

# LAS INEQUIDADES EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Análisis Epidemiológico avanzado para la Encuesta Nacional de Empleo,  
Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile  
(ENETS 2009-2010).

Departamento de Epidemiología, Ministerio de Salud.

2011



Ministerio de  
Salud

Gobierno de Chile

# LAS INEQUIDADES EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Análisis Epidemiológico Avanzado para la Encuesta Nacional de Empleo,  
Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile  
(ENETS 2009-2010)

2011



**ASOCIACIÓN DE LA POSICIÓN SOCIOECONÓMICA DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON LAS CONDICIONES DE EMPLEO, LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA EQUIDAD EN SALUD**

Análisis Epidemiológico avanzado para la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile (ENETS 2009-2010).

Este estudio fue encargado por el Ministerio de Salud en el año 2010 mediante la resolución excenta Nº148 del 08 de marzo 2010 a la Escuela de Salud Pública de la Facultad de Medicina de la Universidad Mayor

**Equipo de trabajo de la Universidad Mayor que desarrolló el presente estudio.**

Dra. Orielle Solar Hormazabal, Directora del Proyecto  
Psc. Pamela Bernales Baksai, Epidemiología y análisis  
C.P. María José González Rodríguez, Epidemiología y análisis  
Ec. Ciro Ibáñez Gericke, Epidemiología y análisis  
Carolina Vidal, Bioestadística

Se agradecen especialmente los aportes realizados y valiosos comentarios por parte de Psc. Lucy Poffald, así como las sugerencias recibidas por parte de la EU. Patricia Grau.

**Contraparte Técnica de la Unidad de Estudios y Vigilancia de Enfermedades No Transmisibles del Departamento de Epidemiología del Ministerio de Salud, que realizó la revisión técnica y la edición final.**

Dra. Clelia Vallebuona Stagno, encargada de la Contraparte Técnica  
Soc. Isabel Matute Willemsen  
Ing. Fabiola Rosso Chamorro  
Est. Nora Diaz Sanzana  
Dra. Pilar Vicuña Pruzzo  
Dra. Tania Alfaro Morgado

ISBN

Diseño y diagramación



simplecomunicacion.cl

# PRÓLOGO

La primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Equidad, Trabajo, Salud y Calidad de Vida, ENETS, ha permitido contar con información de los trabajadores y trabajadoras ocupados y desocupados del país respecto de las condiciones de empleo; acerca de las condiciones en que trabajan cotidianamente, sobre aspectos asociados a su salud y bienestar.

Considerando que el eje central del análisis de esta encuesta es la inequidad en salud, que permite visualizar cómo los problemas de salud de los trabajadores y trabajadoras dependen de las relaciones de poder desiguales en términos de nivel de ingresos, status ocupacional, nivel educacional, género y clase social, tal como fue señalado en el reporte Mundial sobre determinantes sociales de la Organización Mundial de la Salud el 2008. El Ministerio de Salud ha buscado profundizar los resultados de la ENETS 2009-2010 para evidenciar las inequidades en salud de los trabajadores y trabajadoras del país, para lo cual se han desarrollado tres análisis específicos considerando los ejes de género, posición socioeconómica y precariedad laboral.

Los resultados de estos documentos invitan a comprender de mejor forma el vínculo entre las condiciones de empleo, trabajo y salud, y particularmente como fuentes de inequidades en resultados en salud, aportando con información relevante que puede contribuir en la construcción de agendas y políticas públicas en estos temas.

# ÍNDICE

<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>7</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>10</b>
<b>2. ANTECEDENTES</b>	<b>11</b>
2.1 Marco conceptual	11
2.2 Enfoque de género en salud	13
2.2.1. Concepto de género	13
2.2.2. Integrando el género, el trabajo y la salud	15
2.3 Antecedentes de la relación género-trabajo-salud a nivel internacional	16
2.4 Antecedentes de la relación género-trabajo-salud a nivel nacional	18
<b>3. EJES DE ANÁLISIS Y OBJETIVOS DEL INFORME</b>	<b>20</b>
3.1 Objetivos del informe	21
3.2 Población objetivo	22
<b>4. ASPECTOS METODOLÓGICOS</b>	<b>23</b>
4.1 Definición y operacionalización de variables	23
4.2 Métodos estadísticos utilizados	28
<b>5. RESULTADOS</b>	<b>29</b>
5.1 Género y segmentación del mercado de trabajo	29
5.2 Género y trabajo reproductivo	45
5.3 El impacto de la segmentación del mercado de trabajo y del trabajo reproductivo en la salud de los trabajadores y trabajadoras	50
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>58</b>
<b>7. REFERENCIAS</b>	<b>62</b>
<b>8. ANEXOS</b>	<b>65</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>4. ASPECTOS METODOLÓGICOS</b>	<b>23</b>
<b>TABLA 1.</b> Análisis Factorial de Escala de Participación en Asuntos Familiares (EPAF)	27
<b>TABLA 2.</b> Análisis de validez interna de Escala de Participación en Asuntos Familiares (EPAF)	27
<b>4.1 DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b>	<b>23</b>
<b>TABLA 1.</b> Ocupación principal a lo largo de la vida según sexo (10 grandes grupos)	33
<b>TABLA 2.</b> Ocupación a lo largo de la vida según sexo (4 grandes grupos)	34
<b>TABLA 3.</b> Edad en que comienza a trabajar según sexo	35
<b>TABLA 4.</b> Media y percentiles de edad en que comienza a trabajar según sexo	35
<b>TABLA 5.</b> Formalidad del contrato según sexo	37
<b>TABLA 6.</b> Percepción de estabilidad del empleo según sexo	37
<b>TABLA 7.</b> Existencia de contratos temporales según actividad económica y sexo	38
<b>TABLA 8.</b> Horas de trabajo de lunes a viernes según sexo	39
<b>TABLA 9.</b> Posición dentro de la empresa según sexo	39
<b>5.2 GÉNERO Y TRABAJO REPRODUCTIVO</b>	<b>45</b>
<b>TABLA 1.</b> Jefatura de hogar según sexo	46
<b>TABLA 2.</b> Principal proveedor del hogar según sexo	46
<b>TABLA 3.</b> Dimensiones del trabajo reproductivo según ingreso familiar y sexo	47
<b>5.3 EL IMPACTO DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y DEL TRABAJO REPRODUCTIVO EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS</b>	<b>50</b>
<b>TABLA 1.</b> Riesgo de mala salud auto-percibida según variables de condiciones de empleo y trabajo reproductivo	54
<b>TABLA 2.</b> Riesgo de salud mental según variables de condiciones de empleo y trabajo reproductivo	56

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>5.1 GÉNERO Y SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO</b>	<b>29</b>
<b>GRÁFICO N° 1.</b> Ingreso salarial según nivel educacional y sexo	31
<b>GRÁFICO N° 2.</b> Años de vida laboral según edad y sexo	36
<b>GRÁFICO N° 3.</b> Posición dentro de la empresa según ingreso salarial y sexo	41
<b>GRÁFICO N° 4.</b> Distribución de posición dentro de la empresa según nivel educacional y sexo	42
<b>GRÁFICO N° 5.</b> Posición dentro de la empresa según sexo en grupos de actividad económica: servicios comunales y sociales y comercio mayor / menor restaurantes y hoteles	43
<b>GRÁFICO N° 6.</b> Posición dentro de la empresa según sexo en grupos de actividad económica enseñanza y salud	44
<b>5.2 GÉNERO Y TRABAJO REPRODUCTIVO</b>	<b>45</b>
<b>GRÁFICO N° 1</b> Brechas entre puntaje EPAF de mujeres frente a hombres según variables de composición del hogar	49



# RESUMEN EJECUTIVO

LAS RELACIONES QUE ESTABLECEN HOMBRES Y MUJERES con el mercado laboral se encuentran influenciadas por condiciones como la de género. Lejos de únicamente referirse a las diferencias biológicas de ambos sexos, el concepto de género debe ser entendido como un constructo social que asigna determinados roles para hombres y mujeres en el mundo del trabajo y del hogar. Producto de ello, las inequidades de salud desde una perspectiva de género deben ser entendidas en relación a tres componentes: los roles que son asignados a hombres y mujeres; la segmentación del mercado de trabajo; y la distribución del trabajo reproductivo al interior de los hogares.

El presente informe tiene como objetivo central describir y analizar las inequidades en salud desde una perspectiva de género, a través del análisis de las diferencias existentes entre hombres y mujeres trabajadores producto de la segmentación del mercado de trabajo y de la realización de trabajo reproductivo. Para ello, primero, se identifican las diferencias que existen entre hombres y mujeres, como proxy del concepto de género, con respecto a sus condiciones de empleo, específicamente, en relación a su salario, ocupación, edad de incorporación al mercado laboral, percepción de estabilidad, condición de formalidad, horas de trabajo y posición que ocupan dentro de sus lugares de trabajo.

En segundo lugar, se identifican las diferencias entre hombres y mujeres, como proxy del concepto de género, con respecto a la carga reproductiva que asume cada uno dentro del hogar. Esto se lleva a cabo a través de la Escala de Participación en Asuntos Familiares (EPAF), instrumento que fue creado con el fin de cuantificar el grado de involucramiento



de hombres y mujeres en la realización de tareas domésticas o familiares, con respecto a dos dimensiones del trabajo reproductivo: el cuidado de otros y la conciliación de la vida laboral y familiar.

En tercer lugar, se analiza la relación existente entre ambos elementos –el proceso de segmentación del mercado laboral y la realización de trabajo reproductivo– con los diferentes resultados en salud que obtienen hombres y mujeres, específicamente en lo referido a su salud auto-percibida y su salud mental.

La metodología de análisis constó de dos fases: una primera donde se realizaron tablas de contingencia entre las variables seleccionadas, incluyendo determinadas pruebas para conocer la existencia y el grado de asociación entre ellas (Chi cuadrado, Gamma, V de Cramer y T para muestras independientes), así como el análisis de residuos tipificados corregidos. En la segunda fase se procedió a la elaboración de modelos de regresión logística para conocer el nivel de asociación entre las variables de condiciones de empleo y trabajo reproductivo con los resultados en salud. Todos los análisis se realizaron en el programa estadístico SPSS.

Los resultados obtenidos confirman la existencia de diferencias entre hombres y mujeres con respecto a sus condiciones de empleo y carga reproductiva. Con respecto a las condiciones de empleo, los datos muestran que son las mujeres quienes cuentan con condiciones menos ventajosas en comparación a los hombres. Esto debido a que, con el mismo nivel educacional que los hombres, las mujeres perciben ingresos menores. Asimismo, las mujeres cuentan con menos años de vida laboral que los hombres, presumiblemente, producto de la necesidad que tienen en algún momento de su vida de asumir el cuidado de niños pequeños. También, existe un mayor porcentaje de mujeres que no cuenta con contrato de trabajo escrito y que sienten su relación de empleo como inestable, así como también existe un mayor número de mujeres que trabaja en jornada parcial en comparación a los hombres que trabajan en esa modalidad. Por último, los análisis de la ocupación principal que hombres y mujeres han desempeñado a lo largo de su vida, también muestran claras diferencias donde las mujeres se ubican en ocupaciones que reproducen los roles tradicionales de la familia y el hogar.

Con respecto a la distribución de la carga reproductiva en el hogar, analizada a través de la Escala de Participación en Asuntos Familiares (EPAF), los resultados muestran un mayor involucramiento de las mujeres en los quehaceres del hogar y la familia, puesto que en una escala de 0 a 15, obtienen casi 4 puntos más que los hombres. La composición del hogar resultó ser un elemento central en la determinación de la carga reproductiva que asumen hombres y mujeres: el vivir con niños menores de 5 años, el ser parte de hogares con un mayor número de integrantes y el vivir en familias monoparentales, son los principales factores al momento de explicar la carga reproductiva de las mujeres. Incluso en condiciones donde la mujer no es la jefa de hogar, su carga reproductiva continúa siendo mayor que la de los hombres.

Por último, con respecto a la asociación de las condiciones de empleo y del trabajo reproductivo con la salud de los trabajadores, los análisis realizados para las variables de condiciones de empleo permiten concluir que la percepción de inestabilidad presenta el mayor riesgo para la salud de los trabajadores; tanto para hombres como para mujeres, el sentirse estables sólo en la actualidad o totalmente inestables, se constituye como un factor de riesgo para su salud auto-percibida y mental. En segundo lugar, el desempeñarse en ocupaciones manuales también se presenta como un riesgo para la salud de hombres y mujeres, al compararse con los trabajadores no manuales. En tercer lugar, en el caso de los hombres, el trabajo en jornadas parciales también genera riesgos en su salud

autopercebida y mental si se compara con aquellos que no trabajan en esa modalidad. Por último, la informalidad es el cuarto factor de riesgo más importante para los hombres, ya que los que no cuentan con un contrato de trabajo tienen peores resultados de salud que aquellos que sí lo tienen. En el caso de las mujeres, las únicas pruebas significativas fueron las relativas a la condición de estabilidad (para salud autopercebida y salud mental) y a la ocupación desempeñada (sólo en salud autopercebida).

En el caso de la relación del Trabajo Reproductivo con la salud de los trabajadores, los datos muestran que los mayores riesgos para la salud al aumentar la carga reproductiva, se dan en el caso de las mujeres en situaciones donde se vive con menores de 5 años o con adultos mayores. Cabe destacar que los riesgos para la salud en mujeres producto del aumento de la carga reproductiva, se producen independientes de la existencia de una pareja en el hogar, ya que a pesar de vivir en familias no monoparentales, el aumento en la carga reproductiva se constituye como un factor de riesgo para su salud.

# 1

## INTRODUCCIÓN

ENTRE LOS AÑOS 1990 Y 2009, la tasa de participación de mujeres en el mercado laboral del país aumentó en un 9,8%, pasando desde un 32,5% a un 42,3% (Casen, 1990–2009). Sin embargo, aún existe un 24% de mujeres que no cuentan con un contrato de trabajo escrito (Casen, 2006); sus ingresos son un 26% menores que los de los hombres (INE, 2010), y un 43% de la población femenina en edad de trabajar aún se dedica únicamente a los quehaceres del hogar (INE, 2007). Estas diferencias van más allá de los factores biológicos que distinguen a hombres y mujeres y se deben, en su mayoría, a un constructo social que asigna determinados roles a hombres y mujeres en el mundo del trabajo y del hogar. Esto último es lo que se entiende por Género.

Producto de la diferente situación de hombres y mujeres trabajadores, los riesgos a los que están expuestos distan de ser asimilables. Así, “...los hombres presentan más enfermedades graves y mueren antes, mientras que las mujeres viven más tiempo pero con enfermedades crónicas, discapacidades y peor salud mental” (Borrel y Artazcoz, 2007). De esta manera, es posible afirmar que la salud de hombres y mujeres es diferente y desigual; “diferente” por los factores biológicos propios de cada sexo y “desigual” porque existen factores sociales, como el Género, que establecen inequidades en la salud de hombres y mujeres (Rohlf, 2000).

El presente informe busca analizar las inequidades en salud desde una perspectiva de Género, a través de los datos de la Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo y Salud (ENETS). Se buscará establecer la relación que existe entre el actual proceso de Segmentación del Mercado de Trabajo y la inequitativa distribución de las tareas domésticas, con la salud de los trabajadores y trabajadoras del país.

El informe se encuentra dividido en cuatro secciones. La primera de ellas da cuenta del marco conceptual que ha sido utilizado para el análisis, así como de algunos antecedentes con respecto al concepto de género y su situación a nivel internacional y nacional. La segunda y tercera parte incluyen información referente a los ejes de análisis, objetivos y aspectos metodológicos del informe. En la última sección se presentan los resultados obtenidos, capítulo que muestra los análisis sobre la relación entre, primero, el Género y la Segmentación del Mercado de Trabajo; segundo, el Género y la realización de Trabajo Reproductivo; y, tercero, la relación de ambos elementos con el autorreporte de salud y la salud mental de hombres y mujeres.

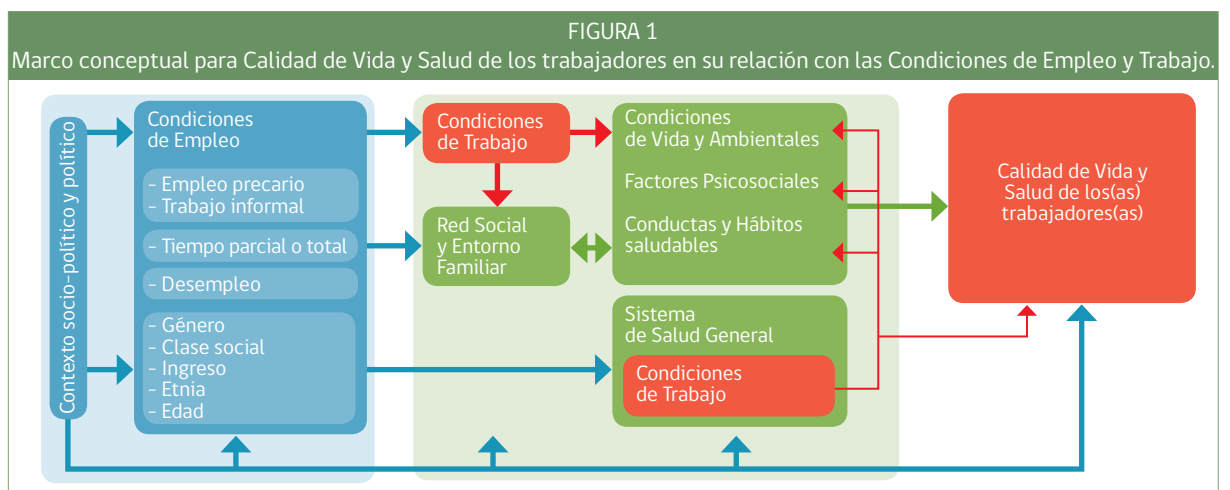
# 2

# ANTECEDENTES

## 2.1 MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual que guió el trabajo de la Primera Encuesta de Empleo, Trabajo y Salud (ENETS) se orientó, principalmente, en la evidencia y recomendaciones señaladas en el Reporte Mundial de la Comisión de Determinantes Sociales de la Salud (Solar, Irwin, 2007), específicamente en el trabajo del área de Condiciones de Empleo, Trabajo e Inequidades en Salud (EMCONET) de los años 2005–2008.

La figura 1 describe los elementos que componen el marco conceptual elaborado por EMCONET para el análisis de la salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras. Este modelo busca mostrar de manera simplificada los distintos mecanismos que vinculan las condiciones de empleo y de trabajo con la salud y calidad de vida de los trabajadores y con la producción de las inequidades en salud. Estas últimas son entendidas como aquellas diferencias en salud que son injustas y evitables (Whitehead, 1990).



