio) 2.- Trabajador por cuenta propia 3.- Trabajador dependiente o asalariado 4.- Servicio doméstico puertas adentro 5.- Servicio doméstico puertas afuera 6.- Familiar no remunerado</p>	A57
---	------------

A58. En ese trabajo, ¿firmó contrato de trabajo?	A58
1. Sí 2. No 3. 88. No sabe	

A58a. ¿Cuál fue la duración de este trabajo? (En años y meses).	A58a	
	Años	
	Meses	

A59. ¿Cuál fue su trabajo posterior a aquella primera experiencia? Descripción del trabajo y qué hacía. Repetir para este trabajo la secuencia de preguntas A56 - A58a	A59

A60 ¿Cuántos trabajos ha tenido en su vida laboral? (Considere sólo los principales) (Si ha tenido 4 o más trabajos, pasar a A61. Las personas que tengan menos de 4 trabajos pasan a la 62a).	A60

Situación Actual

<p>(No aplica A60: Menos de 4 trabajos) A61. Ahora pensando en su situación actual, ¿cuál fue su trabajo anterior (anterior al actual) y que hacía?</p> <p>A62. ¿Qué edad tenía Ud. cuando empezó en ese trabajo?</p>			<p>A63. En su vida laboral, desde su primer trabajo hasta el actual, ¿cuántas veces ha estado desempleado(a) durante al menos un mes?</p> <p>1.- 1 ó 2 veces 2.- De 3 a 5 veces 3.- De 6 a 10 veces 4.- De 11 a 15 veces 5.- Más de 15 veces</p>		<p>A64. En el último año, ¿cuánto tiempo ha estado desempleado(a)?</p> <p>1.- 0 mes, no ha estado 2.- Menos de dos meses 3.- De 2 meses a menos de 3 4.- De 3 meses a menos de 6 5.- De 6 meses a 12</p> <p>A65. ¿Cuál ha sido su principal ocupación en toda su vida laboral? Describa la actividad.</p> <p>A65a. ¿Y por cuántos años?</p> <p>A65b. ¿Cuál es la principal razón por la que se ha mantenido en esta ocupación?.</p> <p>1.- Porque no encontró otro trabajo 2.- Porque está satisfecho con su trabajo 3.- Por obligación 4.- Por falta de herramientas y/o conocimientos 5.- Otra razón 88.- No sabe 99.- No responde</p>		
<p>Repetir para este trabajo la secuencia de preguntas desde A56 - A58b</p> <p>Todos A62a. En su vida laboral, desde su primer trabajo hasta el actual, ¿ha estado desempleado(a) durante al menos un mes?</p> <p>1.- Si 2.- No > Pase a la A65</p>							
A61	A62	A62A	A63	A64	A65	A65a	A65b

No aplica A5=1, 2 y 6

Con respecto a las siguientes situaciones, en su trabajo actual ¿Con qué frecuencia usted... Mostrar Tarjeta N° 4a y 4b ã	1.- Nunca	2.- Rara vez	3.- Casi siempre	4.- Siempre	99.- No responde
A66a. Tiene miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo	1	2	3	4	99
A66b. Se siente indefenso(a) ante el trato injusto de sus superiores	1	2	3	4	99
A66c. Tiene miedo de que le despidan si no hace lo que le piden	1	2	3	4	99
A66d. Considera que lo (a) tratan de forma discriminatoria o injusta	1	2	3	4	99
A66e. Considera que lo (a) tratan de forma autoritaria o violenta	1	2	3	4	99
A66f. Lo (a) obligan a trabajar más horas de las que corresponden según su horario laboral	1	2	3	4	99

A66g. Lo (a) hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado(a)	1	2	3	4	99
A66h. Lo(a) obligan a realizar actividades o tareas que no corresponden al tipo de trabajo para el que está contratado	1	2	3	4	99
A66i. Se siente preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que lo despidan	1	2	3	4	99
A66j. Se siente preocupado por que le cambien las condiciones de su salario (salario variable, en especies, etc.)	1	2	3	4	99
A66k. Se siente preocupado por que lo despidan o no le renueven el contrato	1	2	3	4	99

Todos

En su situación laboral actual, señale con qué frecuencia Ud. puede: Mostrar Tarjeta N° 5à	Nunca	Rara vez	Casi siempre	Siempre	No responde
A67a. Tomarse los días feriados sin problema	1	2	3	4	99
A67b. Hacer uso de licencia o reposo médico sin problemas	1	2	3	4	99
A67c. Ir al médico sin problemas cuando lo necesita	1	2	3	4	99
A67d. Tomar las vacaciones sin problemas	1	2	3	4	99
A67e. Pedir o tomarse un día libre por motivos familiares o personales sin problemas cuando lo necesita	1	2	3	4	99
A67f. Acceder a indemnización por despido	1	2	3	4	99
A67g. Hacer uso de licencia maternal o paternal	1	2	3	4	99
A67h. Hacer uso de licencia medica para menor de 1 año	1	2	3	4	99

Todos

A68. Después de un año de trabajo, ¿cuántos días de vacaciones considera que necesita para recuperarse adecuadamente?	A69. Si pudiera elegir, ¿cómo le gustaría que se distribuyeran sus vacaciones? 1.- Una vez en el año 2.- Parceladas dos veces al año 3.- Parceladas en periodos cortos, más de dos veces durante el año 4.- Otra forma. A69e. Especifique	
A68	A69	A69e

A69a. De las siguientes afirmaciones, elija 1 o 2 cambios que le gustaría que se realicen en su trabajo:		
1.- Que se respeten efectivamente los períodos de vacaciones	A69a	A69b
2.- Aumentar los salarios al menos en el aumento del IPC		
3.- Generar mayor apoyo estatal para el cumplimiento de la normativa laboral		
4.- Ninguna de las anteriores		

<p>A70. ¿Se encuentra afiliado en algún sistema previsional (para su jubilación)?</p> <p>1.- Sí, AFP (Administradora de Fondos de Pensiones) 2.- Sí, INP (Caja Nacional de Empleados Públicos, Caja de Empleados 3.- Particulares, Servicio de Seguro Social) 4.- Sí, Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) 5.- Sí, Dirección de Previsión de Carabineros (DIPRECA) 6.- Sí, Otra. > A70e Especifique 7.- No está afiliado > à Pase a A72 88. No sabe > à Pase a A72</p> <p>A71. Actualmente, ¿está cotizando o su empleador le cotiza en el sistema previsional para su jubilación?</p> <p>1.- Sí 2.- No 88. No sabe</p>		<p>A72. ¿A qué sistema previsional de salud pertenece Ud., ya sea como cotizante o carga?</p> <p>1.- Sistema Público FONASA Grupo A 2.- Sistema Público FONASA Grupo B 3.- Sistema Público FONASA Grupo C 4.- Sistema Público FONASA Grupo D 5.- Sistema Público FONASA, 88. No sabe Grupo 6.- FF.AA. y de Orden 7.- ISAPRE 8.- Ninguno 88. No sabe 9.- Otro sistema A72e Especifique</p> <p>A73. ¿Ud. tiene seguro de Cesantía?</p> <p>1.- Sí 2.- No 88. No sabe</p>			
A70	A70e	A71	A72	A72e	A73

Ahora le haré algunas preguntas acerca de organizaciones relacionadas con su trabajo

¿Ud. pertenece a algunas de estas organizaciones?	Sí	No	99. No responde
A74a. Sindicato de empresa (No aplica A5 = 1, 2, 4, 5 y 6)	1	2	99
A74b. Sindicato interempresas (No aplica A5 = 1, 2, 4, 5 y 6)	1	2	99
A74c. Sindicato de trabajadores independientes (No aplica A5= 1 y 3)	1	2	99
A74d. Asociación gremial, de empresarios o microempresarios (No aplica A5 = 3, 4, 5 y 6)	1	2	99
A74e. Asociación de funcionarios o de colegios profesionales (No aplica (A5= 4, 5 Y 6)	1	2	99
A74f. Cooperativa de productores (No aplica A5= 3, 4 y 5)	1	2	99

Todos

<p>A75. En su trabajo, ha discutido con otros trabajadores o con alguna organización a la que pertenece sobre sus condiciones de trabajo?, ¿o sobre cambios en la asignación de tareas?</p> <p>1.- Sí 2.- No > pase a A77a 99. No responde > pase a A77a</p>	<p>A76. Como resultado de estas discusiones, ¿se han realizado mejoras en su puesto de trabajo o en la asignación de tareas?</p> <p>1.- Sí 2.- No 99. No responde</p>
A75	A76

Si no pertenece a ninguna de las organizaciones de A74a-A74f, pase a A80.