Como primer elemento, es posible identificar el Contexto Socio-económico y Político propio de cada país. Los enfoques de equidad y determinantes sociales requieren de un abordaje integral de las dimensiones socio-económicas, políticas y culturales, con el fin de satisfacer los requerimientos de la salud de la población, especialmente de la salud de los trabajadores. Esto por cuanto, tal como señala la Comisión de Determinantes Sociales de la Salud de la OMS, “la mala salud de los pobres, el gradiente social de salud dentro de los países, y las claras inequidades de salud existentes entre los países, son producidas por la desigual distribución en el poder, los ingresos y los bienes y servicios, a nivel mundial y nacional y la consiguiente injusticia en las circunstancias inmediatas y visibles de la vida de la población (su acceso a atención sanitaria, escuela y educación, condiciones de trabajo y ocio, y su vivienda, comunidad, pueblo o ciudad) y sus posibilidades de llevar una vida floreciente”(CSDH, 2008). Este componente del modelo incluye aspectos de gobernabilidad; estructura y modalidad del mercado laboral; políticas sociales de salud, de empleo, de educación, de protección social; y los valores centrales que están presentes en la sociedad; además de los mecanismos de participación social y política existentes en cada país.

En segundo lugar, se encuentran las Condiciones de Empleo, desde lo entendido como empleos de mayor calidad y con resultados positivos en salud, hasta las formas más precarias de empleo y el desempleo. Estas condiciones de empleo impactan de diversas formas en las desigualdades en salud, tanto en el lugar de trabajo a nivel individual como en los niveles de acceso a servicios y recursos materiales -determinados por las inequidades en la distribución del ingreso. Ambos son elementos centrales en la evaluación de calidad de vida y bienestar social. Estas formas de relación de los individuos con el mercado laboral, a su vez, se ven influenciadas por condiciones como la de género, clase social, etnia y edad. En el presente reporte se busca conocer y analizar precisamente el rol que cumple la situación en las condiciones de empleo de hombres y mujeres y, por ende, en la producción de inequidades en salud.

Un tercer aspecto presentado en el modelo corresponde a las Condiciones de Trabajo. Los mecanismos mediante los cuales éstas afectan la salud y generan inequidades se traducen en la exposición y vulnerabilidad a los riesgos que existen en los lugares de trabajo, elementos que a su vez se relacionan con el soporte social y económico al que acceden los trabajadores y trabajadoras, así como con la acumulación de exposiciones a lo largo del tiempo.

Dentro de las condiciones de trabajo se encuentran las demandas del puesto de trabajo en la esfera músculo esquelética (posición postural, cargas y movimientos repetitivos), la exposición a agentes físicos (vibraciones, ruido, temperatura), la exposición a agentes químicos y biológicos. Y por último, la demanda psicosocial del trabajo (factores psicosociales), vinculada a la organización y contenido del mismo -demanda psicológica del puesto, autonomía y grado de control sobre el trabajo- posibilidad de reconocimiento y promoción, apoyo social y maltrato.

Es importante destacar que el mecanismo por el cual las condiciones de empleo impactan en la salud de los trabajadores(as) no se reduce sólo a las condiciones de trabajo. Tal como señalan Benach, Gimeno y Benavides: “Aún si las condiciones de trabajo fuesen la principal variable explicatoria de las diferencias en los resultados de la salud entre trabajadores permanentes y no permanentes, la asociación entre el status del tipo de empleo y resultados de salud casi siempre persiste después de ajustar por las condiciones de trabajo individuales. Este hallazgo sugiere que diferentes tipos de status de empleo tienen un efecto independiente sobre los resultados en salud a los efectos de las condiciones de trabajo” (Benach, Gimeno y Benavides, 2002).

Un cuarto elemento que integra el modelo es la Red Social y el Entorno Familiar. En este ámbito se incluyen principalmente elementos relacionados con las tareas del hogar cuando éstas coexisten con las del trabajo, además de la carga por asumir el cuidado de otras personas (niños y enfermos, por ejemplo). Tanto en familias donde ambos padres trabajan como en el caso de las familias monoparentales, son principalmente las mujeres quienes llevan este tipo de carga, pudiendo afectar su salud física y mental e influir en el bienestar de los niños y de la familia en su conjunto. El balance entre la vida familiar y el trabajo está fuertemente relacionado con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, fenómeno que será abordado con mayor profundidad a lo largo de este informe.

Otro importante factor a tener en cuenta son las consecuencias sociales, económicas y de salud que se presentan en los trabajadores según su ubicación en la escala social, especialmente en aspectos como la posibilidad de reinserción laboral frente a una incapacidad permanente o transitoria, o la capacidad de financiamiento frente a un problema de salud según la posición socioeconómica. Estos aspectos se encuentran estrechamente vinculados al sistema de seguridad social y de salud general existente en el país, al modelo y cobertura de salud ocupacional que se presenta y al tipo de organización y orientación del sistema.

Por último, el modelo presenta las conductas y hábitos adoptados por la población. Entre estos, los factores de riesgo que tradicionalmente han sido considerados son la dieta, el fumar, el consumo de alcohol y el ejercicio físico, es decir, factores de riesgo que se limitan a predecir riesgos individuales y que no permiten explicar aquellas desigualdades sociales y geográficas que se observan. Esto último reafirma que los hábitos o conductas están principalmente determinados por las condiciones de vida y de trabajo de las personas y, por ende, las acciones e intervenciones en esta materia no pueden reducirse sólo a estrategias de intervención individuales. Al contrario, no debe olvidarse el efecto modificador o de "buffer" que las políticas sociales pueden tener sobre los resultados de calidad de vida y salud de los trabajadores, en la medida que sean intervenciones efectivas y que lleguen realmente a la población en forma equitativa.

Sobre la base del marco conceptual general de ENETS, se describen a continuación aspectos específicos referidos al género y al trabajo como determinantes estructurales de la salud y de la calidad de vida, lo que permite analizar las inequidades de salud desde un enfoque integrador.

## 2.2 ENFOQUE DE GÉNERO EN SALUD

### 2.2.1. CONCEPTO DE GÉNERO

El concepto de Género permite distinguir el sexo biológico (diferencias físicas, anatómicas y fisiológicas entre hombres y mujeres) de la construcción psicosocial de lo femenino y lo masculino en una sociedad y tiempo determinado. Más específicamente, se define el Género como "las ideas y representaciones, así como las prácticas sociales de hombres y mujeres que implican una diferenciación jerarquizada de espacios y funciones sociales" (Esteban, 2006). Como producto social, el género atraviesa todas las dimensiones de la vida individual y social y se reproduce cotidianamente a través de los mecanismos de socialización primaria -propia de la familia- y secundaria -relacionada con grupos e instituciones de la sociedad (colegios, por ejemplo)-, interactuando con otros estratifi-

cadres sociales como la etnia, la edad, la clase social y el territorio (Matamala, Gálvez y Gómez, 2005).

La noción de Género hace referencia también a “las desigualdades estructurales marcadas por el acceso desigual de mujeres y hombres a recursos materiales y no materiales” (Sen, Asha y Ostlin, 2005). Sobre estas inequidades, se construyen socialmente las definiciones de los patrones de comportamientos denominados “masculinos” y “femeninos” y los sistemas de relación entre ellos.

Se han descrito algunas características del concepto de Género que permiten su mejor comprensión y usos apropiados (OPS, 2007 citado en Daponte, Bolívar y García, 2008). Estas serían:

- » Relacional: Se refiere a las relaciones que se construyen socialmente entre hombres y mujeres.
- » Asimétrico/Jerárquico: Las diferencias no son neutras, tienden a atribuir mayor importancia y valor a las características y actividades asociadas con lo masculino y producen relaciones desiguales de poder.
- » Cambiante: Los roles y las relaciones se modifican a lo largo del tiempo y espacio, siendo susceptibles de cambio y transformación por efecto de las intervenciones.
- » Contextualmente específico: Existen variaciones en las relaciones de género de acuerdo a la etnia, clase o cultura, así como al lugar geográfico o al momento histórico determinado.
- » Institucionalmente estructurado: Se refiere no sólo a las relaciones entre mujeres y hombres a nivel personal y privado, sino a un sistema social que se apoya en valores institucionales, legislación, religión, etc., para reproducir y sustentar dichas inequidades.

En el presente informe, el Género es el enfoque principal, sin embargo, sexo y género son conceptos interrelacionados y ambos tienen relevancia para la salud. Según Borrell y Artazcoz (2007), tanto el Género como el sexo se relacionan con la salud y lo hacen de forma simultánea ya que las personas no viven siendo de un “Género” o de un “sexo” sino de ambos a la vez.

Según la CEPAL (2004), las inequidades surgen de las construcciones socioculturales e históricas que transforman las diferencias entre los sexos en discriminaciones; y éstas se expresan en la división sexual del trabajo y en un acceso diferencial y jerarquizado a recursos materiales y simbólicos, así como al poder en todas sus dimensiones. Operando a través de estos mecanismos, la desigualdad se traduce en distintas oportunidades para gozar de la salud al condicionar la mortalidad, la vulnerabilidad a enfermar, la carga de enfermedad y discapacidad y el acceso a servicios de salud (García Calvente, Jiménez y Martínez, 2010).

En la investigación sobre las diferencias según sexo y sobre las inequidades según Género en salud, la recomendación metodológica es tener en cuenta tanto a las mujeres como a los hombres para entender la naturaleza del Género como un concepto multidimensional. Con respecto a ello, existe numerosa evidencia que indica una mayor morbilidad entre las mujeres para la mayoría de los indicadores de salud, lo que se explica por su posición social desfavorecida (Borrell y Artazcoz, 2007; Dennerstein, L.; Artazcoz et al. 2007; Artazcoz, L.; Borrell, C. y Benach, J. 2001; Cortés, I. et al. 2004; Artazcoz, L. et al. 2004).

### 2.2.2. INTEGRANDO EL GÉNERO, EL TRABAJO Y LA SALUD

A partir de la investigación de las inequidades sociales en la salud, se han desarrollado múltiples investigaciones donde el trabajo es el foco de análisis de las inequidades entre hombres y mujeres. Principalmente estas investigaciones se han centrado en tres áreas:

- 1. Roles asignados por la sociedad.** Esta dimensión considera los roles asignados por la sociedad a hombres y mujeres y que impactan directamente en la inserción en el empleo. El marco de análisis de los roles que cumplen hombres y mujeres en el plano social se compone esencialmente de tres elementos: situación laboral<sup>1</sup>, estado civil y maternidad. Todos ellos han sido el foco de la investigación de los determinantes sociales de la salud, esencialmente, de las mujeres (Borrell y Artazcoz, 2007). Este tipo de análisis se presenta como un reflejo de los patrones socioculturales que dictan para los hombres un rol central en el ámbito laboral y para las mujeres un rol central en la vida familiar.
- 2. Segmentación del mercado de trabajo.** Con respecto a la segmentación del mercado de trabajo, las mujeres y los hombres difieren en su situación laboral; tipo de ocupación; jerarquía en la empresa; y tareas asignadas. Todas estas condiciones expresan la reproducción de la división sexual del trabajo y de la sociedad como un todo. Según Borrell, García-Calvente y Martí-Bosca (2004), estas inequidades de género en los trabajos persisten a pesar de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado realizado fuera del hogar.

Es posible identificar tanto un tipo de segmentación horizontal como vertical. En la segmentación horizontal se observa que las mujeres trabajan en sectores de la actividad económica que reproducen los roles tradicionales del mantenimiento de la familia y el hogar (empleadas en la salud, enseñanza o servicio doméstico) y en la segmentación vertical se observa que los hombres ocupan los puestos de mayor influencia y poder y las mujeres los puestos menos calificados, aún cuando ambos tengan el mismo empleo (Borrell y Artazcoz, 2007).

Por otro lado, las diversas investigaciones realizadas evidencian que la salud laboral de los hombres ha sido mejor estudiada que la de las mujeres, centrándose únicamente en aspectos biológicos, sin considerar aspectos relativos al género. Por ejemplo, el análisis de los comportamientos de mayor riesgo de los hombres con respecto a las mujeres requiere considerar el poder y las inequidades sociales. La adquisición del poder en los hombres se basa en un patrón social de masculinidad que niega el dolor, la debilidad, o las emociones, que no requiere apoyo o ayuda para de este modo cumplir el mandato social de ser fuerte y dominante. Este patrón sociocultural se reproduce en los empleos de hombres y mujeres, donde es posible observar, en el caso de trabajadores manuales, el enfrentamiento de condiciones físicas de trabajo duras mostrando su resistencia física o, en el caso de trabajadores ejecutivos, la negación de la necesidad del descanso, la alteración de los ciclos de sueño, la presencia del estrés, todo lo cual se acepta por las compensaciones de dinero, poder y prestigio (Artazcoz et al., 2007).

- 3. Trabajo reproductivo.** Las inequidades de género se observan no sólo en el trabajo remunerado o "productivo", existen también inequidades en el trabajo doméstico, denominado también "reproductivo" o "no remunerado" (Artazcoz et al. 2007). El trabajo "reproductivo" considera el trabajo del hogar que incluye cuidados directos a otros y servicios que apoyan esos cuidados. El trabajo reproductivo "no se remunera, no se

---

1 Relación de las personas con el mercado laboral



denomina trabajo, no conlleva ningún derecho social o sanitario, es el trabajo femenino por excelencia y de hecho sólo lo realizan las mujeres-esposas(...) Ni tan siquiera aparece en las estadísticas, en los cómputos económicos, en el PIB, a pesar de que cuando se cuantifica en dinero y en horas, puede superar el trabajo asalariado(...) Las mujeres que lo realizan son contabilizadas como población inactiva" (Zabala, 2002). Esta inequidad se traduce en que la mayor parte del trabajo doméstico (limpiar, cocinar, lavar, planchar, cuidar a niños o enfermos) corresponde a las mujeres, mientras que los hombres se encargan del auto o de arreglar pequeños desperfectos. Este fenómeno se observa incluso en las clases sociales más privilegiadas, donde una de las diferencias es que se cuenta con los recursos para contratar personal que realice estas tareas. De este modo, se ha "naturalizado" que para los hombres la vida adulta se centre en el trabajo productivo o remunerado y para las mujeres en el matrimonio o la maternidad, el denominado trabajo reproductivo. En todo el mundo, las mujeres continúan siendo las responsables por la mayor parte del trabajo que no percibe remuneración (OPS, CEPAL, CSIC, 2008).

Estos elementos en su conjunto conllevan a una división sexual del trabajo que tiene como consecuencias, entre otras, que los hombres cuenten con mayor poder, prestigio y reconocimiento social -con la respectiva autonomía económica y pleno ejercicio ciudadano- mientras que las mujeres quedan invisibilizadas en el mundo del hogar, con escaso valor social, y con dependencia económica.

Esta división sexual del trabajo, que mantiene los roles sociales tradicionales asignados a hombres y a mujeres, existe a pesar que las mujeres estén ocupadas. Esto generalmente implica la realización de una doble jornada de trabajo (Artazcoz, Escribá-Aguir y Cortés, 2004). Es decir, la necesidad de realizar las tareas domésticas luego de terminar la jornada de trabajo formal.

De este modo, al analizar los determinantes sociales de la salud de hombres y mujeres se deben considerar no sólo los patrones socioculturales que generan inequidades en el empleo, sino también deben considerarse los patrones de poder y subordinación que se producen en la sociedad y, por ende, en el hogar.

El aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral sin que paralelamente aumente la participación de los hombres en el mundo del hogar, es un elemento que tensiona la división sexual del trabajo y perpetúa la reproducción de ésta, siendo necesario analizar las inequidades de género desde las diversas perspectivas señaladas.

## 2.3 ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN GÉNERO-TRABAJO-SALUD A NIVEL INTERNACIONAL

La participación de la mujer en el mercado laboral ha aumentado significativamente en las últimas décadas. En el mundo, las mujeres alcanzan una tasa de participación de 53 mujeres por cada 100 hombres (OIT, 2011). No obstante este incremento, se observa una evolución de la feminización de los mercados de trabajo asociada a los roles que socialmente se han impuesto a hombres y mujeres. Así, las mujeres se ubican en determinados tipos de trabajo -como servicios, comercio y trabajo doméstico- en mayor proporción que los hombres. También, existe un mayor porcentaje de mujeres en condición de informalidad y generalmente se ubican en puestos de menor jerarquía. Esto viene a reafirmar la idea planteada anteriormente con respecto a la división sexual del trabajo que reproduce las

inequidades de Género en la sociedad (WHO, 2008), afectando la salud y calidad de vida de trabajadores y trabajadoras.

El informe sobre equidad de Género de la OMS (WHO, 2008) entrega información con respecto a las condiciones de empleo de hombres y mujeres. En él se afirma que son las trabajadoras quienes tienden a trabajar más horas en el hogar y menos horas fuera del mismo o, en el caso de aquellas que trabajan en jornada completa, quienes deben asumir una doble jornada de trabajo para hacerse cargo de las tareas domésticas luego de finalizar su jornada de trabajo remunerado; quienes mayormente asumen la responsabilidad por el bienestar de la familia; y quienes tienen en mayor proporción contratos temporales y jornadas parciales. A la vez son quienes viven más discriminación y acoso sexual que los hombres en la mayoría de los países, especialmente si se incorporan en ocupaciones no tradicionales (WHO, 2008).

Como es sabido, una de las metas de desarrollo del Milenio es la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Sin embargo, según una evaluación de avance realizada por Naciones Unidas (PNUD, 2010), persisten en la mayoría de los países importantes inequidades de Género: en los países en vías de desarrollo es más probable que haya más mujeres que trabajen en empleos vulnerables que hombres, ya sea de forma independiente o en negocios familiares (en el año 2009, una de cada cuatro mujeres empleadas trabajaba en un negocio familiar; para los hombres, la relación es de sólo uno de cada nueve). Estos empleos se caracterizan por: bajos ingresos, baja productividad y falta de seguridad laboral. Asimismo, es posible observar también las diferencias entre hombres y mujeres con respecto al sector económico en el que trabajan y a las ocupaciones que desempeñan. Las mujeres, por ejemplo, se encuentran muy poco representadas en la Industria, donde ocupan sólo el 30% de los trabajos. Al contrario, en la Agricultura, más del 40% de los trabajos pertenecen a las mujeres, al igual que en el sector Servicios donde las mujeres ocupan el 38% de los empleos (PNUD, 2010).

Una situación similar ocurre con respecto a la posición que ocupan hombres y mujeres dentro de las empresas donde trabajan. Según datos del PNUD, a nivel mundial sólo un 25% de los funcionarios senior y de las personas en posiciones gerenciales de todo el mundo son mujeres. Incluso cuando las mujeres tienen trabajos gerenciales, a menudo están en las áreas menos estratégicas y con los salarios más bajos de la compañía que las emplea (PNUD, 2010).

Respecto a las consecuencias que esta situación tiene para la salud de los trabajadores, existen datos empíricos que apoyan las numerosas diferencias entre las mujeres y los hombres: en casi todas las sociedades, las mujeres tienen mayor expectativa de vida que los hombres en similares condiciones socioeconómicas y, sin embargo, las mujeres padecen más enfermedad y malestar que los hombres (OPS, 2003). La ventaja en sobrevivida no equivale a mejor salud, las mujeres presentan una peor salud percibida, padecen con mayor frecuencia enfermedades agudas y trastornos crónicos no mortales y sufren niveles más altos de discapacidad a corto y largo plazo (Daponte, Bolívar y García, 2008).

Dada la segmentación del trabajo, las mujeres se encuentran expuestas a riesgos como es el estrés negativo y el trabajo monótono mucho más que los hombres, ya que ocupan puestos de menor jerarquía y tienen menor control sobre aspectos de su ambiente laboral (WHO, 2008). En este sentido, las conclusiones obtenidas por diversos estudios confirman que existe una relación entre la salud mental, la cualificación profesional y el género, siendo las trabajadoras que se desempeñan en ocupaciones manuales quienes presentan peores índices de salud mental si son comparadas con sus pares en ocupaciones no manuales o con hombres (Cortés, I. et al. 2004). También, existen estudios que permiten afirmar que

las demandas familiares tienen un importante impacto en la salud general y mental de las trabajadoras, aumentando para el caso de aquellas trabajadoras manuales en hogares con un mayor número de integrantes (Artazcoz, L.; Borrell, C. y Benach, J. 2001).

Dicho esto, no debe olvidarse la relación que tienen las inequidades de género con otros determinantes estructurales: son las mujeres de las clases sociales más desfavorecidas y con menor nivel de estudios las que se enfrentan a mayores dificultades laborales y a trabajos más estresantes, con peores resultados para su salud (Artazcoz et al. 2004) y son las mujeres de menor educación, sin empleo y de clases menos privilegiadas las que asumen la mayor parte del cuidado de personas enfermas (La Parra, 2001 citado en Daponte, Bolívar y García, 2008).

## 2.4 ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN GÉNERO-TRABAJO-SALUD A NIVEL NACIONAL

Acorde al Reporte de Género del Foro Económico Mundial (Global Gender Gap Report 2009), entre 134 países Chile ocupa el lugar 107 en participación laboral de mujeres con respecto a hombres; el lugar 109 en proporción de ingreso salarial promedio entre hombres y mujeres; y el lugar 78 en proporción de mujeres legisladoras, gerentes y altos cargos con respecto a hombres en tales condiciones. En participación económica y oportunidades de la mujer, Chile ocupa el lugar 112.

Al contrario de lo que podría pensarse, en Chile la participación de las mujeres en el mundo laboral ha aumentado considerablemente con los años. Entre 1996 y 2006 el aumento promedio anual de la fuerza de trabajo femenina fue de 3,3%. El efecto neto de ese aumento sobre la fuerza de trabajo general fue el ingreso de 800.000 mujeres en ese periodo de tiempo. No obstante ese aumento en la participación, el porcentaje de mujeres que integran la fuerza laboral del país alcanza sólo el 38,5%, ubicándose como uno de los más bajos de América Latina (INE, 2007).

En relación a la segmentación del mercado de trabajo, la Encuesta Estructural de Remuneraciones y Costo de Mano de Obra y Empleo 2007, confirma la mayor participación de mujeres en puestos de trabajo de empresas de las categorías Servicios Sociales y Salud y Enseñanza: sobre el total de puestos de trabajo de esas ocupaciones, existe entre un 66,5% y un 55,5% de mujeres empleadas en cada uno, respectivamente. En contraste, en el caso de los hombres, del total de puestos de trabajo, entre un 94,8% y un 93% de los puestos en actividades como Minería y Construcción son ocupados por hombres (INE, 2007). A pesar de la alta participación de mujeres en esas actividades, en el área de servicios Sociales y Salud, sólo el 66,1% de las mujeres posee contrato indefinido. En Enseñanza llega a un 78,2% (INE, 2007).

En el mismo sentido, el reporte entregado por el Consejo Asesor de Trabajo y Equidad en el año 2007 señala que las mujeres se forman y trabajan en actividades de menores remuneraciones, perpetuando la segregación ocupacional. Esto se relaciona con que, a pesar de presentar mayores niveles educacionales, en promedio, muchas veces las mujeres cuentan con menor experiencia laboral debido a que su carrera laboral generalmente no es continua, reduciéndose las oportunidades para acceder a buenas opciones de empleo (Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad, 2007). Por otra parte, de acuerdo a la encuesta CASEN 2006, un 23% de mujeres entre 15 y 59 años trabaja en forma dependiente sin contrato,

cifra más alta en hogares más pobres. Por ejemplo, el 54% de las mujeres dependientes del primer decil de ingresos declara no tener contrato (CASEN, 2006).

La baja participación de mujeres en el mercado laboral del país tiene como contrapartida la predominancia de mujeres en edad de trabajar que se dedican a los "Quehaceres del Hogar", llegando a ser de 43,1% en el 2007 (INE, 2007). Con respecto a las horas dedicadas a ello, la Encuesta de Uso del Tiempo revela que un 77,8% de mujeres destina 3,9 horas para realizar trabajo doméstico no remunerado de lunes a viernes y un 31,8% unas 3,6 horas para el cuidado de personas en el hogar. En el caso de los hombres el total de horas es de 2,9 y 1,6, respectivamente (INE, 2009). Esta situación muchas veces requiere de una doble jornada de trabajo para las mujeres, donde luego de terminar la jornada de trabajo remunerado, deben asumir las tareas del hogar. En otras ocasiones son las trabajadoras las que deben desempeñarse en jornadas parciales que les permitan realizar ese tipo de trabajo. Según la encuesta Casen 2006, en Chile el 25% de las trabajadoras entre 15 y 59 años labora en jornada parcial, tasa que cae al 10,7% entre los hombres (CASEN, 2006).

En esta inequitativa distribución influyen "factores culturales y arreglos domésticos significativos que inciden en la valoración del rol de la madre en la crianza y en los quehaceres del hogar, incluso si comparten con sus parejas el rol de proveedores(...) Otros factores incluyen la presencia de niños y adultos mayores y la dificultad para delegar su cuidado, los bajos sueldos y el costo de transporte" (Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad, 2007). Los resultados de la Encuesta Voz de Mujer del año 2007 indican que un 16% de las mujeres entrevistadas que no trabajan no lo hace debido a los quehaceres del hogar y un 15,2% debido que no tiene con quien dejar los hijos (Comunidad Mujer, 2009).

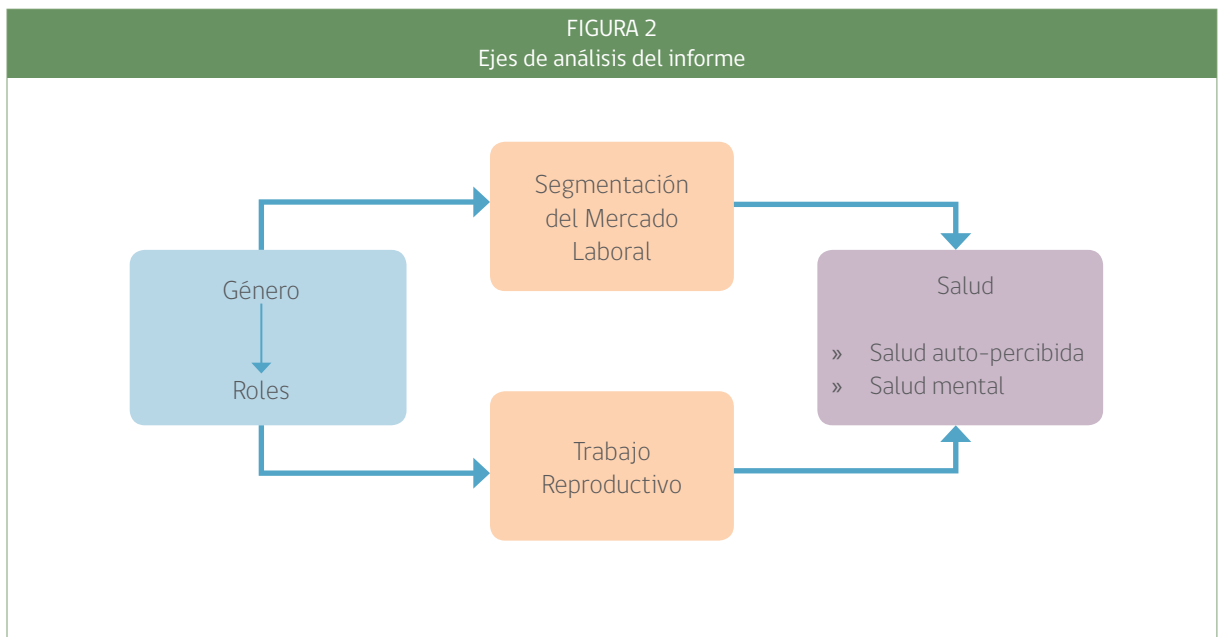
La distribución desigual del trabajo y la segmentación de los mercados de trabajo ha generado también que hombres y mujeres se encuentren expuestos a diferentes tipos de riesgo para su salud. Así, los datos dan cuenta que, por ejemplo, existe un mayor número de accidentes laborales protagonizados por hombres y mayores enfermedades relacionadas con el trabajo en mujeres (Sernam, 2009). Intuitivamente pudiera pensarse que el tipo de ocupación en que usualmente se desempeñan las trabajadoras -Servicios, Educación- generaría una menor exposición a riesgos para su salud física, sin embargo, numerosos estudios han revelado que las mujeres son las que mayormente se ven expuestas a riesgos como estrés y problemas musculares (Sernam, 2009).

# 3

## EJES DE ANÁLISIS Y OBJETIVOS DEL INFORME

A partir de los antecedentes y del marco conceptual de ENETS previamente señalados, a continuación se presenta el marco operativo que se ha elaborado para el análisis de las inequidades en salud desde una perspectiva de género (figura 2). En primer lugar se encuentra el género como constructo social que incluye en su definición el inequitativo marco de roles asignados por la sociedad a hombres y mujeres. Estas inequidades se reproducen tanto en el mundo laboral, como al interior de los hogares, contribuyendo, por un lado, a la segmentación del mercado de trabajo y, por otro, a la diferencial distribución de la carga reproductiva. La combinación de dichos elementos tiene un impacto directo en la salud de los trabajadores, así como en la producción de las inequidades en salud.

De este marco operativo se han definido dos ejes de análisis principales que serán abordados en este informe. En primer lugar, se buscará conocer las diferencias que existen entre hombres y mujeres -como proxy del concepto de género- con respecto a sus condiciones de empleo y a la realización de trabajo reproductivo, con el objetivo de visibilizar las inequidades generadas producto de la segmentación del mercado de trabajo y de la distribución de las tareas domésticas. En segundo lugar, se buscará conocer la relación de ambos componentes -segmentación del mercado de trabajo y trabajo reproductivo- con los resultados de salud de hombres y mujeres trabajadores.



## 3.1 OBJETIVOS DEL INFORME

Concretamente, los objetivos que se busca alcanzar con este informe son:

**Objetivo General:** Describir y analizar las inequidades en salud desde una perspectiva de género, a través del análisis de las diferencias existentes entre hombres y mujeres trabajadores producto de la segmentación del mercado de trabajo y de la realización de trabajo reproductivo.

Objetivos Específicos:

- » Identificar las diferencias que existen entre hombres y mujeres trabajadores con respecto a las condiciones del empleo que realizan, específicamente en relación a su salario, ocupación, edad de incorporación al mercado laboral, percepción de estabilidad, condición de formalidad, contrato temporal, horas de trabajo y posición que ocupan dentro de sus lugares de trabajo.
- » Elaborar la Escala de Participación en Asuntos Familiares (EPAF), como indicador de la realización de trabajo reproductivo, y analizar las diferencias que existen entre hombres y mujeres con respecto al puntaje obtenido en ella.
- » Analizar el impacto diferencial que generan las condiciones de empleo y la realización de trabajo reproductivo en la salud auto-percibida y salud mental de hombres y mujeres trabajadores.

## 3.2 POBLACIÓN OBJETIVO

La población objetivo de ENETS Chile corresponde a 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 realizado durante el año 2009), residente tanto en áreas urbanas como rurales de las 15 regiones del país.

La unidad de muestreo correspondió al hogar y la unidad de análisis al trabajador(a) (fuerza de trabajo primaria, secundaria y los desocupados de no más de 12 meses) mayor de 15 años. La muestra fue dirigida sobre una población empadronada inicialmente a través de un breve cuestionario filtro que permitió construir el marco muestral específico requerido para este estudio. Dentro de cada una de las etapas de muestreo se realizó una selección aleatoria sistemática.

El marco muestral de base para este estudio 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. La selección de las diferentes unidades muestrales de ENETS se realizó por etapas, dentro de un listado ordenado de manzanas censales. El diseño muestral fue probabilístico, estratificado geográficamente y por tamaño poblacional en el área urbana y rural. El diseño de la muestra contempló una primera estratificación de tipo geográfica, lo cual permite realizar estimaciones confiables a nivel regional y por zonas urbana y rural con similar nivel de precisión.

Para la selección de hogares y/o personas se definieron previamente las siguientes unidades muestrales:

- » Unidad Primaria de Muestreo (UPM): la comuna dentro del estrato geográfico (cada una de las regiones del país).
- » Unidad Secundaria de Muestreo (USM): la manzana censal dentro de la comuna seleccionada en primera etapa.
- » Unidad Terciaria de Muestreo (UTM): el conglomerado o segmento compacto de 10 viviendas dentro de una manzana censal.
- » Unidad Última de Muestreo (UUM): individuo seleccionado al interior del hogar.

Por tratarse de una muestra no proporcional, es necesario añadir a cada observación el factor de expansión. El factor de expansión muestral se puede interpretar como la cantidad de personas en la población que son representadas por una persona en la muestra. En este estudio, se consideró como referencia para realizar la post estratificación la población ocupada y desocupada por región y sexo estimada por la Encuesta Casen 2009; esta última encuesta fue tomada como referencia por su tamaño (Casen entrevistó más de 70.000 hogares y alrededor de 270.000 personas), y por comprender un período de referencia para medir la situación ocupacional más cercano a la Encuesta ENETS.

Los análisis contenidos en el presente informe se centrarán sólo en los trabajadores(as) ocupados(as). Esto a excepción de los análisis sobre Trabajo Reproductivo que, además de considerar a trabajadores ocupados, excluye a quienes declararon vivir solos.

# 4

## ASPECTOS METODOLÓGICOS

A continuación se presentan los aspectos metodológicos del informe. En primer lugar la definición y operacionalización de las variables utilizadas y, en segundo lugar, los métodos estadísticos que fueron utilizados para obtener los resultados.

### 4.1 DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Dentro del análisis es posible identificar tres grupos de variables: aquellas de resultados en Salud; aquellas de Condiciones de Empleo relacionadas con la segmentación del mercado laboral; y aquellas de Trabajo Reproductivo.

VARIABLES DE RESULTADOS EN SALUD:

**Salud auto-percibida.** Esta variable corresponde a la pregunta: "En general, usted diría que su salud está...", a lo que los entrevistados podían responder: Muy mal; Mal; Menos que regular; Regular; Más que regular; Bien; o Muy bien. Para la utilización de esta variable se procedió a una recodificación que redujo las categorías de respuesta a 3: Buena Salud; Regular; Mala Salud. Finalmente, para los análisis de regresión logística, la variable fue dicotomizada en: Mala (desde muy mal a regular) y Buena Salud (desde más que regular a muy bien).



**Riesgo de salud mental.** La variable para identificar aquellos trabajadores con riesgo de salud mental se construyó a través del Índice de Goldberg (GHQ12). Con las 12 preguntas que lo integran se construyó una escala de 1 a 12 puntos y se fijó un punto de corte de 3 puntos para identificar a quienes se encontraban en riesgo. Finalmente la variable se utilizó de manera dicotomizada: Trabajadores con riesgo de salud mental (3 puntos o más) y Trabajadores sin riesgo de salud mental (1 y 2 puntos).

VARIABLES DE CONDICIONES DE EMPLEO RELACIONADAS CON LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO:

**Ingreso salarial.** Para responder a la pregunta sobre el ingreso salarial, los entrevistados debían identificarse en uno de los 11 tramos de ingreso establecidos. Para facilitar el análisis, esta variable fue reducida a una con 6 tramos: Menos de \$136.000 (salario mínimo al momento de aplicarse la encuesta); \$137.000-\$180.000; \$181.000-\$250.000; \$251.000-\$450.000; \$451.000-850.000; y \$851.000 y más.

**Edad en que comienza a trabajar.** La edad en que los trabajadores comenzaron a trabajar fue preguntada en el cuestionario de manera abierta. Sin embargo, para el análisis fueron creadas 5 categorías: Menos de 15 años; de 15 a 24 años; de 25 a 34 años; de 35 a 44 años; de 45 a 54 años; y 55 o más años.

**Ocupación principal a lo largo de la vida laboral.** Esta variable fue construida a través de las preguntas de ENETS relativas a la ocupación actual de los entrevistados; a la principal ocupación a lo largo de su vida -pregunta que sólo fue respondida por aquellas personas que han tenido más de un trabajo- ; a su primer y segundo trabajo, y a su trabajo anterior al actual. El algoritmo utilizado para la construcción de la variable final se encuentra en el anexo 1. En primer lugar se consideró si el trabajo actual de los entrevistados era su primer trabajo. Para aquellos que sólo han tenido un trabajo se les asignó como ocupación principal la correspondiente a ese único trabajo. Para los demás casos, primero se realizó una comparación entre la ocupación que actualmente desempeñaban esos trabajadores y la que reportaron como su principal ocupación a lo largo de la vida. En el caso que ambas coincidieran, se asignó esa ocupación como la principal. En los casos donde ambas eran diferentes, se asignó como ocupación principal aquella donde los trabajadores se hayan desempeñado por más años entre su primer o segundo trabajo; su ocupación anterior a la actual; o la ocupación principal declarada. La variable de ocupación principal a lo largo de la vida consta de 10 grupos, según la clasificación CIUO 88: 0. Fuerzas Armadas; 1. Miembros del poder ejecutivo de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas; 2. Profesionales científicos intelectuales; 3. Técnicos profesionales de nivel medio; 4. Empleados de oficina; 5. Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado; 6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros; 7. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; 8. Operadores de instalaciones y maquinas montadores; 9. Trabajadores no calificados.

Adicionalmente, en el caso de las regresiones logísticas, la ocupación principal fue re-categorizada en 4 grupos según el informe de la V European Working Conditions Survey 2010, publicado en marzo de 2011<sup>2</sup> (Eurofound, 2011), ver la siguiente tabla.