¿La organización a la cual pertenece ha negociado:	Sí	No	No sabe	99. No responde
A77a. Condiciones de Seguridad y Salud	1	2	3	99
A77b. Salarios y otros beneficios en dinero	1	2	3	99
A77c. Jornada laboral	1	2	3	99
A77d. Otro beneficio. A77d_e Especifique	1	2	3	99

A78. Cuando tiene algún problema en su trabajo, ¿recurre a la o las organizaciones a las que pertenece? 1.- Si 2.- No > Pase a A80		A79. Con qué frecuencia, ¿recurre a la o las organizaciones a las que pertenece? 1.- Nunca 2.- Algunas veces 3.- Casi siempre 4.- Siempre 99.- No responde	
A78		A79	

A80. En su opinión, habitualmente cómo se deciden o resuelven en su trabajo los siguientes temas (Marcar sólo la alternativa más habitual). Tarjeta Nº 6								
	Por presión directa de los trabajadores/as hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.)	Por negociación colectiva	Por denuncia a autoridades fiscalizadoras	Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario	Por la empresa, jefes o directivos sin consulta	No aplica	88. No sabe	99. No responde
1.- Salarios								
2.- Horario de trabajo								
3.- Número de horas de trabajo								
4.- Vacaciones y descanso fin de semana								
5.- Salas cuna								
6.- Indemnizaciones								
7.- Condiciones de seguridad y salud								
8.- Posibilidades de capacitación								

A80a. De las siguientes afirmaciones, elija 1 o 2 cambios que le gustaría que se realicen en su trabajo:		
1.- Que los sueldos e incentivos sean por capacidades, nivel de estudios y/o cumplimiento de tareas.	A80a	A80b
2.- Tener posibilidades de capacitación continua y planificada		
3.- Poder asumir algún cargo directivo o de mayor responsabilidad		
4.- Ninguna de las anteriores		

Sólo para hombres mayores de 65 o mujeres mayores de 60 años, (Hombres: A52 > 64 o Mujeres: A52 > 59) Mujeres <60 años y Hombre < 65 años ã pasan a Módulo B

A81. ¿Por qué ha seguido trabajando? 1.- Porque recibiría una pensión muy baja 2.- Le agrada el trabajo 3.- Por mantenerse activo 4.- Porque la pensión que recibo es muy baja 5.- Por otra razón. A81e. Especifique cuál	A81	A81e. Especifique

MÓDULO B: CONDICIONES DE TRABAJO

Las siguientes preguntas son acerca de sus condiciones de trabajo, las herramientas que usa y su opinión acerca de la capacitación y de los riesgos en su trabajo.

Todos

B1. En su trabajo actual, ¿Con qué frecuencia utiliza?	1.- Siempre 2.- Casi Siempre 3.- Rara vez 4.- Nunca 88. No sabe 99. No responde
B1a. Alguna herramienta manual como tijeras, martillos, serrucho, pala, picota, cuchillos, pinzas, etc.	B1a
B1b. Alguna herramienta eléctrica como taladro, sierra, cautín, etc.	B1b
B1c. Alguna máquina o equipo como perforadora, tractor, montacargas, scanner, etc.	B1c
B1d. Computador, fotocopidora, etc.	B1d

No aplica A5=1, 2 y 6

B2. ¿Le han informado sobre los riesgos de accidentarse o enfermarse que usted tiene en su trabajo actual? 1.- Sí 2.- No 99.- No responde	B3. ¿La empresa o su actual empleador lo han capacitado sobre como prevenir los riesgos de accidentarse en su trabajo? 1.- Sí 2.- No 99.- No responde	B4. ¿La empresa o su actual empleador lo han capacitado sobre las enfermedades producidas por su trabajo? 1.- Sí 2.- No 99.- No responde	B5. ¿En su empresa hay Reglamento Interno de Higiene y Seguridad? 1.- Sí 2.- No > pasa a B7 88.- No sabe > pasa a B7 99.- No responde > pasa a B7	B6. ¿Ha leído el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa donde trabaja? 1.- Sí 2.- No 99.- No responde	B7. En su trabajo, ¿Le han entregado los elementos de protección personal que necesita? 1.- Sí 2.- No 3.- No necesita
B2	B3	B4	B5	B6	B7

Todos

B8. Por lo general, ¿En su <u>jornada de trabajo actual</u> durante cuánto tiempo Usted..? 1.- Toda la jornada 2.- La mitad de la jornada 3.- Ocasionalmente 4.- Nunca 88.- No sabe 99.- No responde	
Mostrar Tarjeta N°7a, 7b y 7c	
B8a. Está expuesto a vibraciones por herramientas manuales, maquinaria, etc.	B8a
B8b. Está expuesto a ruido tan alto que tiene que elevar la voz para conversar con otra persona	B8b
B8c. Está expuesto a altas temperaturas que hace que transpire incluso cuando esta en una pausa en su trabajo	B8c
B8d. Está expuesto a bajas temperaturas, tanto en ambientes cerrados como abiertos	B8d
B8e. Está expuesto a falta de luz natural o artificial que dificulta realizar bien su trabajo	B8e
B8f. Está expuesto a radiaciones tales como los RX, radiactividad, luz de soldadura, láser	B8f
B8g. Está expuesto directamente a los rayos del sol	B8g
B8h. Respira humos o polvos, como los de combustión o fundición, o de soldadura, o de madera o de mineral, o de plomo u otros	B8h
B8i. Respira vapores como los de solventes, diluyentes, de metales o de ácidos.	B8i
B8j. Manipula o su piel toma contacto con productos o sustancias químicas como pintura, solventes, pesticidas, bencina, cloro.	B8j

B8k. Trabaja con alguna sustancia o producto que considere que le produce daño a su salud , B8ke ¿Cuál?	B8k	
	B8ke	
B8l. Manipula o toma contacto con materiales que podrían estar infectados como: basura, fluidos corporales, material de laboratorio.	B8l	
B8m. Manipula o toma contacto con animales o con productos de su faenamiento	B8m	
B8n. Realiza trabajos en que debe alcanzar herramientas, elementos u objetos situados muy alto o muy bajos	B8n	
B8o. Realiza trabajos que lo obligan a mantener posturas incómodas	B8o	
B8p. Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados	B8p	
B8q. Realiza movimientos repetitivos en cortos períodos de tiempo	B8q	
B8r. Debe sobreesforzar la voz	B8r	
B8s. Debe mantener la vista fija y concentrada	B8s	
B8t. Trabaja sentado	B8t	
B8u. Trabaja de pie	B8u	