---

2 Para efectos de este reporte, las Fuerzas Armadas no fueron incluidas en esta clasificación, ya que en la propuesta de Eurofound este grupo es considerado como trabajadores no calificados, condición que se contrapone a la realidad de las Fuerzas Armadas en nuestro país.

Alta calificación no manual	Baja calificación no manual	Alta calificación manual	Baja calificación manual
Miembros del poder ejecutivo de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas	Técnicos profesionales de nivel medio	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	Operadores de instalaciones y máquinas montadores
Profesionales científicos intelectuales	Empleados de oficina	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	Trabajadores no calificados
	Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado		

Fuente: Escuela de Salud Pública, Universidad Mayor.

**Formalidad.** Esta variable busca diferenciar a los trabajadores que tienen contrato de trabajo escrito (formales) de los que no (informales). Su construcción se realizó con dos variables del cuestionario que buscaban conocer la situación contractual de los entrevistados, una para aquellos del sector privado y otra para los trabajadores del sector público. De esta forma, aquellos trabajadores identificados como “formales” son los trabajadores del sector privado con contrato escrito firmado y todos los trabajadores del sector público, ya que incluso en modalidades como la de “honorarios” los trabajadores de ese sector cuentan con contrato escrito. Al contrario, los trabajadores considerados como “informales” son aquellos que trabajan en el sector privado y que no tienen contrato escrito, además de los Familiares no Remunerados.

**Percepción de Estabilidad.** Este ámbito corresponde a la pregunta sobre cómo el trabajador siente su relación de empleo: Estable, seguro en el futuro; Estable, seguro en este momento; o Inestable.

**Existencia de contratos temporales.** Esta variable identifica a los trabajadores que han tenido al menos un contrato temporal, es decir, a plazo fijo o por obra o faena durante el último año. Esto implica que en un mismo grupo se encuentran aquellos trabajadores que han tenido sólo un contrato y aquellos que han tenido más de uno.

**Horas de trabajo de lunes a viernes.** Esta variable se calculó en base a la pregunta sobre el promedio de horas diarias trabajadas de lunes a viernes. Ese valor fue multiplicado por 5 para, finalmente, crear rangos de horas de trabajo de lunes a viernes: menos de 22 hrs.; de 22 a 45 hrs.; y más de 46 hrs.

**Posición dentro de la empresa.** La posición que ocupan los trabajadores dentro de la empresa es definida según si el trabajador dice ocupar una posición directiva o de gerente; de mandos medios; o subordinada.

Variables de Trabajo Reproductivo:

**Escala de Participación en Asuntos Familiares (EPAF).** La Escala de Participación en Asuntos Familiares (EPAF) tiene por objetivo determinar el grado de involucramiento que tienen los trabajadores(as) en asuntos de tipo doméstico o familiar; es decir, busca cuantificar la realización de trabajo reproductivo que desempeñan hombres y mujeres. Su construcción deriva de la sumatoria de las respuestas que cada entrevistado entregó a 5 preguntas de ENETS. De la formulación de cada una de ellas es posible identificar dos

dimensiones del trabajo reproductivo medidas a través de EPAF: el cuidado de otros y la conciliación trabajo/familia. Las preguntas son:

1. **¿Usted, aparte de su trabajo, tiene a su cargo el cuidado de niños pequeños, adultos mayores, enfermos minusválidos o crónicos?** Esta pregunta cuenta con 4 categorías de respuesta: Si, totalmente; Si, parcialmente; Ocasionalmente; y No.
2. **En caso de problemas urgentes de salud de hijos o familiares, ¿usted asume su cuidado?** Las alternativas de respuesta para esta pregunta son: Siempre; Casi siempre; Rara vez; y Nunca.
3. **Preguntas de conciliación trabajo/familia.** Este ámbito corresponde al grupo de 4 preguntas creadas por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (ISTAS) para identificar la frecuencia con que las personas, en este caso los trabajadores, se enfrentan a situaciones que evidencian la dificultad de la conciliación del trabajo y la familia. Las preguntas son tres<sup>3</sup>:
  - » Cuando no está en su casa, ¿las tareas domésticas se quedan sin hacer?
  - » Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las tareas domésticas o familiares?
  - » ¿Hay situaciones en las que requeriría estar en el trabajo y en la casa al mismo tiempo?

Al igual que en la variable anterior, cada una de estas preguntas cuenta con 4 alternativas de respuesta: Siempre; Casi siempre; Rara vez; y Nunca.

La tabla 1 muestra los resultados del Análisis Factorial realizado a EPAF. Los datos confirman la existencia de dos dimensiones dentro de la escala. La primera de ellas es el cuidado de otras personas –tanto cotidianamente como en el caso de problemas de salud– y la segunda se relaciona con situaciones que evidencian la dificultad en la conciliación trabajo/familia. La prueba de Kaiser–Meyer–Olkin confirma la pertinencia de realizar un análisis factorial para la escala y la prueba de Bartlett indica la significancia estadística del análisis ( $\leq 0,05$ ). Por último, se observa que con esas dos dimensiones, se está explicando el 71,3% de la varianza total.

La tabla 2 muestra los resultados de las pruebas de validación interna que se aplicaron al instrumento. Como es posible observar, las 5 preguntas cuentan con un alto Alfa de Cronbach (0,746), lo que indicaría que todas ellas en conjunto cuentan con un alto grado de consistencia para medir lo que, para efectos de este informe, será entendido como “realización de trabajo reproductivo”. Asimismo, la segunda columna indica el valor del Alfa de Cronbach que se obtendría si se eliminan las preguntas seleccionadas. Como es posible observar, al eliminar cualquiera de las 5 preguntas, la consistencia interna de la EPAF disminuiría, lo que confirma la consistencia interna de la escala y la pertinencia de mantener las 5 preguntas seleccionadas. Por último, la tercera columna muestra el Alfa de Cronbach para cada una de las dimensiones de EPAF. El alfa obtenido por la dimensión de conciliación trabajo-familia evidencia el alto nivel de consistencia interna de la dimensión (0,818), sin embargo, el obtenido por la dimensión de cuidado de otros, es más bien bajo (0,530).

---

3 En el cuestionario ENETS también se encuentra incorporada una cuarta pregunta creada por ISTAS: “Si hay un problema en su casa, ¿usted deja el trabajo para ir a solucionarlo?”. Para la construcción de la EPAF esta pregunta no fue considerada debido a que, luego de la realización del análisis factorial, se concluyó que no presenta asociación clara con ninguna de las dos dimensiones definidas para EPAF.

TABLA 1 Análisis Factorial de Escala de Participación en Asuntos Familiares (EPAF)						
Dimensión		Factor 1	Factor 2	Medida de Kaiser-Meyer-Olkin	Prueba de Bartlett (Sig)	Varianza Total Explicada
Cuidado de otros	Cuidado de otros	0,118	0,838	0,754	0,000	71,3% (2 factores)
	Cuidado de otros en caso de problemas de salud	0,214	0,777			
Conciliación trabajo-familia	Cuando Ud. no está en la casa, las tareas domésticas se quedan sin hacer	0,824	0,102			
	Cuando Ud. está en el trabajo, piensa en las tareas domésticas y familiares	0,871	0,195			
	Hay situaciones en las que Ud. necesitaría estar en el trabajo y en la casa al mismo tiempo	0,815	0,229			

Fuente: Escuela de Salud Pública, Universidad Mayor.

TABLA 2 Análisis de validez interna de Escala de Participación en Asuntos Familiares (EPAF).			
Preguntas	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento	Alfa de Cronbach por dimensión
EPAF	0,746		
Cuidado de otros		0,747	0,530
Cuidado de otros en caso de problemas de salud		0,743	
Cuando Ud. no está en la casa, las tareas domésticas se quedan sin hacer		0,692	0,818
Cuando Ud. está en el trabajo, piensa en las tareas domésticas y familiares		0,651	
Hay situaciones en las que Ud. necesitaría estar en el trabajo y en la casa al mismo tiempo		0,667	

Fuente: Escuela de Salud Pública, Universidad Mayor.

Cada una de las 5 preguntas fue considerada con sus 4 alternativas de respuesta -puntuadas de 0 a 3-, las cuales sumadas indican el valor en la EPAF para cada persona<sup>4</sup>. El rango de la escala va desde 0 (0 en cada una de las preguntas, indicando una baja participación) a 15 (3 en cada una de las preguntas, indicando una alta participación).

4 Los valores de las alternativas de respuesta para las preguntas sobre Cuidado de otros y Cuidado de otros en caso de problemas de salud debieron ser invertidos para ingresarlos a la escala. Esto por cuando era necesario que las 5 preguntas se encontraran en la misma dirección: valores menores indican menor involucramiento con temas domésticos o familiares y valores más altos indican una mayor participación en los mismos. Originalmente estas dos preguntas estaban formuladas de forma contraria.

## 4.2 MÉTODOS ESTADÍSTICOS UTILIZADOS

El análisis estadístico realizado constó de dos etapas. En la primera fueron realizadas pruebas de asociación entre cada una de las variables de Condiciones de Empleo y de Trabajo reproductivo con la variable Sexo. Así, se elaboraron tablas de contingencia entre las variables, incluyendo la prueba de asociación Chi Cuadrado, el análisis de residuos tipificados corregidos (R.T.C) y las pruebas Phi/V de Cramer y Gamma según si ambas variables eran de tipo nominal o si al menos una de ellas era de tipo ordinal, respectivamente. Estas pruebas permitieron establecer si existía asociación significativa entre la variable Sexo y las demás variables consideradas dentro de Condiciones de Empleo y de Trabajo Reproductivo, así como la intensidad de la asociación establecida. Por último, en esta misma etapa, fueron utilizadas algunas pruebas de diferencia de medias -Prueba T para muestras independientes- cuando lo que se buscaba era conocer si la media obtenida por hombres difería de la media obtenida por mujeres en la variable estudiada.

En una segunda etapa del análisis se procedió a la elaboración de modelos de regresión logística para analizar el impacto diferencial que tienen las condiciones de empleo y el trabajo reproductivo en la salud general y mental de hombres y mujeres.

En el caso de la salud auto-percibida, diferenciadamente para hombres y mujeres, fue elaborado un modelo de regresión logística para cada una de las variables de condiciones de empleo y de trabajo reproductivo, identificando a la variable de salud como dependiente. Los Odds Ratio obtenidos permitieron identificar, primero, si la variable independiente seleccionada se presenta como factor de riesgo o de protección frente a la mala salud auto-percibida y, segundo, realizar comparaciones entre hombres y mujeres para ver si existen diferencias en la asociación de la variable analizada con la salud. El mismo procedimiento fue realizado para la variable sobre riesgo de salud mental.

Complementariamente, para analizar con mayor detalle el concepto y las dimensiones del trabajo reproductivo, se profundizó en determinados factores que pudieran determinarlo. Así, por ejemplo, en el análisis de EPAF, también fue incorporado un modelo de regresión según jefatura de hogar, para aquellas personas que viven con menores de 5 años en el hogar, con adultos mayores, en familias monoparentales y en hogares con un mayor número de integrantes.

### Ajustes de variables

Con el fin de obtener resultados más fehacientes y certeros, todos los modelos de regresión logística fueron ajustados según la edad de los trabajadores.

# 5

## RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos. Estos han sido organizados en tres partes. Las dos primeras contienen los resultados obtenidos en las pruebas de asociación entre la variable Sexo y las variables ya mencionadas de Condiciones de empleo y de Trabajo reproductivo, respectivamente.

Por último, se presentan los modelos de regresión que fueron elaborados. La información se encuentra según hombres y mujeres y separada para cada una de las variables de salud escogidas.

En cada capítulo se presenta una versión resumida de las tablas incluidas. La información referida al tamaño no ponderado de la población y de los estadísticos obtenidos en cada prueba de asociación se encuentra en el capítulo de Anexos.

### 5.1 GÉNERO Y SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

“Yo por lo menos no tenía contrato, me dijeron que volviera a la otra temporada de la uva y tampoco me hicieron contrato. Me dijeron que no me lo hacían hasta que cumpliera 18. Al tener contrato a uno le van descontando cosas que a uno entonces yo ahí bien”.

**Trabajadora, Temporera, Región del Maule** (Sernam, 2009)

Como ha sido señalado, la relación de los individuos con el mercado laboral es un determinante de la salud y calidad de vida de los trabajadores. Al encontrarse dicha relación mediada por condiciones como la de Género, sucede que la inserción al mercado laboral y las condiciones de empleo de hombres y mujeres distan de ser equitativas. La segmentación del mercado de trabajo y la consecuente división sexual del trabajo perpetúan las inequidades que se producen entre hombres y mujeres con respecto a las relaciones contractuales que se establecen, la distribución de los ingresos, la posición que ocupan dentro de la empresa, así como a la ocupación en que se desempeñan.

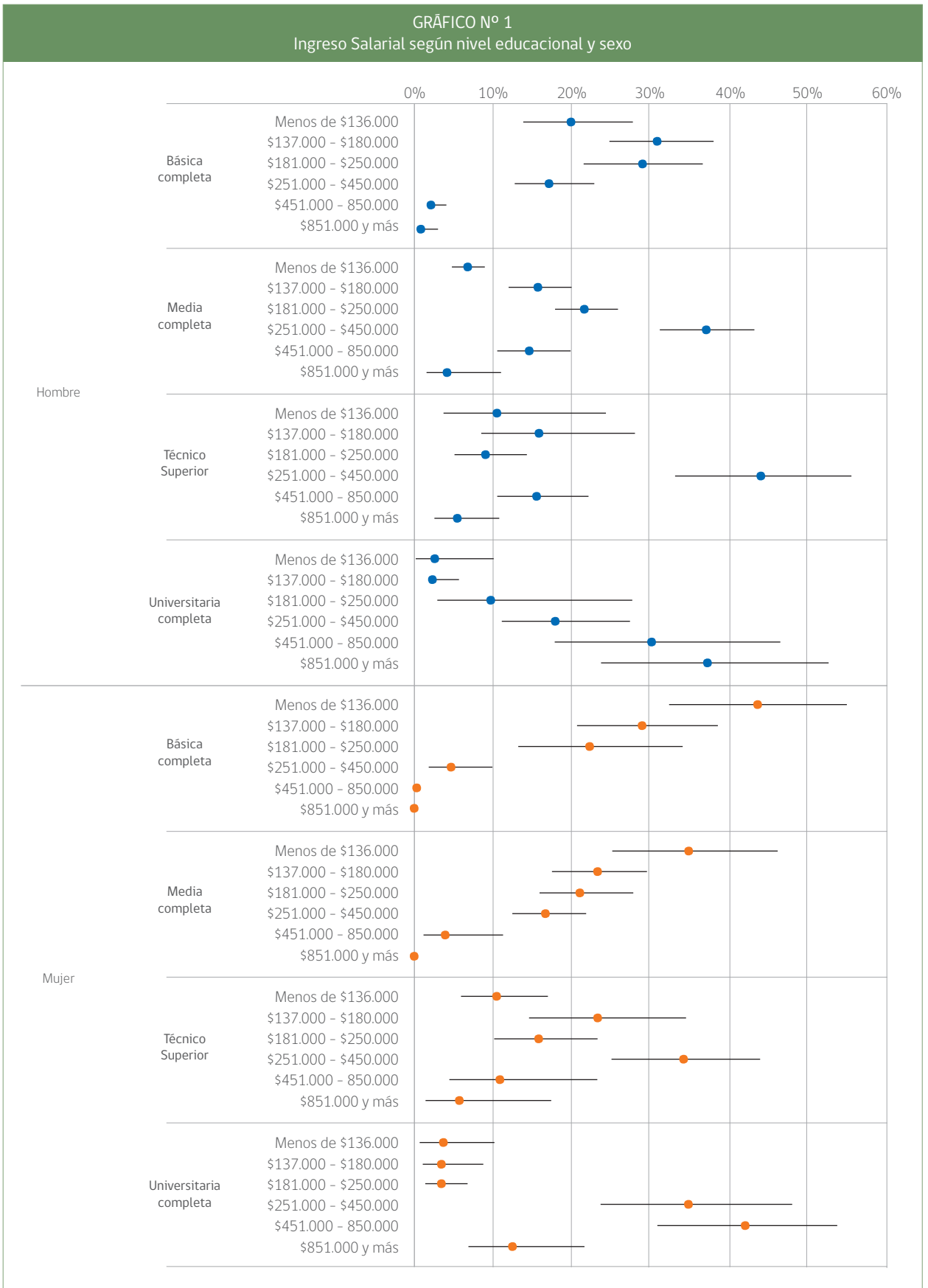
En este capítulo se buscará analizar las diferencias que existen entre hombres y mujeres trabajadores con respecto a ocho ámbitos donde es posible identificar mayormente el proceso de segmentación del mercado de trabajo. Estos son: ingreso salarial; ocupación principal a lo largo de la vida laboral; edad en que se comienza a trabajar; formalidad del contrato de trabajo; existencia de contratos temporales; percepción de estabilidad del empleo; horas de trabajo; y posición dentro de la empresa.

### Ingreso salarial

El gráfico 1 muestra las diferencias entre hombres y mujeres con respecto al ingreso salarial que percibe cada uno. La información se encuentra presentada según nivel educacional. Los datos permiten observar que, en todos los niveles educacionales (exceptuando el de Técnico Superior), las mujeres perciben menores ingresos que los hombres.

Si se considera la barrera del ingreso mínimo (\$136.000 al momento de aplicarse la encuesta), teniendo el mismo nivel educacional que los hombres, son las mujeres quienes reciben mayormente ese ingreso: un 43,8% de mujeres en comparación a un 20% de hombres con Educación Básica completa; un 35% con respecto a un 6,8% con Educación Media completa; y un 3,5% con respecto a un 2,7% con Educación Universitaria completa.

Al contrario, nuevamente con el mismo nivel educacional, si se analizan los ingresos más altos (sobre los \$851.000), en todos los casos existe un mayor porcentaje de hombres que de mujeres que percibe ese tipo de ingresos: un 0,8% de hombres con respecto a un 0% de mujeres con Educación Básica completa; un 4,2% con respecto a un 0,1% con Educación Media completa; y un 37,2% con respecto a un 12,5% con Educación Universitaria completa.



Fuente: Escuela de Salud Pública, Universidad Mayor.



Las pruebas de asociación corroboran la existencia de una relación de carácter fuerte entre las variables mencionadas ( $p$  valor de Chi Cuadrado  $< 0,05$  y coeficiente gamma  $> 0,3$ ), por lo que es posible afirmar que el nivel salarial se encuentra asociado a la condición de hombre o mujer de la población trabajadora y que los ingresos percibidos por hombres y mujeres son diferentes entre sí. El análisis de los residuos tipificados corregidos muestra que para todos los niveles educacionales, los ingresos menores se dan mayormente en mujeres y los mayores en hombres (Ver tabla 3 en Anexos).

#### Ocupación principal a lo largo de la vida.

La tabla 3 muestra las ocupaciones principales que a lo largo de la vida han desempeñado hombres y mujeres. En el caso de los hombres, las principales ocupaciones se concentran en aquellas de menor calificación; un 23,7% de los trabajadores encuestados principalmente se han desempeñado como "Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios" y un 17,6% en ocupaciones no calificadas. Para el caso de las mujeres, existe también un alto porcentaje que se ha desempeñado mayormente en trabajos no calificados. Sin embargo, éste sigue siendo bastante mayor que en el caso de los hombres, ascendiendo a un 28,2%. Asimismo, en el caso de las trabajadoras, y como era de esperarse, también cobra relevancia el trabajo en el sector Servicios y Comercio (28,2%), donde se agrupan trabajos como el cuidado de enfermos y de niños, entre otros.

Las pruebas de asociación corroboran la existencia de una fuerte relación entre la ocupación principal a lo largo de la vida y la condición de hombre o mujer de la población trabajadora ( $p$  valor de Chi cuadrado  $< 0,05$  y coeficiente V de Cramer  $> 0,3$ ). El análisis de residuos tipificados corregidos muestra que las ocupaciones en que se han desempeñado hombres y mujeres a lo largo de la vida son estadísticamente diferentes, confirmando la noción de segmentación del mercado de trabajo ya mencionada (Ver tabla 4 en Anexos).

Complementariamente, la tabla 4 muestra la distribución de la ocupación a lo largo de la vida agrupada en las 4 categorías propuestas en el informe de la V European Working Conditions Survey 2010, publicado en marzo de 2011<sup>5</sup> (Eurofound, 2011).

---

5 Para efectos de este reporte, las fuerzas armadas no fueron incluidas en esta clasificación.

**TABLA 3**  
Ocupación principal a lo largo de la vida según sexo (10 grandes grupos).

Ocupación	Hombre			Mujer				
	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población
		Inferior	Superior			Inferior	Superior	
Fuerzas Armadas	1,4%	0,7%	2,6%	54.132	--	--	--	--
Miembros del poder ejecutivo de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas	1,4%	0,9%	2,1%	56.011	2,2%	1,3%	3,6%	53.789
Profesionales científicos intelectuales	5,6%	4,1%	7,5%	221.853	8,8%	7,0%	10,9%	216.561
Técnicos profesionales de nivel medio	8,8%	7,1%	10,8%	350.347	12,2%	10,0%	14,7%	300.408
Empleados de oficina	6,3%	4,8%	8,4%	252.532	13,9%	10,8%	17,7%	342.956
Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado	13,4%	11,3%	15,8%	533.969	28,2%	24,8%	31,8%	38.524
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	9,7%	8,0%	11,6%	384.309	1,6%	1,1%	2,2%	87.881
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	23,7%	21,2%	26,4%	942.207	3,6%	2,5%	5,0%	34.084
Operadores de instalaciones y máquinas montadores	12,2%	10,5%	14,1%	484.097	1,4%	0,9%	2,1%	696.008
Trabajadores no calificados	17,6%	15,8%	19,6%	700.603	28,2%	23,8%	33,1%	
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>			<b>3.980.060</b>	<b>100,0%</b>			<b>2.464.381</b>

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.  
V de Cramer: 0,429

**TABLA 4**  
Ocupación a lo largo de la vida según sexo (4 grandes grupos).

Fuerzas armadas		Estimación	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población
			Inferior	Superior	
Hombre	Alta calificación no manual	7,0%	5,4%	8,9%	277.864
	Baja calificación no manual	28,6%	25,7%	31,6%	1.136.848
	Alta calificación manual	33,3%	30,5%	36,3%	1.326.516
	Baja calificación manual	31,1%	28,6%	33,8%	1.238.832
	Total	100,0%			3.980.060
Mujer	Alta calificación no manual	11,0%	9,0%	13,4%	270.350
	Baja calificación no manual	54,3%	49,8%	58,7%	1.337.535
	Alta calificación manual	5,1%	3,9%	6,7%	126.405
	Baja calificación manual	29,6%	25,2%	34,4%	730.092
	Total	100,0%			2.464.381

#### Edad en que se comienza a trabajar

La tabla 5 muestra las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a la edad en que cada uno comenzó a trabajar. Es posible observar que el mayor porcentaje de hombres (99,7%) comienza a trabajar antes de los 35 años. Al contrario, en el caso de las mujeres, la edad en que se comienza a trabajar es bastante mayor: la mayoría de ellas (99,7%) entra a trabajar hasta los 55 años. Esto permite concluir que las mujeres comienzan a trabajar más tarde que los hombres.

El análisis de medias y percentiles corrobora lo antes mencionado (tabla 6). Mientras que la media de edad de inicio del trabajo en los hombres es de 17,5, las mujeres tienen una media de 21,6 años. Asimismo, en el caso de los hombres, el 50% de la población entra a trabajar a los 18 años; para las mujeres el 50% entra a trabajar a la edad de 20 años.

Las pruebas de asociación corroboran la existencia de una fuerte asociación entre las variables ( $p$  valor de Chi cuadrado  $< 0,05$  y coeficiente Gamma  $> 0,3$ ) y el análisis de residuos tipificados corregidos evidencia que los mayores tramos de edad de inicio del trabajo se asocian mayormente a mujeres (ves tabla 5 en Anexos).

**TABLA 5**  
Edad en que comienza a trabajar según sexo.

Sexo del entrevistado		Porcentaje	Porcentaje acumulado	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población
				Inferior	Superior	
Hombre	Menos de 15 años	21,3%	21,3%	18,8%	23,9%	855.224
	De 15 a 24 años	74,5%	95,8%	71,8%	77,1%	2.996.230
	De 25 a 34 años	3,9%	99,7%	3,1%	5,0%	156.861
	De 35 a 44 años	0,3%	100,0%	0,1%	0,7%	10.672
	De 45 a 54 años	0,0%	100,0%	0,0%	0,1%	961
	55 años y más	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	178
	Total	100,0%	100,0%			4.020.125
Mujer	Menos de 15 años	8,0%	8,0%	6,6%	9,8%	198.909
	De 15 a 24 años	68,7%	76,8%	64,1%	73,0%	1.699.015
	De 25 a 34 años	15,7%	92,5%	13,1%	18,8%	389.167
	De 35 a 44 años	3,6%	96,1%	2,6%	4,9%	88.474
	De 45 a 54 años	3,6%	99,7%	1,0%	11,7%	87.988
	55 años y más	0,3%	100,0%	0,1%	0,9%	8.322
	Total	100,0%	100,0%			2.471.875

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.  
Gamma: 0,601

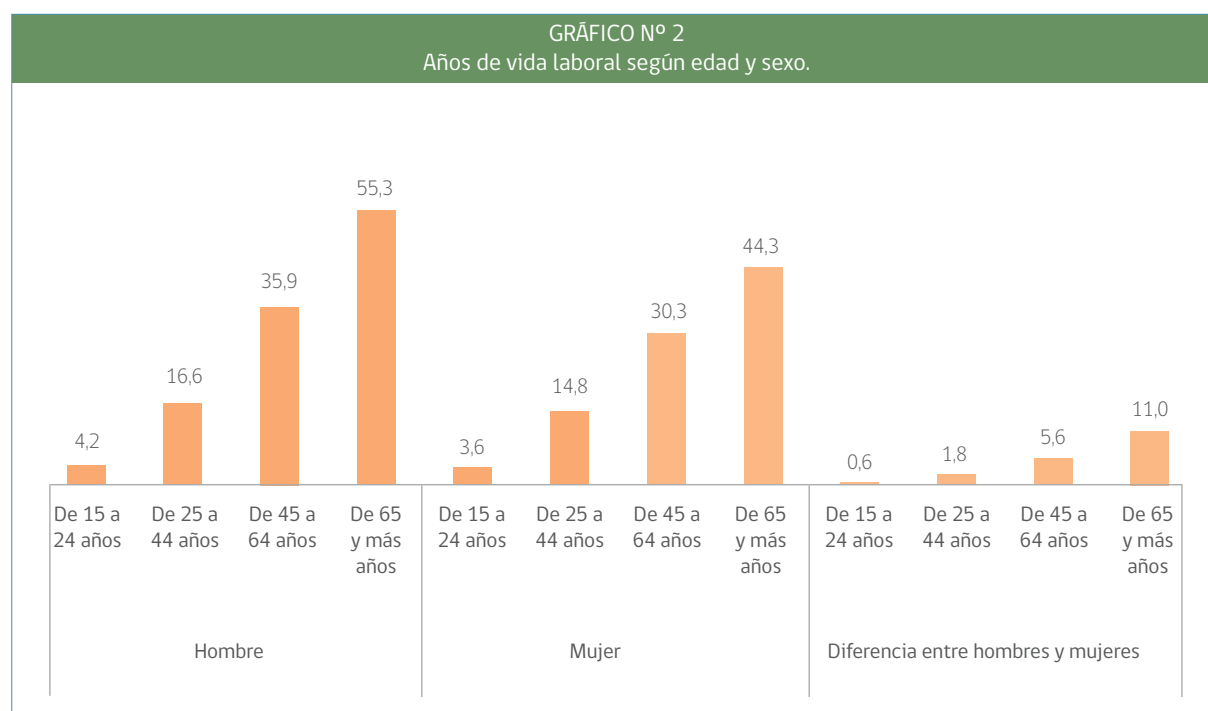
**TABLA 6**  
Media y Percentiles de edad en que comienza a trabajar según sexo.

Estadístico		Sexo del entrevistado	
		Hombre	Mujer
Media		17,48	21,61
Intervalo de confianza al 95%	Inferior	17,48	21,60
	Superior	17,49	21,62
Mediana		18,00	20,00
Varianza		16,538	59,744
Desviación Estándar		4,067	7,729
Mínimo		8	8
Máximo		68	67
Percentiles de edad (años)	5	11	13
	10	12	15
	25	15	18
	50	18	20
	75	20	24
	90	22	30
	95	24	40

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

El gráfico 2 presenta el promedio de años de vida laboral según la edad de hombres y mujeres al momento de aplicárseles la encuesta. Como es esperable, a medida que aumenta la edad actual de los trabajadores, aumentan también los años de vida laboral de cada uno, teniendo las mujeres siempre menos años de vida laboral que los hombres. Como también se observa en el gráfico, a medida que las generaciones son mayores, la brecha entre hombres y mujeres con respecto al promedio de años de vida laboral es mayor.

Estas diferencias entre hombres y mujeres podrían estar generadas por la necesidad que muchas veces tienen las mujeres de interrumpir su trabajo en algún momento de su vida laboral para hacerse cargo del cuidado de hijos pequeños, debiendo postergar su posibilidad de ingresar al mercado laboral, interrumpir su trabajo hasta que sus hijos sean mayores o simplemente nunca desempeñarse como profesionales. Esto genera que las mujeres cuenten muchas veces con menor experiencia laboral que los hombres, dificultando sus posibilidades de encontrar buenas opciones de empleo (Consejo Asesor presidencial Trabajo y Equidad, 2007).



### Formalidad del contrato de trabajo y Estabilidad del empleo

La tabla 7 contiene información sobre la formalidad del contrato de trabajo que tienen hombres y mujeres. Los resultados muestran que mientras un 86% de los hombres cuenta con un contrato de trabajo escrito, un 72,3% de las mujeres está en esa situación. Al contrario casi un 30% de las trabajadoras no cuenta con un contrato de trabajo (27,7%). El análisis de residuos tipificados corregidos confirma que la informalidad se da mayormente en mujeres que en hombres. Sin embargo, a pesar que las pruebas de asociación confirman la existencia de relación entre las variables, la intensidad de la misma es más bien baja (coeficiente V de Cramer < 0,3) (ver tabla 6 en Anexos).

Consistentemente con ello, la tabla 8 evidencia que son los trabajadores quienes mayormente sienten su relación de empleo como estable en el futuro (43,1%), en comparación con las trabajadoras que en su mayoría sienten su relación de empleo como estable sólo en este momento (41,1%) o inestable (24,3%). El análisis de residuos confirma esta relación, sin embargo, la asociación entre las variables, a pesar de ser significativa, es más bien baja.

TABLA 7 Formalidad del contrato según sexo.					
Sexo del entrevistado		Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población
			Inferior	Superior	
Hombre	Trabajadores formales	86,0%	83,6%	88,1%	2.435.298
	Trabajadores informales	14,0%	11,9%	16,4%	397.026
	Total	100,0%			2.832.323
Mujer	Trabajadores formales	72,3%	65,9%	77,8%	1.335.478
	Trabajadores informales	27,7%	22,2%	34,1%	512.838
	Total	100,0%			1.848.316

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.  
V de Cramer: 0,170

TABLA 8 Percepción de estabilidad del empleo según sexo.					
Sexo del entrevistado		Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población
			Inferior	Superior	
Hombre	Estable, seguro en el futuro	43,1%	40,1%	46,3%	1.734.228
	Estable, seguro en este momento	36,2%	33,5%	39,1%	1.456.862
	Inestable (a veces, no sabe por cuánto tiempo ni para qué actividad)	20,6%	18,4%	23,0%	829.035
	Total	100,0%			4.020.125
Mujer	Estable, seguro en el futuro	34,6%	30,8%	38,6%	855.767
	Estable, seguro en este momento	41,1%	37,1%	45,3%	1.016.514
	Inestable (a veces, no sabe por cuánto tiempo ni para qué actividad)	24,3%	19,9%	29,3%	599.594
	Total	100,0%			2.471.875

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.  
V de Cramer: 0,085

### Existencia de contratos temporales

El análisis sobre la existencia de contratos temporales (tabla 9), muestra grandes diferencias según la actividad económica desarrollada por los trabajadores. Así, existen actividades donde los hombres mayormente trabajan como temporales: Agricultura (24,9%), Industrias Manufactureras (22,2%) y Construcción (45%). En el caso de las mujeres, las actividades económicas donde mayormente trabajan como temporal son: Agricultura (55%), Minería (49%), Transporte (15%) y Servicios Comunales y Sociales (15%). El análisis de residuos tipificados corregidos confirma esta diferenciación, sin embargo, las pruebas de asociación,

a pesar de establecer que existe una relación entre las variables, indican que ésta nuevamente es de carácter bajo (coeficiente V de Cramer < 0,3) (ver tabla 8 en Anexos).

**TABLA 9**  
Existencia de contratos temporales según actividad económica y sexo<sup>6</sup>.

Actividad Económica Actual	Hombre			Tamaño de la población	Mujer			Tamaño de la población
	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%			Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		
		Inferior	Superior			Inferior	Superior	
Agricultura, caza silvicultura	24,9%	20,4%	30,1%	158.149	55,9%	39,7%	71,0%	96.306
Explotación de minas y canteras	15,1%	7,9%	26,9%	20.009	49,6%	15,7%	84,0%	2.609
Industrias manufactureras	22,2%	14,9%	31,8%	115.075	12,5%	5,8%	24,9%	18.705
Electricidad agua y gas	14,0%	6,8%	26,8%	7.014	11,1%	2,5%	37,4%	276
Construcción	45,5%	38,3%	52,9%	269.588	10,5%	2,4%	36,2%	2.122
Comercio mayor/ menor restaurantes y hoteles	7,2%	5,1%	10,0%	55.948	11,0%	7,0%	16,9%	81.990
Transportes y comunicaciones	9,8%	5,8%	16,1%	42.988	15,6%	6,3%	33,6%	6.769
Establecimientos financieros, seguros	--	--	--	--	2,2%	0,3%	15,0%	978
Servicios comunales sociales	14,3%	9,9%	20,4%	113.252	15,2%	8,8%	25,0%	191.851

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

### Horas de trabajo de lunes a viernes

La tabla 10 presenta la distribución de las horas de trabajo de lunes a viernes según sexo. Los datos muestran que, tanto en hombres como en mujeres, el mayor porcentaje de trabajadores cuenta con una jornada de trabajo normal: entre 22 y 45 hrs. promedio a la semana (71,9% en el caso de los hombres y 71,1% en el caso de las mujeres). Sin embargo, si consideramos al grupo que trabaja en jornadas parciales (menos de 22 hrs. a la semana) llama la atención que el porcentaje de mujeres que trabaja en esa modalidad de horario es casi el triple del porcentaje de hombres que lo hace (7,9% en comparación a 2,1%). Esto podría relacionarse con la necesidad que tienen muchas veces las mujeres de trabajar en jornadas parciales para hacerse cargo de las tareas domésticas o familiares en el hogar.

El análisis de residuos tipificados corregidos establece que las jornadas parciales se dan mayormente en el caso de las mujeres y las jornadas completas en el caso de los hombres. La prueba de Chi cuadrado muestra la existencia de asociación entre las variables, sin embargo, ésta es de carácter más bien bajo (ver tabla 9 en Anexos).

<sup>6</sup> En esta tabla sólo se incluye el porcentaje de trabajadores que ha tenido contrato temporal en el último año según actividad económica y sexo. En la tabla 8 de Anexos se incluye también el porcentaje de aquellos trabajadores que no han tenido contratos temporales, así como los tamaños de población para cada categoría.

**TABLA 10**  
Horas de trabajo de lunes a viernes según sexo.

Sexo del entrevistado		Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población
			Inferior	Superior	
Hombre	Menos de 22 hrs.	2,1%	1,5%	3%	83.028
	Entre 22 y 45 hrs.	71,9%	69,2%	79,4%	2.819.679
	Más de 46 hrs.	26%	23,6%	28,7%	1.021.365
	Total	100,0%			3.924.073
Mujer	Menos de 22 hrs.	7,9%	5,6%	11,1%	189.200
	Entre 22 y 45 hrs.	71,1%	67,2%	74,8%	1.706.668
	Más de 46 hrs.	21%	18%	24,3%	502.931
	Total	100,0%			2.398.800

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.  
V de Cramer: 0,144.

### Posición dentro de la empresa

La tabla 11 muestra el análisis según sexo de la posición que ocupan hombres y mujeres dentro de las empresas donde trabajan. Mientras un 21,2% de los hombres ocupa posiciones directivas, un 18% de las mujeres lo hace. Las trabajadoras se ubican en posiciones subordinadas mayormente (69,3%), porcentaje más alto que en el caso de los hombres (61,6%). El análisis de residuos tipificados corregidos confirma que las posiciones directivas y de mandos medios se dan mayormente en hombres y las posiciones subordinadas en el caso de mujeres. Las pruebas de asociación reafirman la existencia de asociación entre las variables ( $p$  valor de Chi cuadrado  $< 0,05$ ), sin embargo, ésta es de carácter bajo (coeficiente V de Cramer  $< 0,3$ ) (ver tabla 10 en Anexos).