Todos

B9. En su trabajo, ¿Usted utiliza alguno de estos elementos o equipos para su protección? Tarjeta N° 8a, 8b y 8c 1.- Sí 2.- No 88.- No sabe 99.- No responde	B10. ¿Cuál es el principal motivo por el cual no usa este elemento de protección? 1.- No sabe usarlos 2.- Le incomodan 3.- No son de su talla 4.- Le molestan para trabajar 5.- No se lo han entregado 6.- No lo necesita Otro motivo	B11. En su trabajo actual, ¿Qué tan probable cree usted que es sufrir un accidente por la actividad que realiza? 1.- Muy probable 2.- Poco probable 3.- Nada probable No aplica A5=1, 2 y 6 B12. ¿Cree que la empresa donde usted trabaja se preocupa de su salud y seguridad en el trabajo? 1.- Siempre 2.- Casi siempre 3.- Algunas veces 4.- Rara vez 5.- Nunca No aplica A5= 1 y 6 B13. ¿Está asegurado en caso de accidentes y enfermedades en el trabajo? 1.- Si 2.- No 88. No sabe 99. No responde			
	B9	B10			
B9a. Casco					
B9b. Protectores auditivos (tapones u orejeras)					
B9c. Guantes					
B9d. Gafas					
B9e. Pantallas faciales					
B9f. Protección para la respiración (máscaras trompas)					
B9g. Calzado de seguridad (zapatos, botas)					
B9h. Ropa de protección (ropa térmica o impermeable, pecheras, reflectantes)					
B9i. Elementos como sillas adaptables, apoya brazos o muñecas, apoya, pies audífonos					
B9j. Protector Solar					
			B11	B12	B13

Todos

B14. ¿En los alrededores de su trabajo existen las siguientes situaciones?		1.- Sí 2.- No
B14a. Situación extrema como: Inundaciones, Lluvias, Nieve, Otras	B14a	
B14b. Exposición a situaciones de inseguridad (violencia, delincuencia)	B14b	
B14c. Existen basurales, vertedero, pozos de relave, fuentes de mal olor	B14c	
B14d. Aislamiento geográfico	B14d	
B14e. Problemas para llegar al trabajo (falta de puente, lancha, transporte, etc.)	B14e	

MÓDULO C: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

A continuación le realizaré una serie de preguntas sobre algunas experiencias que usted vive en el trabajo

Todos

C1. Mostrar Tarjeta N° 9a, 9b y 9c	Nunca	Rara Vez	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre	99. No responde	No aplica
C1a. ¿Su jornada de trabajo le alcanza para mantener al día sus tareas?	1	2	3	4	5	99	7
C1b. ¿Con qué frecuencia debe resolver problemas difíciles en su trabajo?	1	2	3	4	5	99	7
C1c. Su trabajo, ¿le exige un gran esfuerzo de concentración y / o atención?	1	2	3	4	5	99	7
C1d. ¿Puede usted influir en la velocidad o rapidez con que debe trabajar?	1	2	3	4	5	99	7
C1e. ¿Puede usted influir en la cantidad de trabajo que se le asigna o que tiene?	1	2	3	4	5	99	7
C1f. ¿Puede elegir o cambiar el orden de sus tareas?	1	2	3	4	5	99	7
C1g. ¿Puede elegir o cambiar el método o la forma en que realiza su trabajo?	1	2	3	4	5	99	7
C1h. ¿Puede decidir cuándo tomar un descanso?	1	2	3	4	5	99	7
C1i. ¿Con qué frecuencia sus colegas o compañeros están dispuestos a escuchar sus problemas relacionados con el trabajo?	1	2	3	4	5	99	7
C1j. ¿Con qué frecuencia encuentra usted disposición en su jefe directo a escuchar sus problemas relacionados con el trabajo?	1	2	3	4	5	99	7
C1k. ¿En qué medida su jefe directo se asegura que los trabajadores tengan buenas oportunidades de desarrollo?	1	2	3	4	5	99	7
C1l. ¿En qué medida su jefe directo es bueno en planificar el trabajo?	1	2	3	4	5	99	7
C1m. ¿En qué medida su jefe directo es bueno en la solución de conflictos?	1	2	3	4	5	99	7
C1n. ¿En qué medida su jefe directo es bueno en la comunicación con el equipo?	1	2	3	4	5	99	7
C1o. ¿Tiene usted la posibilidad de aprender cosas nuevas a través de su trabajo?	1	2	3	4	5	99	7
C1p. ¿Le da su trabajo la oportunidad de desarrollar sus capacidades?	1	2	3	4	5	99	7
C1q. ¿Siente que el trabajo que usted realiza es importante?	1	2	3	4	5	99	7
C1r. ¿Se siente motivado y comprometido en su trabajo?	1	2	3	4	5	99	7

Todos

C2. Ahora le realizaré algunas preguntas respecto del grado de satisfacción con su trabajo, En general, ¿Qué tan satisfecho está usted con: Tarjeta N° 10 >	Nada Satisfecho	Poco Satisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	99. No responde
C2a. Las posibilidades de promoción o de mejorar en su trabajo	1	2	3	4	5	99
C2b. El ambiente que se produce entre las personas que trabajan con usted (compañeros, colegas)	1	2	3	4	5	99
C2c. Las condiciones ambientales de su trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura e iluminación)	1	2	3	4	5	99

Todos

C2d. De las siguientes afirmaciones, elija 1 o 2 cambios que le gustaría que se realicen en su trabajo:		
1.- Trabajar más cerca de su hogar	C2d	C2e
2.- Cambiar de empleo o empresa		
3.- Trabajar más horas de las que actualmente trabaja por un sueldo más alto		
4.- Ninguna de las anteriores		

A continuación le realizaré algunas preguntas sobre distintos acontecimientos que pueden haber ocurrido en su trabajo, tales como discriminaciones, abusos o maltratos.

C3. En su trabajo, usted ha sentido que sus derechos han sido menos respetados debido a su: 1.- Si 2.- No 88. No sabe 99. No responde		
C3a. Edad		C3h. Preferencias políticas
C3b. Nacionalidad		C3i. Preferencias religiosas
C3c. Sexo		C3j. Aspecto físico
C3d. Raza o grupo étnico de origen		C3k. El lugar donde vive
C3e. Minusvalía o discapacidad		C3l. Llevar menos tiempo en el trabajo que sus compañeros
C3f. Orientación sexual		
C3g. Nivel socioeconómico		

Todos

C4. Con que frecuencia a usted le ha pasado alguna de estas situaciones. Mostrar tarjeta N° 11 >	Nunca	Rara Vez	Algunas Veces	Casi siempre	Siempre	88. No sabe	99. No responde	C5. ¿Qué persona o personas se comportaron de esta manera? 1.-Compañeros 2.- Superiores o Jefes 3.- Subordinados Clientes o usuarios	
C4a. No se le habla o se les dificulta a sus compañeros que hablen con usted (No aplica A5= 1 y 2)	1	2	3	4	5	88	99	C5a	
C4b. Se le asignan tareas humillantes (No aplica A5= 1 y 2)	1	2	3	4	5	88	99	C5b	
C4c. No se le asignan tareas (No aplica A5= 1 y 2)	1	2	3	4	5	88	99	C5c	

C4d. Recibe amenazas (escritas, verbales, telefónicas, por gestos)	1	2	3	4	5	88	99	C5d	
C4e. Recibe presiones u hostigamientos para aumentar sus niveles de productividad	1	2	3	4	5	88	99	C5e	

Si dice nunca, 88. No sabe o 99. No responde a todas Pase a C6

Todos

C6. En los últimos 12 meses, en su trabajo ¿alguien que conozca o usted ha sido objeto de acoso sexual por parte de compañeros de trabajo o superiores? 1.- Si 2.- No > pase a C9 > 88.- No sabe > pase a C9	C7. ¿Esta situación ha sucedido en más de una ocasión? 1.- Si 2.- No 88.- No sabe 99.- No responde	C8. ¿Sabe usted si se ha realizado la denuncia de este hecho? 1.- Si, se realizó 2.- No, no se realizó 88.- No sabe 99.- No responde
C6	C7	C8