**TABLA 11**  
Posición dentro de la empresa según sexo.

Sexo del entrevistado		Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población
			Inferior	Superior	
Hombre	Una posición directiva o de gerente	21,2%	18,9%	23,8%	854.089
	Mandos medios, jefe, capataz, supervisor	17,2%	14,9%	19,6%	689.474
	Una posición subordinada	61,6%	58,6%	64,5%	2.476.562
	Total	100,0%			4.020.125
Mujer	Una posición directiva o de gerente	18,0%	15,3%	21,0%	444.027
	Mandos medios, jefe, capataz, supervisor	12,7%	10,2%	15,8%	314.572
	Una posición subordinada	69,3%	65,4%	72,9%	1.712.331
	Total	100,0%			2.470.930

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.  
V de Cramer: 0,081



Estas diferencias son apreciadas con mayor precisión cuando se realizan análisis según el ingreso salarial y nivel educacional. Si se consideran los tramos de ingreso extremos (gráfico 3), es posible observar diferencias mucho más marcadas: de los trabajadores que perciben los ingresos más bajos, un 38% de hombres ocupa posiciones directivas mientras que sólo un 24% de mujeres lo hace. Asimismo, un 69% de trabajadoras se ubica en posiciones subordinadas, a diferencia de un 54,9% de hombres que lo hace.

Si se analiza el caso de los trabajadores que percibe los mayores ingresos -y que supondría la posibilidad de que un mayor porcentaje de mujeres ocupe posiciones de mayor dirección- como era de esperarse aumenta el porcentaje de hombres y mujeres que ocupan posiciones directivas y disminuye el de aquellos en posiciones subordinadas. Sin embargo, es interesante destacar que la brecha entre hombres y mujeres aumenta. Mientras que en el caso de los trabajadores con ingresos menores a \$136.000 en posiciones directivas la diferencia de hombres con respecto a mujeres era de un 14% (38%-24%) y en posiciones subordinadas de un 14,1% (69%-54,9%) de mujeres frente a hombres, en el caso de los trabajadores con ingresos mayores a \$851.000 la brecha aumenta a un 19,8% (58,9%-39,1%) y a un 22,9% (36,1%-13,2%), respectivamente.

En los análisis según el nivel educacional de los entrevistados, se evidencia una situación similar (gráfico 4). A pesar que en todos los casos existe un menor porcentaje de mujeres que ocupan posiciones directivas y un mayor porcentaje de ellas en posiciones subordinadas, la brecha entre hombres y mujeres se incrementa en los niveles educacionales más altos: con educación básica completa, un 7,5% más de hombres ocupan posiciones directivas y un 10,7% más de mujeres ocupan posiciones subordinadas; en el caso de los trabajadores con educación universitaria completa la diferencia es de 19,4% y de 17,1%, respectivamente.

GRÁFICO N° 3  
Posición dentro de la empresa según ingreso salarial y sexo.

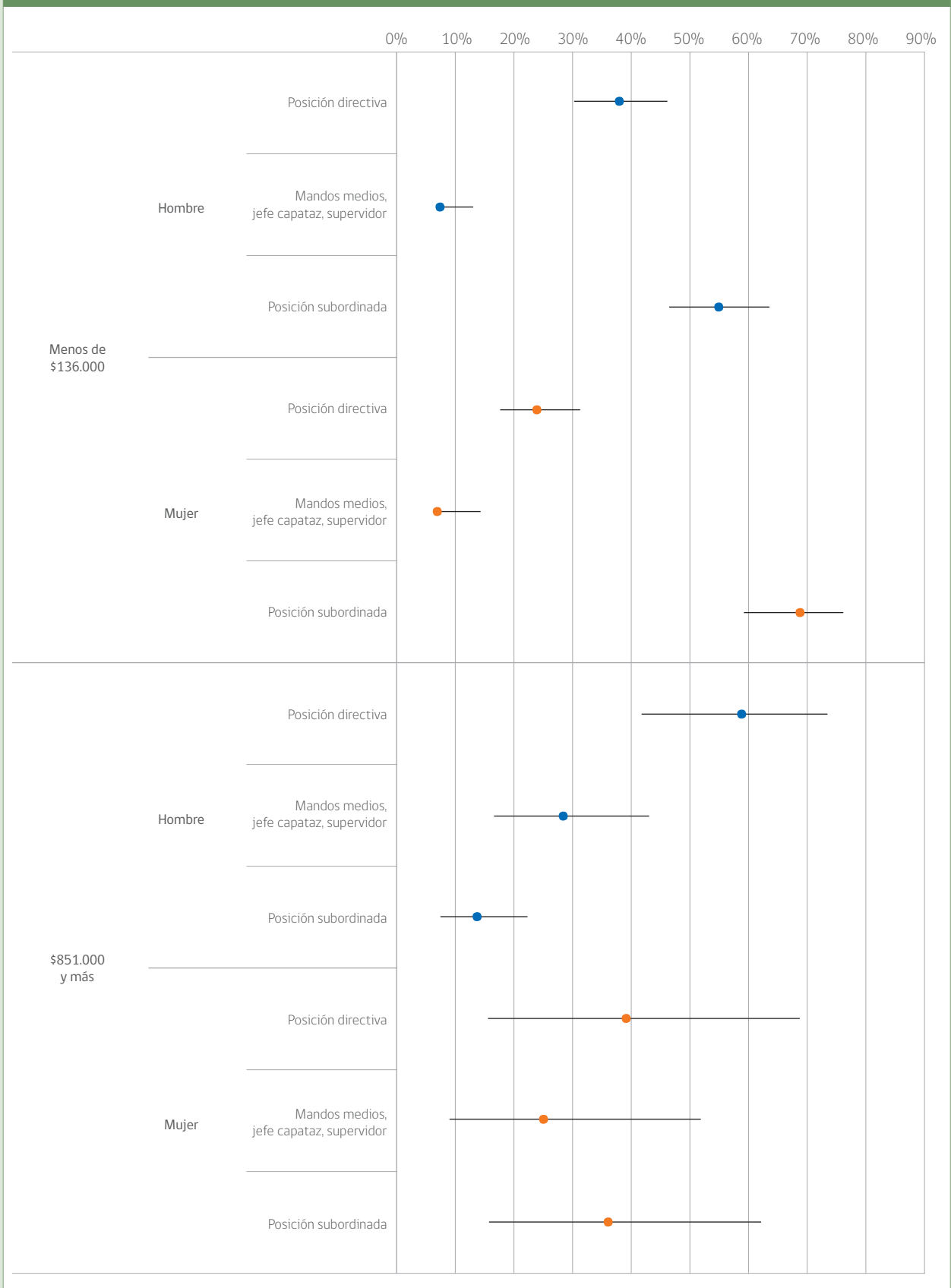
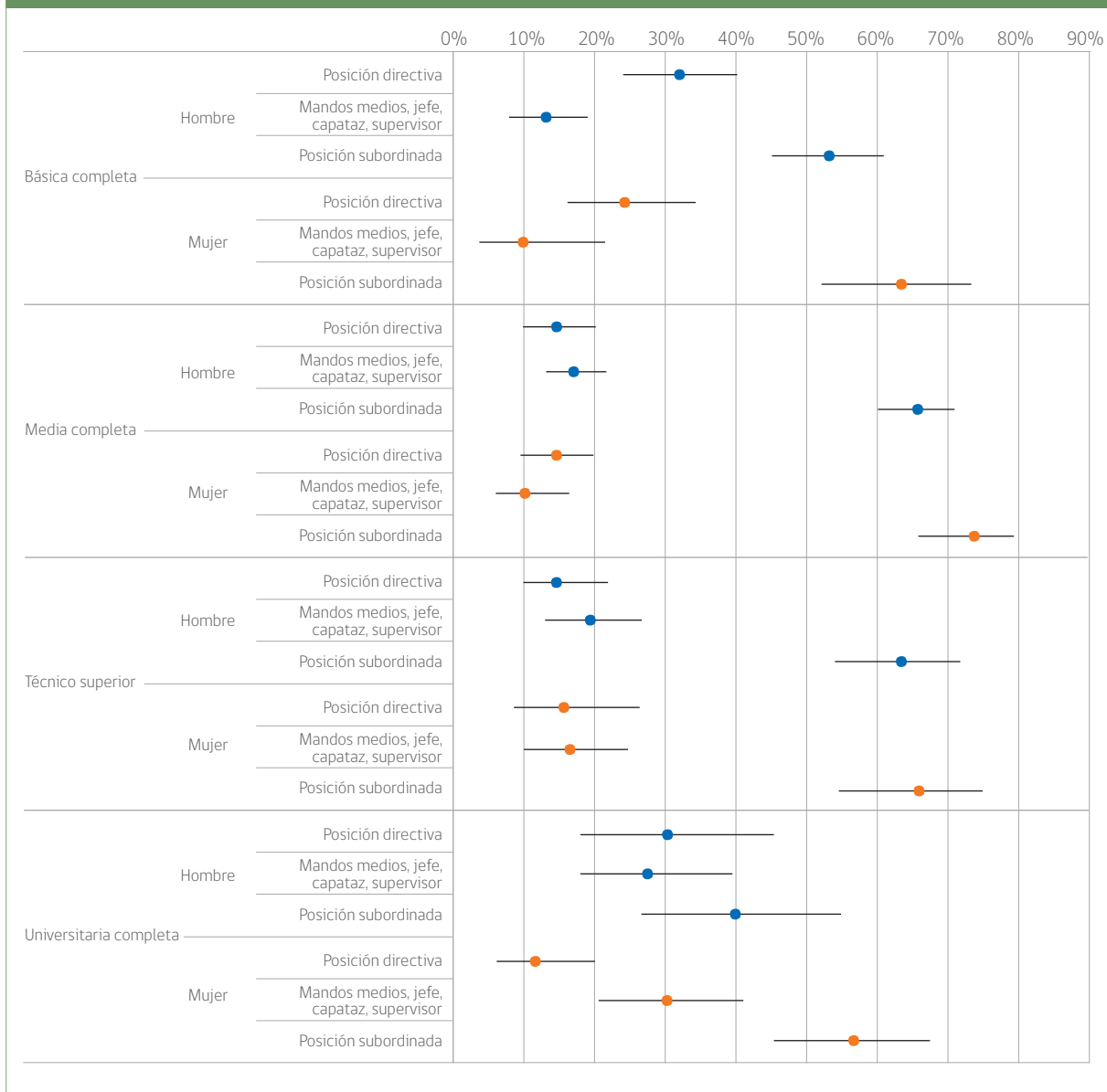


GRÁFICO N° 4  
Distribución de Posición dentro de la empresa según nivel educacional y sexo.



Con respecto a la actividad económica en la que hombres y mujeres se desempeñan en la actualidad, también es posible identificar importantes diferencias en relación a la posición que ocupan dentro de la empresa. El gráfico 5 muestra esta información según las dos actividades económicas más frecuentes en las mujeres (ver tabla 2 en Anexos): Servicios Comunes y Sociales y Comercio Mayor/Menor. A pesar que en este tipo de actividades económicas existe una mayor participación de mujeres, son las trabajadoras quienes en menor medida ocupan posiciones directivas o de mandos medios. Al contrario, en ambos casos existe un mayor porcentaje de mujeres en posiciones subordinadas. Esto sucede incluso si se analizan dos de las actividades económicas que "históricamente" han sido feminizadas: la Educación y la Salud, integradas dentro de Servicios Comunes y Sociales. En ambas existe un menor porcentaje de mujeres que ocupan posiciones directivas. En el caso de la Educación, también existen grandes diferencias en relación a la distribución de trabajadores en posiciones subordinadas: mientras que un 66,6% de hombres se encuentra en esa posición, un 81,7% de mujeres lo hace (Gráfico 6).

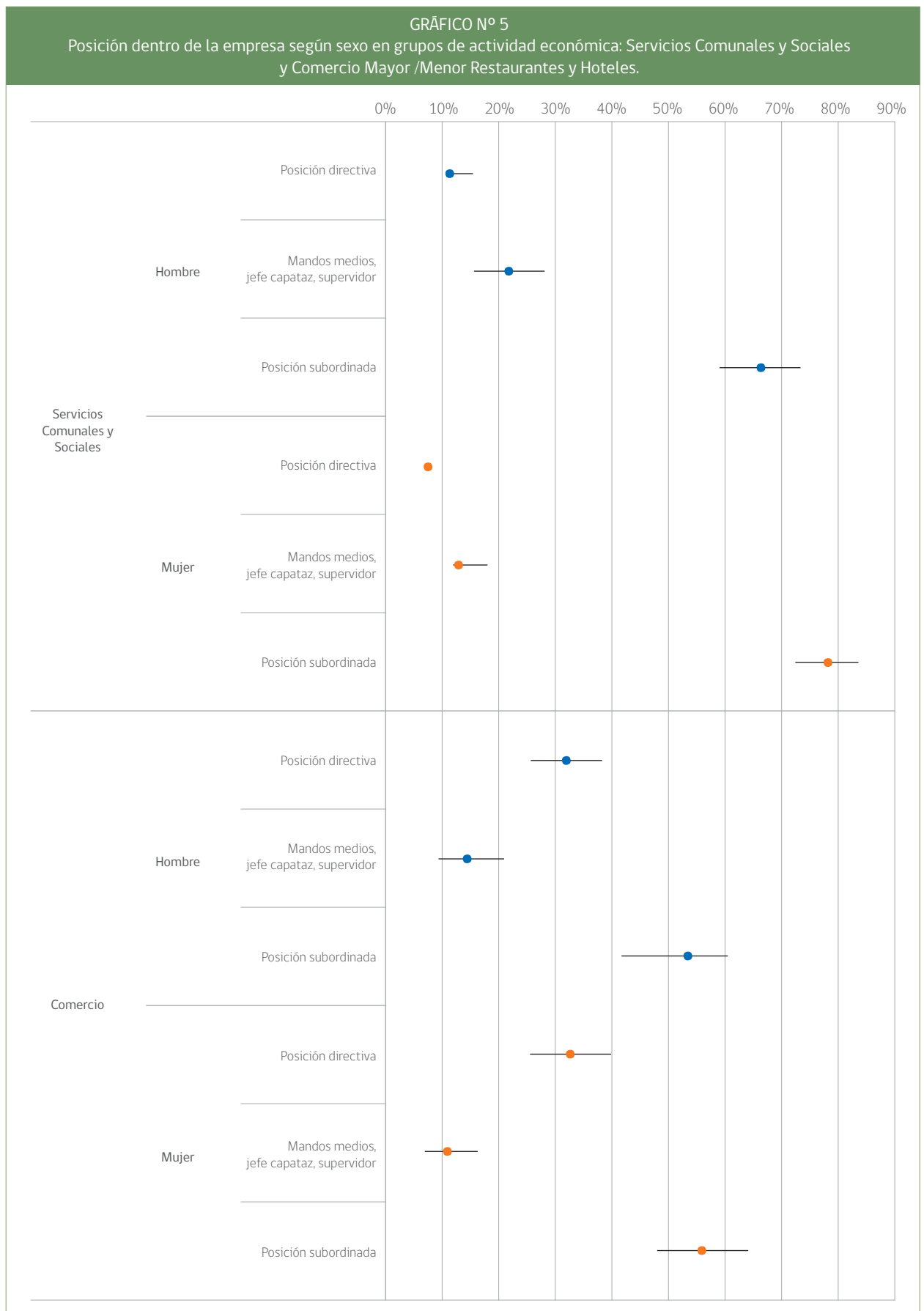
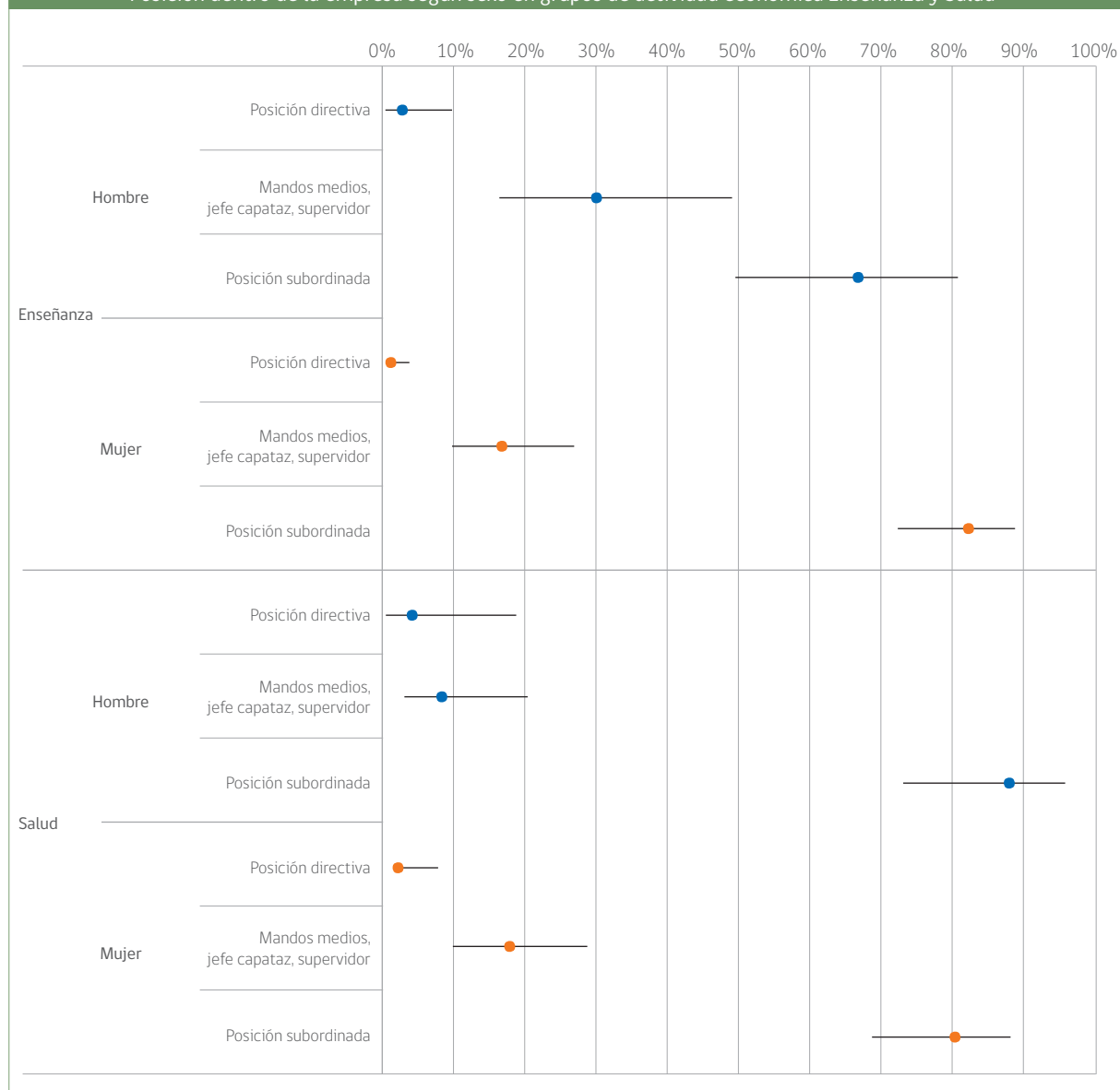


GRÁFICO N° 6  
Posición dentro de la empresa según sexo en grupos de actividad económica Enseñanza y Salud



La información presentada con respecto a las condiciones de empleo de hombres y mujeres confirma las nociones de segmentación del mercado de trabajo y de división sexual del trabajo anteriormente presentadas: los datos muestran que existen claras diferencias entre hombres y mujeres con respecto al ingreso, ocupación, edad de inicio del trabajo, relaciones contractuales, percepción de estabilidad en el empleo, horas de trabajo y posición dentro de la empresa.