C9. En los últimos 12 meses, en su trabajo ¿Alguien que conozca o usted ha sido objeto de acoso sexual por parte de clientes, usuarios u otras personas de su trabajo, excepto compañeros o superiores? 1.- Si 2.- No > pase a C12 88.- No sabe > pase a C12	C10. ¿Esta situación ha sucedido en más de una ocasión? 1.- Si 2.- No 88.- No sabe 99.- No responde	C11. ¿Sabe usted si se ha realizado la denuncia de este hecho? 1.- Si, se realizó 2.- No, no se realizó 88.- No sabe 99.- No responde
C9	C10	C11

C12. En los últimos 12 meses, ¿Alguien que conozca o usted ha sido víctima de agresión física en su lugar de trabajo? 1.- Sí 2.- No > Pasa a C17 99.- No responde > Pasa a C17	C13. ¿Quién fue el agresor? 1.- Compañeros de trabajo 2.- Superiores o jefes 3.- Subordinados (trabajadores bajo su cargo) 4.- Clientes o usuarios	C14. ¿Usted ha hecho algún tipo de denuncia? 1.- Sí 2.- No > Pasa a C17	C15. ¿Dónde ha realizado usted la denuncia?	C16. ¿Qué tan satisfecho quedó usted con el resultado de la denuncia? 1.- Muy satisfecho 2.- Satisfecho 3.- Insatisfecho 4.- Muy insatisfecho
C12	C13	C14	C15	C16

En la mayoría de los países existe un grado de tensión entre distintos grupos sociales. En su opinión:

Todos

No aplica A5=2

C17. ¿Considera usted que en CHILE existe tensión entre cada uno de los siguientes grupos sociales?	1.- Mucha tensión	2.- Algo de tensión	3.- Nada de tensión	88.- No sabe	C18. ¿Considera usted que en su TRABAJO existe tensión entre cada uno de los siguientes grupos sociales?	1.- Mucha tensión	2.- Algo de tensión	3.- Nada de tensión	88.- No sabe
C17a. Ricos y Pobres	1.-	2.-	3.-	88.-					

C17b. Empleadores y Trabajadores	1	2	3	88	C18a. Empleadores y Trabajadores	1	2	3	88
C17c. Hombres y Mujeres	1	2	3	88	C18b. Hombres y Mujeres	1	2	3	88
C17d. Adultos y jóvenes	1	2	3	88	C18c. Adultos y jóvenes	1	2	3	88
C17e. Diferentes nacionalidades o grupos étnicos	1	2	3	88	C18d. Diferentes nacionalidades o grupos étnicos	1	2	3	88

MÓDULO D: CALIDAD DE VIDA Y SALUD

Todos

A continuación le realizaremos algunas preguntas de cómo se siente usted respecto a diversos aspectos de su vida.

D1. ¿Cómo se siente usted con.....? Mostrar Tarjeta Nº 12	1.- Muy Mal	2.- Mal	3.- Menos que regular	4.- Regular	5.- Mas que regular	6.- Bien	7.- Muy Bien	88.- No sabe	99.- No responde
D1a. La privacidad que tiene donde vive	1	2	3	4	5	6	7	88	99
D1b. La cantidad de dinero que entra al hogar	1	2	3	4	5	6	7	88	99
D1c. Su condición física	1	2	3	4	5	6	7	88	99
D1d. Su bienestar mental o emocional	1	2	3	4	5	6	7	88	99
D1e. Su relación de pareja	1	2	3	4	5	6	7	88	99
D1f. La cantidad de diversión que tiene en su vida	1	2	3	4	5	6	7	88	99
D1g. La vida familiar	1	2	3	4	5	6	7	88	99
D1h. Su trabajo	1	2	3	4	5	6	7	88	99
D1i. Su vida sexual	1	2	3	4	5	6	7	88	99
D1j. Su vida en general	1	2	3	4	5	6	7	88	99
D1k. Su nivel de endeudamiento	1	2	3	4	5	6	7	88	99
D1l. En general, usted diría que su salud esta	1	2	3	4	5	6	7	88	99

A continuación le realizaremos algunas preguntas de cómo se siente usted respecto a diversos aspectos de su trabajo. **Mostrar Tarjeta Nº 13**

D2. A continuación hay una serie de preguntas de cómo se siente con distintos aspectos de su trabajo.	1.- Nunca	2.- Rara Vez	3.- Algunas veces	4.- Casi siempre	5.- Siempre	88.- No sabe	99.- No responde
D2a. ¿Disfruta usted con el trabajo que realiza?	1	2	3	4	5	88	99
D2b. ¿Le deja (dejaba) el trabajo suficiente tiempo libre para otras cosas que desea (deseaba) hacer?	1	2	3	4	5	88	99
D2c. ¿Le impiden (impedían) los problemas o preocupaciones del trabajo disfrutar de su tiempo libre?	1	2	3	4	5	88	99
D2d. ¿Termina usted su jornada laboral tan cansado que solo quiere descansar?	1	2	3	4	5	88	99
D2e. ¿El trabajo que usted hace le provoca un permanente estado de tensión?	1	2	3	4	5	88	99
D2f. ¿Ha pensado cambiarse de trabajo por las malas condiciones de su trabajo?	1	2	3	4	5	88	99

D2g. ¿Cómo diría que es su salud actual comparada con la de hace un año?	D2g
1.- Mucho mejor ahora	
2.- Algo mejor ahora	
3.- Más o menos igual	
4.- Algo peor ahora	
5.- Mucho peor ahora	

Ahora, nos gustaría saber si tiene algún problema médico y cómo ha estado de salud en general, durante las últimas semanas. Por favor, conteste indicando la respuesta que, a su juicio, se aplique mejor a usted. Recuerde que solo debe responder sobre los problemas recientes y los que tiene ahora, no sobre los que tuvo en el pasado.

D3. Últimamente, ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hacía?	D4. Últimamente, ¿sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?	D5. Últimamente, ¿ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?
1.- Mejor que lo habitual 2.- Igual que lo habitual 3.- Menos que lo habitual 4.- Mucho menos que lo habitual	1.- No, en absoluto 2.- No más de lo habitual 3.- Algo más de lo habitual 4.- Mucho más de lo habitual	1.- Más útil que lo habitual 2.- Igual que lo habitual 3.- Menos útil que lo habitual 4.- Mucho menos útil que lo habitual
D3	D4	D5

D6. Últimamente, ¿se ha sentido capaz de tomar decisiones?	D7. Últimamente, ¿se ha notado constantemente agobiado y en tensión?	D8. Últimamente, ¿ha tenido la sensación de que no puede superar sus dificultades?
1.- Más que lo habitual 2.- Igual que lo habitual 3.- Menos que lo habitual 4.- Mucho menos que lo habitual	1.- No, en absoluto 2.- No más que lo habitual 3.- Algo más que lo habitual 4.- Mucho más que lo habitual	1.- No, en absoluto 2.- No más que lo habitual 3.- Algo más que lo habitual 4.- Mucho más que lo habitual
D6	D7	D8

D9. Últimamente, ¿ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?	D10. Últimamente, ¿ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?	D11. Últimamente, ¿se ha sentido poco feliz o deprimido?
1.- Más que lo habitual 2.- Igual que lo habitual 3.- Menos que lo habitual 4.- Mucho menos que lo habitual	1.- Más capaz que lo habitual 2.- Igual que lo habitual 3.- Menos capaz que lo habitual 4.- Mucho menos capaz que lo habitual	1.- No, en absoluto 2.- No más que lo habitual 3.- Algo más que lo habitual 4.- Mucho más que lo habitual
D9	D10	D11

D12. Últimamente, ¿ha perdido confianza en si mismo?	D13. Últimamente, ¿ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?	D14. Últimamente, ¿se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?
1.- No, en absoluto 2.- No más que lo habitual 3.- Algo más que lo habitual 4.- Mucho más que lo habitual	1.- No, en absoluto 2.- No más que lo habitual 3.- Algo más que lo habitual 4.- Mucho más que lo habitual	1.- Más que lo habitual 2.- Igual que lo habitual 3.- Menos que lo habitual 4.- Mucho menos que lo habitual
D12	D13	D14

D15. En relación a la actividad física que realiza tanto en el trabajo como fuera de éste, ¿con qué frase se siente más representado? (leer alternativas)	D16. En el último mes ¿practicó Ud. deporte o realizó actividad física durante 30 minutos o más cada vez?
1.- Pasa la mayor parte del tiempo sentado y camina poco 2.- Camina bastante, pero no hace ningún esfuerzo físico 3.- Hace esfuerzo físico algunas veces 4.- Su actividad requiere frecuentemente de esfuerzo físico	1.- 3 o más veces por semana 2.- 1 o 2 veces por semana 3.- Menos de 1 vez por semana 4.- No practiqué deporte este mes
D15	D16

D17. ¿Con qué frecuencia toma desayuno? 1.- Todos los días 2.- Casi siempre 3.- A veces 4.- Nunca		D18. En su trabajo, ¿Ud. Tiene o puede tomarse el horario establecido para su almuerzo o colación? 1.- Sí 2.- No		D19. En su trabajo, ¿Usted cuenta con un lugar apropiado para su almuerzo o colación? (casino, comedor, etc.) 1.- Sí 2.- No	
D17		D18		D19	

Leer >

A continuación le realizaremos un conjunto de preguntas referidas a su salud, si ha tenido algún accidente, enfermedad, o problema de salud

D20. En los últimos 12 meses, ¿Ha tenido Ud. algún accidente en el trabajo o de ida y vuelta al trabajo, como golpe, caída, herida, corte, fractura, quemadura o envenenamiento? 1.- Sí > cuántos? _____ en D20a 2.- No > Pasa a D29	
D20	D20a

En la Pregunta D20 usted mencionó que ha tenido X accidentes. Ahora le pedimos especificar los últimos 4 D21. ¿En qué lugar ocurrió el accidente...? 1.- Fue en su lugar de trabajo 2.- Fue en el trayecto de ida o vuelta entre el trabajo y la casa D22. Por ese accidente, recibió atención de salud? 1.- Sí > Pasa a D23 2.- No D22a. Si contestó que no recibió atención de salud, ¿Cuál fue la principal razón por la que no la recibió? 1.- No lo consideró necesario, no hizo nada, utilizó remedios por su cuenta. 2.- No tuvo facilidades en el trabajo para acudir. 3.- No supo donde acudir 4.- No tuvo dinero para pagar la atención o pagar el transporte 5.- No tuvo tiempo 6.- Acudió a un lugar de atención pero no fue atendido 6.- Otra razón > Pasa a D28				D23. Por ese accidente ¿A dónde lo enviaron o se dirigió para su atención? 1.- Establecimiento público de salud, (posta, consultorio, SAMU, SAPU, servicio urgencia, hospital público) 2.- Clínica, centro médico u Hospital privado 3.- Policlínico de la empresa 4.- Policlínico u hospital del seguro del trabajo (mutualidad) 5.- Médico particular 6.- Otros. D23a, Ud. cómo llego a la atención de salud 1.- Enviado por la empresa o empleador 2.- Por su propia decisión 3.- Otros D24. Con respecto a la atención recibida, por ese accidente, ¿Qué nota le pondría a la atención Médica?: (Poner nota de 1 a 7) o no necesitó D25. Con respecto a la atención recibida, por ese accidente, ¿Qué nota le pondría a la entrega de medicamentos?: (Poner nota de 1 a 7) o no necesitó				D26. Con respecto a la atención recibida, por ese accidente, ¿Qué nota le pondría a la rehabilitación? (Poner nota de 1 a 7) o no necesitó D27. Por este accidente Ud, requirió 1.- Ser hospitalizado 2.- Hacer solo reposo con licencia 3.- Hacer solo reposo sin licencia 4.- No le indicaron hospitalización ni realizar reposo D28. Por este accidente ¿Quedó con algún problema de salud físico o mental? 1.- Sí 2.- No (Pasar a D29) D28a. Este problema de salud lo afecta en: 1.- Su vida social y familiar 2.- Su trabajo actual 3.- Ambas 4.- No me afecta			
Acc	D21	D22	D22a	D22	D23a	D24	D25	D26	D27	D28	D28a
1											
2											
3											
4											

<p>D29. ¿Usted tiene o ha tenido alguna enfermedad diagnosticada que ha sido provocada y/o agravada por el trabajo?</p> <p>1.- Sí > D29e ¿Cuáles? ----- 2.- No > Pasa a D35</p> <p>D30. Por esta enfermedad, ¿fue atendido? 1.- Sí > Pasa a D31 2.- No</p> <p>D30a. Si contestó que no recibió atención de salud, ¿Cuál fue la principal razón por la que no la recibió? 1.- No lo consideró necesario, no hizo nada, utilizó remedios por su cuenta. 2.- No tuvo facilidades en el trabajo para acudir. 3.- No supo donde acudir 4.- No tuvo dinero para pagar la atención o pagar el transporte 5.- No tuvo tiempo 6.-Acudió a un lugar de atención pero no fue atendido 7.-Otra razón</p> <p>> Pasa a D33</p> <p>D31. Esta enfermedad, ¿fue reconocida como enfermedad profesional? Sí, reconocida Sí, está en trámite de reconocimiento No, no fue reconocida.</p>					<p>D32. Por esta enfermedad, ¿dónde ha sido atendido principalmente?</p> <p>1.- Establecimiento publico de salud, (posta, consultorio, SAMU, SAPU, servicio urgencia, hospital) 2.- Clínica, centro médico u hospital de las FFAA 3.- Policlínico de la empresa 4.- Policlínico u hospital del seguro del trabajo (mutualidad) 5.- Médico particular 6.- Otro lugar</p> <p>D32a., Ud. como llego a la atención de salud 1.- Enviado por la empresa o empleador 2.- Por su propia decisión 3.- Otro</p> <p>D33. Por esta enfermedad, ¿cuánto tiempo ha tenido que estar en reposo durante los últimos 12 meses? Anote total de días</p> <p>D34. Por esta enfermedad, ¿ha tenido que ser hospitalizado durante estos últimos 12 meses? 1.- Sí 2.- No</p> <p>D34a Por esta enfermedad, ¿Quedó con algún problema de salud físico o mental? 1.- Sí 2.- No > Pasa a D35</p> <p>D34b. Esta enfermedad lo afecta en: 1.- Su vida social y familiar 2.- Su trabajo actual 3.- Ambas 4.- No me Afecta</p>						
D29	D29e	D30	D30a	D31	D32	D32a	D33	D34	D34a	D34b	
1											
2											
3											
4											

<p>D35. En los últimos 12 meses, ¿Ud. ha tenido dolores permanentes o recurrentes en algunas de las siguientes partes del cuerpo? Conteste si o no, Tarjeta N° 14: dibujo del cuerpo)</p> <p>1.- Sí 2.- No</p>					<p>D36. ¿Este dolor es, en alguna medida, provocado por el trabajo que realiza? 1.- Sí 2.- No 88.- No sabe</p>						
		D35	D36			D35	D36				
D35a	El cuello			D35h	Manos						
D35b	Espalda			D35i	Muñecas						
D35c	Zona lumbar			D35j	Muslos						
D35d	Hombros			D35k	Piernas						
D35e	Antebrazos			D35l	Rodilla						
D35f	Brazos			D35m	Tobillo						
D35g	Codos			D35n	Pie						