Muchas de estas diferencias derivan en que son las trabajadoras quienes se encuentran en posiciones menos ventajosas en comparación a sus pares: son ellas quienes en mayor medida perciben menores ingresos, no cuentan con contrato de trabajo; quienes se sienten mayormente inestables en sus lugares de trabajo y quienes ocupan mayormente posiciones subordinadas en las empresas donde trabajan.

Las pruebas de asociación realizadas a cada variable indican que todas ellas se encuentran asociadas a la condición de hombre o mujer de los trabajadores. Esto quiere decir que la relación de los individuos con el mercado laboral efectivamente se encuentra asociada con la condición de Género.

## 5.2 GÉNERO Y TRABAJO REPRODUCTIVO

“Las mujeres trabajan más, más esforzada... nosotras trabajamos el triple... la mujer siempre ha sido luchadora porque siempre quiere surgir más que el hombre... (ellos) llegan a descansar y nosotras seguimos trabajando en la casa...”.

**Trabajadora, Servicios personales, Región de Coquimbo.**

(Sernam, 2009)

En este capítulo se analizará lo referido a las diferencias existentes entre hombres y mujeres con respecto a la realización de las labores del hogar o familiares y a las dimensiones del trabajo reproductivo en que ellos se involucran en sus hogares. Producto de los roles que tradicionalmente la sociedad ha asignado a hombres y mujeres, las inequidades con respecto al trabajo reproductivo se traducen en que la mayor parte del trabajo doméstico o del hogar es asumido por mujeres.

Un claro ejemplo de las inequidades que se producen entre hombres y mujeres al interior del hogar, es la condición de jefatura de hogar. Como muestra la tabla 12, existe un mayor porcentaje de hombres (70,9%) que es jefe de hogar en comparación a las mujeres jefas de hogar (34,8%). Estos resultados se condicen con los presentados en la tabla 13, donde es posible observar que existe un mayor porcentaje de hombres que de mujeres que dicen ser los principales proveedores del hogar (73,7% en comparación a 41,8%, respectivamente).

A pesar de ello, resulta interesante observar que existe un porcentaje de hombres y mujeres que declaran ser los principales proveedores del hogar y que, sin embargo, no se identifican como jefes de hogar. Para el caso de los hombres esa diferencia es de un 2,8% (73,7%-70,9%) y en el caso de las mujeres es de un 7% (41,8%-34,8%), valor significativamente mayor. Al analizar particularmente este último grupo de mujeres, un 57% de ellas declara que su pareja o marido es el jefe de hogar, a pesar que son ellas quienes aportan el principal ingreso. Al contrario, en el caso de los hombres, ese porcentaje es sustancialmente menor ya que sólo un 9,8% reconoce a su mujer como la jefa de hogar cuando ellos son los que aportan el principal ingreso. Esto demuestra que, a pesar que en Chile el aporte monetario al hogar es un factor relevante al momento de definir la jefatura del hogar, aún existe un porcentaje -considerablemente mayor en el caso de las mujeres- donde la jefatura del hogar se define por una condición de género: aún cuando las mujeres son las que proveen los principales ingresos, la figura masculina perdura siendo recocida como el jefe de hogar.

**TABLA 12**  
Jefatura de hogar según sexo.

Sexo del entrevistado		Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%	
				Inferior	Superior
Hombre	Jefe de hogar	2.841.608	70,9%	67,8%	73,8%
	No es jefe de hogar	1.168.126	29,1%	26,2%	32,2%
	Total	4.009.734	100,0%	100,0%	100,0%
Mujer	Jefe de hogar	859.077	34,8%	31,0%	38,7%
	No es jefe de hogar	1.611.447	65,2%	61,3%	69,0%
	Total	2.470.523	100,0%		

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

**TABLA 13**  
Principal proveedor del hogar según sexo.

Sexo del entrevistado		Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%	
				Inferior	Superior
Hombre	Si	2.960.498	73,7%	70,7%	76,4%
	No*	1.059.067	26,3%	23,6%	29,3%
	Total	4.019.565	100,0%	100,0%	100,0%
Mujer	Si	1.031.972	41,8%	37,7%	45,9%
	No*	1.439.766	58,2%	54,1%	62,3%
	Total	2.471.738	100,0%		

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

\* Esta categoría incluye aquellos que aportan algo pero no el principal ingreso, aquellos que no aportan nada al hogar y aquellos que no tienen ingreso.

Como fue mencionado, con el fin de cuantificar el nivel de involucramiento de los trabajadores y trabajadoras en asuntos familiares o domésticos, fue construida la Escala de Participación en Asuntos Familiares (EPAF) que asigna un puntaje a cada persona según su respuesta a 5 preguntas de ENETS, relacionadas con dos dimensiones del trabajo reproductivo: cuidado de otras personas y conciliación de vida laboral y familiar.

La tabla 14 muestra la distribución de las dimensiones del trabajo reproductivo según el ingreso salarial y sexo de los trabajadores. Como es posible observar, en todas las dimensiones y preguntas que incluye la EPAF, existe un mayor porcentaje de mujeres que realiza labores de trabajo reproductivo en comparación a los hombres que lo hacen. Las pruebas de asociación muestran la existencia de una asociación entre las variables (p valor de Chi cuadrado < 0,05), siendo ésta más fuerte para los trabajadores que perciben ingresos menores (coeficiente V de Cramer > 0,3).

TABLA 14 Dimensiones del trabajo reproductivo según ingreso familiar y sexo <sup>7</sup> .							
Dimensión EPAF	Preguntas ENETS	Ingreso salarial	Sexo del entrevistado	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población
					Inferior	Superior	
Cuidado de otras personas **	¿Usted, aparte de su trabajo, tiene a su cargo el cuidado de niños pequeños, adultos mayores o enfermos?	Menos de \$136.000	Hombre	23,2%	14,7%	34,5%	44.789
			Mujer	50,9%	36,9%	64,7%	89.770
		\$851.000 y más	Hombre	16,2%	10,4%	24,2%	61.573
			Mujer	35,5%	23,9%	49,0%	81.120
	En el caso de problemas de salud urgentes de hijos o familiares, ¿usted asume su cuidado?	Menos de \$136.000	Hombre	41,7%	31,4%	52,8%	78.368
			Mujer	82,9%	72,9%	89,7%	146.292
\$851.000 y más		Hombre	33,2%	23,7%	44,2%	122.243	
		Mujer	68,0%	53,3%	79,8%	153.227	
Conciliación de vida laboral y familiar **	Cuando Ud. no está en la casa, ¿las tareas domésticas se quedan sin hacer?	Menos de \$136.000	Hombre	6,2%	3,3%	11,2%	11.799
			Mujer	55,5%	41,7%	68,4%	97.855
		\$851.000 y más	Hombre	2,7%	1,1%	6,6%	10.316
			Mujer	11,8%	6,8%	19,8%	27.015
	Cuando Ud. está en el trabajo, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?	Menos de \$136.000	Hombre	6,8%	4,0%	11,5%	13.054
			Mujer	63,1%	49,7%	74,8%	111.351
		\$851.000 y más	Hombre	5,6%	3,1%	10,1%	21.507
			Mujer	12,8%	7,4%	21,2%	29.278
	¿Hay situaciones en las que requeriría estar en el trabajo y en la casa al mismo tiempo?	Menos de \$136.000	Hombre	3,7%	2,0%	6,6%	6.897
			Mujer	47,2%	33,1%	61,7%	82.400
		\$851.000 y más	Hombre	4,7%	2,4%	8,9%	17.873
			Mujer	13,6%	8,2%	21,8%	30.190

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

\*\* Estimaciones calculadas sobre trabajadores ocupados que viven con al menos una persona en su hogar.

Con respecto al puntaje obtenido en la escala por hombres y mujeres, donde valores mayores indican un mayor grado de involucramiento en tareas domésticas, los datos muestran que, en promedio, las trabajadoras tienen 3,8 puntos más en EPAF que los trabajadores (6,79 en comparación a 2,93), confirmando el mayor involucramiento de las trabajadoras en los asuntos familiares y domésticos (ver tabla 17 en Anexos). En el caso del ingreso salarial, es posible observar que, a medida que aumenta el ingreso, la brecha del puntaje que obtienen hombres y mujeres en la escala se atenúa debido a la existencia de un mayor involucramiento de hombres con niveles salariales mayores en asuntos familiares, en comparación a los trabajadores que perciben ingresos menores (en el tramo de menores ingresos la diferencia es de 4,4 puntos, reduciéndose a 1,8 puntos en el tramo de mayores ingresos). Con respecto al nivel educacional sucede una situación similar: al considerar niveles educacionales mayores, la media obtenida por las trabajadoras en la EPAF va disminuyendo (desde 7,02 hasta 5,46), por lo que brecha con los trabajadores se ve disminuida (ver tabla 17 en Anexos).

<sup>7</sup> En esta tabla sólo se incluye el porcentaje de trabajadores que declaran realizar tareas de trabajo reproductivo según ingresos salariales extremos y sexo. En las tablas 11 - 16 de Anexos se incluye también el porcentaje de aquellos trabajadores que no realizan trabajo reproductivo, así como los tamaños de población para cada pregunta.



El análisis por grupos etarios muestra que en las generaciones más recientes es donde la brecha entre hombres y mujeres, con respecto a la realización de tareas relacionadas con el trabajo reproductivo, es menor (2,52). Al contrario, las generaciones más antiguas (entrevistados de 65 años y más) muestran las mayores diferencias en la media obtenida por hombres y mujeres (4,5) (ver tabla 17 en Anexos).

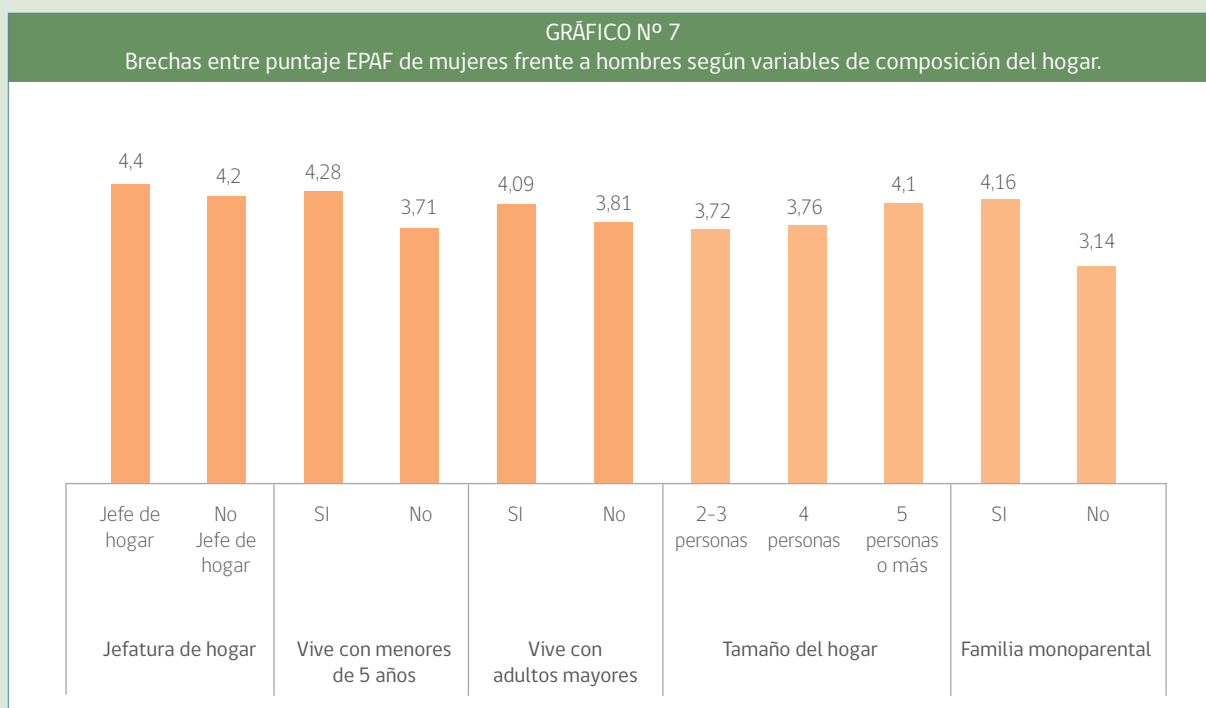
Con respecto a la jornada de trabajo, los resultados muestran que, en el caso de las mujeres, el mayor puntaje de EPAF es obtenido por aquellas trabajadoras que se desempeñan en jornadas parciales (7,66). Esto se explicaría por la necesidad que tienen algunas mujeres de trabajar sólo medio día para luego hacerse cargo de las labores domésticas o familiares (ver tabla 17 en Anexos).

Con respecto a los análisis según variables de composición del hogar (ver tabla 17 en Anexos), los resultados indican que la jefatura de hogar, tanto en el caso de hombres como de mujeres, implica un mayor involucramiento en asuntos familiares o domésticos: en comparación con los trabajadores(as) no jefas de hogar, la condición de jefe de hogar hace aumentar la media obtenida en EPAF en 1 punto para los hombres (de 2,2 a 3,2) y en 1,2 puntos para el caso de las mujeres (de 6,4 a 7,6). Asimismo, el vivir con niños menores de 5 años implica un aumento en el mismo sentido: en relación a los trabajadores que no viven con menores, la EPAF aumenta en 0,68 (de 2,76 a 3,44) puntos para el caso de hombres y 1,25 (de 6,47 a 7,72) puntos para el caso de mujeres que viven con niños. El vivir o no con adultos mayores no genera mayores diferencias en el promedio de EPAF de hombres y mujeres; las medias son de 2,67 - 2,99 y 6,76 - 6,80 para hombres y mujeres que viven y no viven con adultos mayores, respectivamente.

Con respecto al vivir o no en familias monoparentales, la carga reproductiva tanto para hombres como para mujeres es mayor en el caso de aquellos trabajadores que viven en familias monoparentales en comparación a los que no. El cambio más grande se produce en el caso de las mujeres, ya que el vivir en familias monoparentales implica un aumento de 2,1 puntos en la escala.

Por último, en relación al tamaño del hogar, los resultados muestran que en el caso de los hombres, el involucramiento en asuntos domésticos y familiares no cambia mayormente cuando aumenta el número de integrantes del hogar: 3,02 para hogares de 2 a 3 personas; 2,94 para hogares de 4 personas; y 2,84 para hogares con más de 5 integrantes. Al contrario, en el caso de las mujeres sí es posible notar un aumento, obteniéndose la media más alta en el caso de hogares con más de 5 personas (6,94) (ver tabla 17 en Anexos).

Con respecto a las brechas que se producen entre el puntaje EPAF de hombres y mujeres, en relación a variables de composición del hogar, el gráfico 7 muestra que las mayores diferencias se producen al considerar la condición de jefatura de hogar -con una diferencia de 4,4 puntos más en el caso de mujeres-; con menores de 5 años -4,2 puntos más en mujeres-; y en el caso de los trabajadores no jefes de hogar -con 4,2 puntos más para mujeres. Esto último viene a resaltar el hecho que, a pesar que la media obtenida en EPAF por jefes de hogar es mayor a la de aquellos que no son jefes de hogar, la brecha entre hombres y mujeres con respecto al involucramiento en asuntos familiares se mantiene (4,4 y 4,2, respectivamente). En este sentido, las mujeres, aunque formalmente no sean reconocidas como jefas de hogar, son quienes asumen mayormente la carga reproductiva del hogar y la familia.



Retomando el análisis previamente presentado con respecto a EPAF y el ingreso salarial de los trabajadores (ver tabla 17 en Anexos), los resultados obtenidos indican que la brecha entre hombres y mujeres se atenúa a medida que aumenta el nivel de ingresos. Sin embargo, es interesante mencionar que esa situación no perdura si se analizan las dimensiones de EPAF de manera independiente. Como es posible observar en la tabla 14, en la dimensión de Cuidado de otras personas, la brecha existente entre hombres y mujeres que declaran tener a su cargo el cuidado de otras personas o el cuidado de familiares en el caso de problemas de salud, se mantiene independiente del nivel de ingresos de los trabajadores. Tanto en ingresos bajos como en niveles de ingreso mayores, el porcentaje de mujeres que se hace cargo del cuidado de familiares es entre un 20% y un 40% mayor al de los hombres que asumen esas tareas.

Al contrario, cabe destacar que en las situaciones que evidencian dificultad en la conciliación de la vida laboral y familiar, la brecha entre hombres y mujeres que declaran pensar en las tareas domésticas cuando se está en el trabajo; vivir situaciones donde sería necesario estar en el trabajo y en la casa al mismo tiempo; y que las tareas domésticas se quedan sin hacer cuando se está en el trabajo, disminuye cuando aumenta el nivel de ingresos. Esto podría relacionarse con la posibilidad de contratar a otras personas que apoyen el desarrollo de las tareas del hogar.

El análisis de la Escala de Participación en Asuntos Familiares y de las dimensiones del trabajo reproductivo, confirma la inequitativa distribución de tareas que se produce dentro del hogar entre hombres y mujeres. Independiente del nivel de ingresos, del nivel educacional, de la edad y de la composición del hogar, son las trabajadoras quienes mayormente asumen las tareas relacionadas con el hogar y la familia, generando que muchas veces las trabajadoras deban asumir una doble jornada de trabajo en el hogar luego de terminar su jornada laboral remunerada.

## 5.3 EL IMPACTO DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y DEL TRABAJO REPRODUCTIVO EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

“Me conlleva a insomnio, a mi me afecta el estrés directamente con el sueño, además del carácter y de la poca tolerancia que llegai a tener cuando ya estai a finales de mes el stress ya está. Te llega hasta la corona, el insomnio ya me mata, o sea, definitivamente tengo que depender de algo que me ayude a dormir...”.