Si dice a todas que no pase a D37

<p>D37. Durante los últimos 12 meses, ¿Usted ha tenido alguno de los siguientes síntomas o problemas de salud?</p> <p>1.- Sí 2.- No 88.- No sabe 99.- No responde</p> <p>D38. ¿Se atendió cuando tuvo estos síntomas o problemas de salud?</p> <p>1.- Sí 2.- No > pase a siguiente síntoma</p>		<p>D39. ¿Dónde se atendió cuando tuvo estos síntomas o problemas de salud?</p> <p>1.- Establecimiento público de salud, (posta, consultorio, SAMU, SAPU, servicio urgencia, hospital público) 2.- Clínica, centro médico u hospital de las FFAA 3.- Policlínico de la empresa 4.- Policlínico u hospital del seguro del trabajo (mutualidad) 5.- Médico particular 6.- Otros</p>		
		D37	D38	D39
D37a	Le cuesta dormir o duerme mal			
D37b	Tiene sensación continua de cansancio			
D37c	Sufre de dolores de cabeza			
D37d	Sufre mareos			
D37e	Le cuesta concentrarse, mantener la atención en lo que hace			
D37f	Se siente tenso o irritable			
D37g	Sufre alteraciones del apetito o digestivas (náuseas, acidez, estitiquéz, colitis, dolores de guata)			
D37h	Tiene problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa)			
D37i	Tos o dificultad respiratoria			
D37j	Ardor con enrojecimiento y picazón de la piel			
D37k	Ronquera (disfonía) o pérdida de la voz o dificultad para hablar			
D37l	Disminución de la audición			
D37m	Otro problema de salud o síntoma, D37me: Cual?			

<p>D40. Si ha necesitado reposo por un problema de salud ¿lo ha podido realizar?</p> <p>1.- Si, siempre a pasa a D42 2.- Si, casi siempre 3.- Si, en algunas ocasiones 4.- Si, rara vez 5.- Nunca 6.- No ha necesitado > pasa a D42</p>		<p>D41. ¿Por qué razón no ha hecho reposo? Tarjeta N° 15</p> <p>1.- Por razones económicas 2.- Porque no se lo han permitido en el trabajo 3.- Por miedo a que lo despidan 4.- Por carga de trabajo 5.- Por compromiso o responsabilidad al trabajo 6.- Por razones familiares 7.- Porque no lo considero necesario 8.- Otras razones > pasa a D41 e Cuáles?</p>	
D40		D41	D41e

<p>D42. Debido a algún problema de salud o enfermedad, ¿Usted ha enfrentado las siguientes situaciones?</p>		<p>1.- Si 2.- No 88.- No sabe 99.- No responde</p>
		D42
D42a	Ha tenido que cambiar las tareas que realiza en su trabajo	
D42b	Ha tenido que cambiarse de trabajo por su decisión (renunciar)	
D42c	Lo despidieron	
D42d	Ha permanecido en su mismo puesto de trabajo a pesar de las molestias de salud	
D42e	Ha tenido que jubilarse o pensionarse	
D42f	Ha tenido licencias o reposos recurrentes.	

<p>D43. En los últimos 12 meses, ¿Se ha sentido usted melancólico, triste o deprimido por un período de dos semanas o más?</p> <p>1.- Sí 2.- No 99.- No responde</p> <p>D44. En los últimos 12 meses, ha perdido el interés por las cosas que le gusta hacer, como el trabajo, actividades extralaborales, u otras actividades por un período de dos semanas o más?</p> <p>1.- Sí 2.- No > Pasa a D50 99.- No responde > Pasa a D50</p> <p>D45. ¿Cree usted que este o estos problemas se relacionan con el trabajo que usted realiza?</p> <p>1.- Sí, totalmente 2.- Sí, parcialmente 3.- No 88.- No sabe 99.- No responde</p>		<p>D46. ¿En los últimos 12 meses ha consultado un médico por este o estos problemas?</p> <p>1.- Sí 2.- No > Pasa a D50 99.- No responde > Pasa a D50</p> <p>D47. En los últimos 12 meses, ¿Cuántas veces consultó a un médico por este o estos problemas?</p> <p>D48. En los últimos 12 meses, ¿Ha tenido licencias médicas o reposos por este problema?</p> <p>1.- Sí 2.- No > Pasa a D50 99.- No responde > Pasa a D50</p> <p>D49. ¿Cuántos días de licencia ha tenido por este problema?</p>				
D43	D44	D45	D46	D47	D48	D49

<p>D50. ¿Usted, aparte de su trabajo, tiene a su cargo el cuidado de niños pequeños, adultos mayores, enfermos minusválidos o crónicos?</p> <p>1.- Sí, como único cuidador 2.- Sí, pero compartido con otro 3.- Ocasionalmente 4.- No, no tiene nadie a su cargo</p>	<p>D51. En caso de problemas urgentes de salud de hijos o familiares, ¿usted asume su cuidado?</p> <p>1.- Siempre 2.- casi siempre 3.- Rara vez 4.- Nunca 88.- No sabe 99.- No responde</p>
D50	D51

A continuación le haré algunas preguntas acerca de su salud, su tiempo libre y ciertos hábitos relacionados con el consumo de cigarrillo, alcohol y medicamentos

<p>D52. ¿Con qué frecuencia puede usar el tiempo libre como ud. desea?</p> <p>1.- Siempre 2.- Casi siempre 3.- Rara vez (pasa a D52a) 4.- Nunca (pasa a D52a) 88.- No sabe 99.- No responde</p>							
	¿Por qué razón no puede hacerlo?	1.- Siempre	2.- Casi Siempre	3.- Rara vez	4.- Nunca	88.- No sabe	99.- No responde
D52a	Tiene otro trabajo	1	2	3	4	88	99
D52b	Tiene que estar disponible para trabajar en el momento que le necesiten	1	2	3	4	88	99
D52c	Tiene que realizar actividades domésticas y familiares	1	2	3	4	88	99
D52d	Tiene que estudiar	1	2	3	4	88	99

D53. En promedio, ¿Cuánto tiempo ocupa en trasladarse desde? (en horas y minutos) a) Su casa al trabajo (Viaje de IDA) b) El trabajo a su casa (Viaje de REGRESO)	Viaje de Ida		Viaje de Regreso	
	D53a horas	D53a minutos	D53b horas	D53b minutos

D54. ¿Cuán a menudo usted se enfrenta a las siguientes situaciones?						
		Nunca	Rara vez	Casi siempre	Siempre	No responde
D54a	Cuando Ud. no está en su casa, ¿las tareas domésticas se quedan sin hacer?					
D54b	Cuando Ud. está en el trabajo, ¿Piensa en las tareas domésticas y familiares?					
D54c	¿Hay situaciones en las que Ud. Necesitaría estar en el trabajo y en la casa al mismo tiempo?					
D54d	Si hay un problema en su casa, ¿Ud. deja el trabajo para ir a solucionarlo?					

D55. En su lugar de trabajo, ¿Está Ud. expuesto al humo de cigarrillo? 1.- Sí, siempre o casi siempre 2.- Sí, en muchas ocasiones 3.- Sí, en algunas ocasiones 4.- No, nunca D56. En su trabajo existen espacios habilitados para los fumadores 1.- Sí 2.- No 88.- No sabe 99.- No responde		D57. En el último mes, ¿Ha fumado al menos un cigarrillo? 1.- Sí 2.- No, dejó de fumar hace menos de 6 meses 3.- No, dejó de fumar hace más de 6 meses 4.- No, nunca ha fumado à pasa a D59 D58. Las restricciones para fumar en el lugar de trabajo, ¿han influido en cuánto fuma actualmente? Tarjeta N° 16 1.- Sí, ha fumado menos cantidad de cigarrillos 2.- Sí, ha fumado más que antes 4.- No, ha fumado lo mismo que antes 5.- No, en mi trabajo no hay restricciones para fumar	
D55	D56	D57	D58

D59. ¿Con que frecuencia usted toma vino, cerveza, pisco, ron u otro? . 1.- 4 o más veces a la semana 2.- De 2 a 3 veces a la semana 3.- De 2 a 4 veces al mes 4.- Una o menos veces al mes 5.- Nunca	D60. En relación a su consumo de alcohol, conteste Si o No (No deje preguntas sin responder): Tarjeta 17	Sí	No
	D60a. ¿Ha tenido problemas entre usted y su pareja o familiares a causa del trago?		
	D60b. ¿Ha perdido amigos(as) por el trago?		
	D60c. ¿Ha tenido ganas de disminuir lo que toma?		
	D60d. ¿Le ocurre en ocasiones que, sin darse cuenta, termina tomando más de lo que piensa?		
	D60e. ¿Ha tenido que tomar alcohol en las mañanas?		
	D60f. ¿Le ha ocurrido que al despertar, después de haber bebido la noche anterior, no recuerda parte de lo que pasó?		
	D60g. ¿Le molesta que lo critiquen por la forma en que toma?		
D59			

D61. ¿Con que frecuencia cree usted que sus compañeros de trabajo consumen bebidas alcohólicas?	
1.- 4 o más veces a la semana 2.- De 2 a 3 veces a la semana 3.- De 2 a 4 veces al mes 4.- Una o menos veces al mes 5.- Nunca 6.- No aplica	
D61	

D62. En el último mes, ha tomado de manera regular, es decir todos los días o la mayor parte de los días de la semana, medicamentos o sustancias para:		1.- Si 2.- No 99.- No responde
D62a	Disminuir el dolor (analgésicos)	
D62b	Reducir la ansiedad o el nerviosismo	
D62c	Ayudarse a dormir	
D62d	Subir la moral o el ánimo (antidepresivos)	
D62e	Aumentar el rendimiento o más energía o mantenerse despierto (estimulantes)	
D62f	Otras	

D63. En su trabajo actual, ¿conoce a alguien que consuma habitualmente alguna de estas sustancias: marihuana, cocaína, pasta base, otra sustancia ilícita?		D64. En su trabajo actual, por el consumo de alcohol o de drogas, ¿usted o algún compañero ha tenido...?		1.- Si 2.- No 88-. No sabe 99.- No responde
1.- Sí 2.- No		D64a	Que ausentarse del trabajo	
		D64b	Abandonar la jornada de trabajo	
		D64c	Incumplimiento de sus tareas en el trabajo	
		D64d	Accidentes en el trabajo o de trayecto	
		D64e	Conflictos o riñas en el trabajo	
D63		D64f	Otro problema. D65f_e Especifique	

D65. Durante el cuestionario Ud. señaló distintos cambios que le gustaría que se realicen en su trabajo (A48a-A48b, A69a-A69b, A80a-A80b, C2d-C2e). Piensa Usted en algún otro cambio que le gustaría que se realice en su trabajo (Sólo para quienes hayan seleccionado menos de 8 cambios en las preguntas anteriores):		
1 Sí 2 No	Especifique el cambio. Cambio _____	Asigne un orden
Encuestador, lea todas las alternativas marcadas, antes de asignar un orden a cualquiera de ellas. Ahora le solicitaré que ordene cada una de las alternativas seleccionadas, considerando que 1 es el cambio que realizaría primero.		
Alternativas de cambio	Puntaje de evaluación que le otorga	
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
Otro cambio, especifique:		

D66. Elija cual de las siguientes alternativas representa mejor lo que usted desearía que hiciera el Estado en relación a la salud de los trabajadores:

- 1.- Fiscalizar el cumplimiento de las condiciones de seguridad en el trabajo
- 2.- Hacer nuevas leyes que protejan la salud de los trabajadores
- 3.- Permitir que los empleadores decidan como se debe cuidar la salud y seguridad de los trabajadores
- 4.- Permitir que los trabajadores decidan como se debe cuidar su salud y seguridad
- 5.- Promover el acuerdo entre trabajadores y empleadores en materia de salud y seguridad
- 6.- Otra, especifique (D66e)

D66	D66e	
------------	-------------	--

No aplica A5= 1, 2, 4, 5 y 6

D67a. Para enfrentar situaciones de crisis o dificultad económica ¿ha tenido su empresa que hacer alguna de las siguientes adecuaciones que le voy a nombrar?: Por favor, mencione todas las que corresponda" (Encuestador: leer de una en una).

Adecuaciones	SÍ	NO
a.- Despedir trabajadores	1	2
b.- Contratar trabajadores temporales	1	2
c.- Hacer que los trabajadores realicen nuevas tareas	1	2
d.- Acortar las jornadas de trabajo	1	2
e.- Alargar las jornadas de trabajo	1	2
f.- Comenzar a trabajar por turnos	1	2
g.- Aumentar la producción con la misma cantidad de trabajadores	1	2
h.- Mantener la producción con menos trabajadores	1	2
i.- Rebajar los salarios	1	2
j.- Adelantar vacaciones	1	2
k.- Otras	1	2
l.- No, Ninguna	1	2

No aplica A5= 2, 3, 4, 5 y 6.

D67b. Para enfrentar situaciones de crisis o dificultad económica ¿ha tenido su empresa que hacer alguna de las siguientes adecuaciones que le voy a nombrar?: Por favor, mencione todas las que corresponda" (Encuestador: leer de una en una).

Adecuaciones	SÍ	NO
a.- Cambiar los rubros de producción (hacer cosas distintas de las habituales)	1	2
b.- Repactar deudas con los bancos	1	2
c.- Adquirir nuevas deudas	1	2
d.- Despedir trabajadores	1	2
e.- Contratar trabajadores temporales	1	2
f.- Hacer que los trabajadores realicen nuevas tareas	1	2
g.- Dejar impagas momentáneamente las deudas previsionales	1	2
h.- Acortar las jornadas de trabajo	1	2
i.- Alargar las jornadas de trabajo	1	2
j.- Comenzar a trabajar por turnos	1	2
k.- Aumentar la producción con la misma cantidad de trabajadores	1	2
l.- Mantener la producción con menos trabajadores	1	2
m.- Rebajar los salarios	1	2
n.- Adelantar vacaciones	1	2
o.- Postergar inversiones	1	2
p.- Otras	1	2
q.- No, ninguna	1	2

E. MÓDULO COMPOSICIÓN DEL HOGAR (TODOS)							F. MÓDULO EDUCACIÓN (TODOS)			
<p>Incluya a todos los miembros del hogar. Comience con el entrevistado (Orden=1)</p> <p>No olvide menores y adultos mayores</p> <p>No olvide a quienes residen transitoriamente fuera del hogar, ya sea por estudio, trabajo, negocio, enfermedad, vacaciones, u otra razón, siempre que <u>los períodos de ausencia no superen los 6 meses.</u></p> <p>Total Personas</p>		<p>E1. ¿Cuál es su relación de parentesco con el Jefe(a) de hogar</p> <p>1.- Jefe(a) de Hogar 2.- Cónyuge o pareja 3.- Hijo(a), hijastro(a) 4.- Padre o madre 5.- Suegro(a) 6.- Yerno o nuera 7.- Nieto(a) 8.- Hermano(a) 9.- Cuñado(a) 10.- Abuelo(a) 11.- Otro familiar 12.- No familiar</p> <p>E2. Sexo</p> <p>1.- Hombre 2.- Mujer</p> <p>E3. Edad (años cumplidos)</p> <p>En caso de menores de 1 año anote 0</p> <p>E4. ¿Cuál es su país de nacimiento?</p>		<p>E5. ¿Cuál es su estado civil actual?</p> <p>1.- Casado (a) 2.- Conviviente 3.- Anulado(a) 4.- Separado(a) de unión legal 5.- Separado(a) de unión de hecho 6.- Viudo(a) 7.- Soltero(a) 8.- Divorciado(a)</p> <p>E6. En Chile, la ley reconoce la existencia de 9 pueblos indígenas, ¿Pertenece Ud. o es descendiente de alguno de ellos?</p> <p>1.- Aymará 2.- Rapa Nui 3.- Quechua 4.- Mapuche 5.- Atacameño 6.- Coya 7.- Kawaskar 8.- Yagan 9.- Diaguita 10.- No pertenece a ningún pueblo indígena 88.- No sabe 99.- No responde</p>		<p>F1. ¿Asiste actualmente a algún establecimiento educacional?</p> <p>1.- Sí 2.- No</p> <p>F2c. ¿Cuál es el curso que realiza actualmente o último aprobado?</p> <p>F2t. ¿A qué nivel educacional corresponde?</p> <p>1.- Educación Preescolar o Educación parvularia 2.- Preparatoria (Sistema Antiguo) 3.- Educación Básica 4.- Educación Diferencial 5.- Humanidades (Sistema Antiguo) 6.- Educación Media Científico-Humanista 7.- Técnica, Comercial, Industrial o Normalista (Sistema Antiguo) 8.- Educación Media Técnica Profesional 9.- Centro de Formación Técnica incompleta (sin título) 10.- Centro de Formación Técnica completa (con título) 11.- Instituto Profesional incompleta (sin título) 12.- Instituto Profesional completa (con título) 13.- Educación Universitaria incompleta (sin título) 14.- Educación Universitaria completa (con título) 15.- Universitaria de Postgrado Ninguno 16.- No sabe 99.- No responde</p>				
Ord	Nombre	E1	E2	E3	E4	E5	E6	F1	F2 Curso	F2 tipo
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										

MÓDULO G: INGRESOS (MAYORES DE 15 AÑOS) A TODOS LOS INTEGRANTES DEL HOGAR

		G1. En el último mes, ¿recibió ingresos por? Leer Opciones						G3. El mes pasado, ¿recibió ingresos por? Leer Opciones						G5. En los últimos 12 meses, ¿recibió ingresos (no reportados anteriormente) por:							
		1.- Sí > G1m. Indique Monto 2.- No						1.- Sí > G3m. Indique Monto 2.- No						1.- Sí > G5m. Indique Monto 2.- No							
		Tipo de ingreso 1.- Pensión de alimentos 2.- Dinero aportado por familiares ajenos al hogar residentes en el país 3.- Dinero aportado por familiares ajenos al hogar residentes fuera del país 4.- No recibió este tipo de ingresos 88.- No sabe 99.- No responde						Tipo de ingreso 1.- Pensión de vejez o jubilación 2.- Rentas vitalicias 3.- Pensión de invalidez 4.- Montepío o pensión de viudez 5.- Pensión de orfandad 6.- Otro. G3e. Especifique 7.- No recibió 88.- No sabe 99.- No responde						Leer Opciones de Tipo de ingreso 1.- Intereses por depósito 2.- Ganancia por acciones 3.- Retiro de utilidades de su negocio 4.- Retiro de productos de su negocio 5.- Productos huerto familiar 6.- Venta productos caseros 7.- Finiquito o indemnización laboral 8.- Donaciones de instituciones o personas ajenas al hogar 9.- No recibió este tipo de ingresos 88.- No sabe 99.- No responde							
		G2. ¿Recibió el mes pasado ingresos por alguno de los siguientes subsidios del Estado? Leer Opciones						G4. Descontando los ingresos anteriores, ¿Usted o algún miembro de su hogar, recibe alguna ayuda en dinero o en bienes por parte del municipio, institución de beneficencia u otra organización?						G6. En los últimos 12 meses, ¿recibió ingresos por concepto de arriendo de:							
		1.- Sí. G2m. Indique Monto 2.- No						1.- Sí 2.- No 88.- No sabe 99.- No responde						1.- Sí > G6m. Indique Monto Anual 2. No							
		Tipo de ingreso 1.- Pensión asistencial (PASIS) de vejez 2.- Pensión asistencial (PASIS) de invalidez 3.- Subsidio familiar (SUF) 4.- Subsidio al agua potable 5.- Sistema de protección social (programa PUENTE y/o ChileSolidario) 5.- Asignación familiar 6.- Otros subsidios del Estado 7.- No recibió este tipo de ingresos 88.- No sabe 99.- No responde												Leer Opciones de Tipo de ingreso 1.- Propiedades urbanas 2.- Propiedades agrícolas 3.- Propiedades de vacaciones 4.- Maquinarias 5.- Vehículos de transporte 6.- Herramientas o implementos 7.- Animales 8.- No recibió este tipo de ingresos 88.- No sabe 99.- No responde							
	Nombre	G1_ t1	G1_ m2	G1_ t2	G1_ m2	G2_ t1	G2_ m1	G2_ t2	G2_ 2	G3_ t1	G3_ m1	H3_ t2	H3_ m2	G4	G4e	G5_ t1	G5_ m1	G5_ t2	G5_ m2	G6_ t	G6_ m
1																					
2																					
3																					
4																					
5																					
6																					
7																					
8																					
9																					
10																					
11																					
12																					
13																					
14																					

MÓDULO H: OTROS INGRESOS Y BIENES

H1. ¿Cuántas personas aportan, de manera regular, ingresos al hogar? Indique el número de personas	H2. ¿Usted es el que aporta el principal ingreso en su hogar? 1.- Sí 2.- No, apporto algo, pero no es el ingreso principal del hogar. 3.- No, no apporto al hogar 4.- No, no tengo ingresos	H3. De acuerdo a la siguiente tarjeta podría Ud, decirme ¿Dónde se encuentran los ingresos mensuales totales del hogar, sumando todos los ingresos de los miembros del hogar? Tarjeta N° 1 1.- Menos de \$64.000 2.- \$65.000 a \$136.000 3.- \$137.000 a \$180.000 4.- \$181.000 a \$250.000 5.- \$251.000 a \$350.000 6.- \$351.000 a \$450.000 7.- \$451.000 a \$650.000 8.- \$651.000 a \$850.000 9.- \$851.000 a \$1.050.000 10.- \$1.051.000 a \$1.250.000 11.- \$1.251.000 o más 99.- No responde
H1	H2	H3

H4. ¿Usted o algún miembro de su hogar tienen...?	1.- Si 2.- No 88.- No sabe 99.- No responde
H4a. Cuenta corriente en banco o institución financiera	
H4b. Tarjeta de crédito en banco o institución financiera (no considere tarjetas de grandes tiendas)	
H4c. Tarjeta de tiendas comerciales o de supermercados	

H5. ¿Cuántas habitaciones utiliza para dormir?	H5
---	-----------

H6. ¿Tiene usted actualmente, en uso y funcionamiento, alguno de los siguientes bienes?	1.- Si 2.- No 99.- No responde
H6a. Lavadora automática	
H6b. Refrigerador	
H6c. Teléfono fijo	
H6d. Conexión a TV cable/TV satelital/digital	
H6e. Computador o notebook	
H6f. Conexión a internet	
H6g. Vehículo de uso particular (auto)	



**Gobierno
de Chile**

www.gob.cl

**Ministerio de
Salud**

Gobierno de Chile

**Dirección del
Trabajo**

Gobierno de Chile

**ISL
Instituto de
Seguridad Laboral**

Gobierno de Chile