**Trabajadora, Sistemas financieros, Región de Valparaíso**  
(Sernam, 2009)

A lo largo de los capítulos precedentes se han analizado las diferencias existentes entre hombres y mujeres producto de la segmentación del mercado de trabajo y de la inequitativa distribución de las tareas al interior de los hogares. En este capítulo se busca ahondar en la relación que existe entre esas diferencias y los resultados en salud de hombres y mujeres, específicamente en lo referido a su salud auto-percibida y a su salud mental. Para ello, fueron realizadas regresiones logísticas diferenciadas para hombres y mujeres. Las tablas 15 y 16 muestran los resultados de dichas pruebas para salud auto-percibida y salud mental respectivamente, a través de Odds Ratio con un nivel de confianza del 95%. Puesto que todos los modelos de regresión se encuentran ajustados por edad, cada tabla incluye la media de edad del grupo analizado según cada una de las variables y categorías<sup>8</sup>.

A modo general, los datos de ENETS muestran que son las trabajadoras quienes en un mayor porcentaje tienen peores indicadores de salud: un 35,3% califica su salud general como “regular” o “mala” y un 27,6% se encuentra en riesgo de salud mental (ver tablas 18 y 19 en Anexos). En consecuencia con ello, los modelos de regresión realizados indican que las mujeres tienen 2,3 veces más posibilidades de tener mala salud auto-percibida que los hombres (2,327; 1,809–2,992) y 1,9 veces mayores posibilidades de padecer alguna enfermedad mental (1,923; 1,497–2,471). Los análisis para las variables de condiciones de empleo y trabajo reproductivo, permitirán conocer qué aspectos constituyen mayormente factores de riesgo para la salud de las trabajadoras.

Con respecto a las condiciones de empleo de trabajadores y trabajadoras, los datos muestran que el ingreso salarial que perciben, tanto trabajadores como trabajadoras, se constituye como un factor protector frente a la mala salud auto-percibida y al riesgo de salud mental (OR<1). Así, el contar con mayores ingresos se asociaría a buenos resultados en salud al permitir contar con condiciones materiales que permitan acceder a una mejor calidad de vida.

Como se observaba en los análisis anteriores, la edad en que hombres y mujeres comienzan a trabajar muestra grandes diferencias: las mujeres son quienes comienzan a trabajar más tarde que los hombres. Al analizar la relación que tiene ello con la salud de los trabajadores(as), los datos muestran que la inserción al mundo laboral se constituye como un factor protector frente a la salud mental de las mujeres (0,718; 1,566–0,910). Los datos para su salud auto-percibida y para los hombres en ambas variables de salud no resultaron significativos.

8 Esta información resulta de gran importancia especialmente para el caso de los modelos de regresión para variables de trabajo reproductivo, ya que al trabajar con diversos grupos de población (trabajadores que viven con menores, trabajadores que viven con adultos mayores, entre otros) la edad de los trabajadores que pertenecen a cada uno puede diferir.

Los análisis con respecto a la ocupación principal que hombres y mujeres han desempeñado a lo largo de su vida muestran que las ocupaciones manuales de alta o baja calificación se constituyen como un factor de riesgo para la salud auto-percibida de hombres y mujeres. En el caso de los hombres, el mayor riesgo se produce en las ocupaciones manuales de baja calificación, quienes tienen 2,6 veces más posibilidades de tener mala salud si se comparan con los trabajadores no manuales de alta calificación (2,629; 1,176-5,877). Para el caso de las mujeres, existe un mayor riesgo en el caso de las ocupaciones manuales de alta calificación, siendo de 2,7 veces si se comparan con las trabajadoras no manuales de alta calificación (2,747; 1,237-5,685). Los análisis para salud mental no resultaron significativos.

Con respecto a la formalidad del contrato de trabajo, esta condición se constituye como un factor de riesgo en el caso de la salud auto-percibida y salud mental de los hombres: al ser comparados con aquellos trabajadores con contrato de trabajo, los trabajadores informales tienen 1,9 veces más probabilidades de tener mala salud auto-percibida (1,934; 1,276-2,933) y 1,6 veces más probabilidades de sufrir una enfermedad mental (1,636; 1,561-2,523). En el caso de las mujeres, las pruebas no resultaron significativas.

La percepción de estabilidad de la relación de empleo también es una condición que se constituye como un riesgo para la salud -auto-percibida y mental- de hombres y mujeres, condición que se incrementa al considerar situaciones de mayor inestabilidad. En el caso de los hombres, en comparación con los trabajadores que se sienten estables en el futuro, aquellos que sólo se sienten estables en este momento tienen 2 veces mayores probabilidades de tener peor salud auto-percibida (2,005; 1,411-2,850), probabilidad que aumenta a 3,8 veces para aquellos que se sienten inestables (3,844; 2,662-5,551). Con respecto al riesgo de salud mental de los hombres, sólo el sentirse inestable se constituye como factor de riesgo, teniendo este grupo 2,6 veces más probabilidad de tener riesgo de salud mental. En el caso de las mujeres, la situación es similar: en comparación a aquellas que sienten su relación de empleo como estable en el futuro, aquellas que sólo se sienten estables en este momento tienen 1,8 y 1,6 veces más probabilidad de tener mala salud auto-percibida y riesgo de salud mental, respectivamente. Estas probabilidades aumentan a 2,8 y 2, respectivamente, en el caso de las trabajadoras que se sienten totalmente inestables.

La existencia de contratos temporales en el último año, sólo se constituye como un factor de riesgo para la salud de los hombres: al compararlos con aquellos que no han tenido trabajos temporales en el último año, los trabajadores que sí los han tendido tienen 1,6 veces más probabilidad de tener mala salud auto-percibida (1,657; 1,174-2,341) y 1,5 veces más probabilidad de padecer alguna enfermedad mental (1,543; 1,097-2,170). En el caso de las mujeres, las pruebas no resultaron significativas.

Con respecto a las horas de trabajo de lunes a viernes, sólo la modalidad de trabajo en jornada parcial se constituye como un factor de riesgo para la salud auto-percibida y salud mental de los hombres: al compararlos con los trabajadores que trabajan en jornada completa (de 22 a 44 hrs.), aquellos que trabajan en jornada parcial tienen 2,5 (2,540; 1,127-5,725) y 2,1 (2,119; 1,111-4,350) veces más probabilidad de tener mala salud auto-percibida y riesgo de salud mental, respectivamente. En el caso de las mujeres, las pruebas no resultaron significativas.

Las regresiones según la posición dentro de la empresa no resultaron significativas para hombres y mujeres en ninguna de las variables de salud seleccionadas.

Con respecto a la realización de trabajo reproductivo, las pruebas de regresión fueron realizadas utilizando la Escala de Participación en Asuntos Familiares (EPAF), calculando los Odds Ratio según aumentos de un punto en la escala con respecto a la media de ese indicador.

Considerando las dimensiones que componen EAPAF -cuidado de otros y conciliación trabajo-familia- se ha incluido un primer modelo de regresión para el grupo de trabajadores(as) que viven solos, ya que supuestamente son quienes deberían tener el menor grado de carga reproductiva. Tal como muestran los datos, las pruebas para ese grupo de trabajadores no resultaron mayormente significativas para explicar la mala salud auto-percibida y el riesgo de salud mental. Como era de suponerse, al considerar a los trabajadores(as) que viven con al menos una persona, el aumento de la carga reproductiva comienza a constituirse como riesgo para la salud auto-percibida y mental de hombres y mujeres; sin embargo, no son observables mayores diferencias.

Al realizar los análisis sobre determinados grupos que cuentan con condiciones que influyen en la cantidad de trabajo reproductivo que se realiza, es posible comenzar a identificar mayores inequidades entre hombres y mujeres. El aumento de la carga reproductiva según jefatura de hogar sólo se asocia a un mayor riesgo para la salud auto-percibida de las trabajadoras jefas de hogar (1,123; 1,042-1,211). Con respecto al riesgo de salud mental, para el caso de los hombres, la carga reproductiva se presenta como un factor de riesgo tanto para los jefes de hogar como para los que no lo son. Sin embargo, las diferencias entre ambos grupos no son mayores: 1,127 (1,050-1,210) y 1,124 (1,018-1,241). En el caso de las mujeres, la carga reproductiva se presenta como factor de riesgo para la salud mental tanto de jefas de hogar, como de aquellas que no son jefas de hogar; 1,126 (1,046-1,213) y 1,195 (1,121-1,275). Cabe destacar, que el mayor riesgo de salud mental se da en el caso de las mujeres que no son jefas de hogar, situación que evidencia que el riesgo de salud mental por carga reproductiva en ellas es independiente de la condición de jefas o no jefas de hogar.

El vivir con menores de 5 años también se constituye como un riesgo para la salud de los trabajadores(as) al aumentar la carga reproductiva. En el caso del autorreporte de salud, los hombres y mujeres que viven con menores presentan mayores riesgos que aquellos que no lo hacen; 1,147 (1,056-1,245) para hombres y 1,172 (1,064-1,292) para mujeres. Con respecto a la salud mental, en el caso de las trabajadoras, también existe mayor riesgo para aquellas que viven con menores (1,324; 1,215-1,443), en comparación a aquellas que no (1,131; 1,067-1,198).

Las pruebas sobre los trabajadores(as) que viven con adultos mayores sólo resultaron significativas en el caso de las mujeres. Para ellas, el aumento de la carga reproductiva genera un mayor riesgo para la salud auto-percibida y salud mental de quienes viven con adultos mayores en comparación a quienes no: 1,197 (1,071-1,339) y 1,170 (1,041-1,314), respectivamente.

El aumento de la carga reproductiva en familias monoparentales se constituye como un factor de riesgo en comparación a los trabajadores(as) que no viven en ese tipo de hogares: tanto para hombres como para mujeres, el mayor riesgo para la salud auto-percibida se produce en casos de familias monoparentales: 1,222 (1,030-1,449) para hombres y 1,146 (1,055-1,245) para mujeres. Con respecto a la salud mental, es interesante mencionar que el mayor riesgo al aumentar la carga reproductiva se produce en el caso de las trabajadoras que no viven en familias monoparentales, es decir, mujeres que tienen hijos y que actualmente se encuentran casadas o conviviendo con su pareja. Esto podría explicar que el hecho de tener una pareja presente, no necesariamente implica una división de las tareas del hogar, siendo la mujer quien continúa recibiendo la mayor carga reproductiva y cuya salud mental se ve mayormente afectada al aumentar esa carga.

Por último, el análisis según tamaño del hogar, muestra que el aumento en la carga reproductiva en hombres no implica un mayor riesgo para su salud auto-percibida y mental

si se consideran hogares con mayor número de personas. Al contrario, en el caso de las mujeres, los mayores riesgos para su salud se producen en hogares con mayor número de integrantes: al considerar hogares con 3 personas o más, el riesgo para la salud auto-percibida de mujeres se incrementa al aumentar la carga reproductiva (1,117; 1,045-1,195). Asimismo, el riesgo de salud mental es mayor para mujeres que viven en hogares con más de 3 personas (1,178; 1,105-1,256), si se comparan con aquellas que viven en hogares con 2 o 3 integrantes (1,148; 1,065-1,237).

De los análisis de regresión realizados, es posible identificar las condiciones de empleo y las características de los hogares que, al aumentar la carga reproductiva, implican un mayor riesgo para la salud de trabajadores y trabajadoras (sólo considerando resultados significativos). Con respecto a las condiciones de empleo, los mayores riesgos para la salud auto-percibida y mental de hombres y mujeres, se producen, primero, en situaciones donde los trabajadores(as) sienten su relación de empleo como inestable. El hecho de no contar con un empleo estable claramente afecta a la salud y calidad de vida de los trabajadores(as), al implicar una amenaza frente a la pérdida del empleo en su totalidad o a una pérdida parcial de ciertos aspectos que son valorados por los trabajadores(as), tales como su carrera profesional, su posición o su autonomía (Amable, Benach, González, 2001). Asimismo, en segundo lugar, el desempeñarse en ocupaciones manuales también genera un riesgo para la salud de hombres y mujeres en comparación a quienes que se desempeñan en ocupaciones no manuales. En tercer lugar, el trabajo en jornadas parciales sólo se presenta como un factor de riesgo para la salud auto-percibida y mental de hombres en comparación con aquellos que trabajan en jornadas completas. Por último, la inexistencia de un contrato de trabajo firmado se presenta como el cuarto factor de riesgo más importante para la salud auto-percibida y mental sólo de los hombres. En el caso de las mujeres, las únicas pruebas significativas fueron las relativas a la percepción de estabilidad de la relación de empleo (para salud auto-percibida y salud mental) y las relacionadas a la ocupación (sólo en el caso de salud auto-percibida).

Con respecto a la realización de trabajo reproductivo, las condiciones donde se generan mayores riesgos para la salud de los hombres al aumentar la carga reproductiva, se relacionan con situaciones donde son ellos quienes tienen a su cargo las tareas del hogar o la familia, es decir, cuando viven en familias monoparentales (1,222; 1,030-1,449), para salud auto-percibida; y en situaciones donde el hombre es quien asume la jefatura de hogar (1,147; 1,056-1,246), para salud mental. En el caso de las mujeres, los mayores riesgos para su salud se producen independiente de la existencia o no de una pareja: tanto para su salud auto-percibida y salud mental, cabe destacar que el vivir con niños menores de 5 años o con adultos mayores genera los mayores riesgos para la salud de las mujeres. Esto claramente se vincula a que son ellas quienes deben asumir el cuidado de ese tipo de personas cuando se encuentran en el hogar.

**TABLA 15**  
Riesgo de mala salud auto-percibida según variables de condiciones de empleo y trabajo reproductivo<sup>9</sup>.

	Hombre	Mujer
	OR (IC 95%)	OR (IC 95%)
Mala salud auto-percibida	Ref.	2,327** (1,809-2,992)
<b>SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO</b>		
Ingreso salarial	0,767** (0,714-0,824)	0,831** (0,739-0,934)
Media de edad del grupo (años):	42,6	41,1
Edad en que comienza a trabajar	0,768 (0,580-1,018)	1,180 (0,789-1,767)
Media de edad del grupo (años):	42,6	41,4
Media de edad en que comienza a trabajar:	17,48	21,61
Ocupación a lo largo de la vida		
Alta calificación No manual	Ref.	
Baja calificación No manual	1,520 (0,670-3,450)	1,480 (0,855-2,562)
Media de edad del grupo (años):	42,6	41,3
Alta calificación Manual	2,542** (1,140-5,667)	2,747** (1,237-5,685)
Media de edad del grupo:	42,6	41,3
Baja calificación Manual	2,629** (1,176-5,877)	2,156** (1,117-4,161)
Media de edad del grupo (años):	42,6	41,3
Formalidad		
Trabajadores formales	Ref.	
Trabajadores informales	1,934** (1,276-2,933)	1,364 (0,708-2,627)
Media de edad del grupo (años):	40,2	39,8
Estabilidad		
Trabajadores estables en el futuro	Ref.	
Trabajadores estables en este momento	2,005** (1,411-2,850)	1,890** (1,227-2,912)
Media de edad del grupo (años):	42,6	41,4
Trabajadores inestables	3,844** (2,662-5,551)	2,820** (1,514-5,252)
Media de edad del grupo (años):	42,6	41,4
Existencia de contratos temporales		
Trabajadores sin contrato temporal	Ref.	
Trabajadores con contrato temporal	1,657** (1,174-2,341)	1,870 (0,941-3,717)
Media de edad del grupo (años):	42,6	41,4
Horas de trabajo de lunes a viernes		
Menos de 22 hrs.	2,540** (1,127-5,725)	1,089 (0,485-2,442)
Media de edad del grupo (años):	42,6	41,5

<sup>9</sup> Debido a que los modelos de regresión se encuentran ajustados por edad, en cada categoría se ha incorporado la media de edad del grupo de hombres y mujeres que se está analizando.

TABLA 15		
Riesgo de mala salud auto-percibida según variables de condiciones de empleo y trabajo reproductivo.		
22-44 hrs.	Ref.	
Más de 46 hrs.	1,062 (0,780-1,445)	1,048 (0,674-1,630)
Media de edad del grupo (años):	42,6	41,5
Posición dentro de la empresa		
Posición directiva	Ref.	
Mandos medios	0,697 (0,445-1,092)	0,843 (0,447-1,590)
Media de edad del grupo (años):	42,6	41,4
Posición subordinada	0,847 (0,598-1,197)	1,451 (0,898-2,345)
Media de edad del grupo (años):	42,6	41,4
TRABAJO REPRODUCTIVO		
Vive solo	1,141 (0,982-1,326)	0,959 (0,778-1,181)
Media de edad del grupo (años):	50,3	49,8
No vive solo	1,085** (1,024-1,150)	1,079** (1,012-1,150)
Media de edad del grupo (años):	42,1	40,9
Jefatura de hogar		
Es jefe de hogar	1,067 (0,995-1,143)	1,123** (1,042-1,211)
Media de edad del grupo (años):	47,5	44,8
No es jefe de hogar	1,102 (0,981-1,238)	1,053 (0,963-1,152)
Media de edad del grupo (años):	30	38,9
Vive con niños menores a 5 años		
Si	1,147** (1,056-1,246)	1,172** (1,064-1,292)
Media de edad del grupo (años):	37,9	36,6
No	1,074** (1,001-1,151)	1,052 (0,977-1,133)
Media de edad del grupo (años):	43,5	42,3
Vive con adultos mayores		
Si	1,068 (0,957-1,191)	1,197** (1,071-1,339)
Media de edad del grupo (años):	44,8	45,6
No	1,089** (1,020-1,164)	1,056 (0,985-1,132)
Media de edad del grupo (años):	41,5	39,7
Familia Monoparental		
Si	1,222** (1,030-1,449)	1,146** (1,055-1,245)
Media de edad del grupo (años):	51,8	45,2
No	1,096** (1,006-1,195)	1,017 (0,894-1,158)
Media de edad del grupo (años):	45,6	42,7
Tamaño del hogar		
Hogar: 2-3 personas	1,085 (0,988-1,191)	1,039 (0,935-1,154)
Media de edad del grupo (años):	44,3	42,9
Hogar: 3 personas o más	1,084** (1,014-1,159)	1,117** (1,045-1,195)
Media de edad del grupo (años):	40,7	39,3

Fuente: ENETS, 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

\*\* Significativa al 0,005 -OR ajustados por edad.



**TABLA 16**  
**Tabla 2. Riesgo de salud mental según variables de condiciones de empleo y trabajo reproductivo<sup>10</sup>.**

	Hombre	Mujer
	OR (IC 95%)	OR (IC 95%)
Riesgo de salud mental	Ref.	1,923** (1,497-2,471)
<b>SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO</b>		
Ingreso salarial	0,864** (0,801-0,931)	0,917 (0,830-1,014)
Media de edad del grupo (años):	42,6	41,1
Edad en que comienza a trabajar	0,768 (0,580-1,018)	1,180 (0,789-1,767)
Media de edad del grupo (años):	42,6	41,4
Media de edad en que comienza a trabajar:	17,48	21,61
Ocupación a lo largo de la vida		
Alta calificación No manual	Ref.	
Baja calificación No manual	1,363 (0,657-2,824) 42,6	0,771 (0,444-1,339) 41,4
Alta calificación Manual	1,620 (0,804-3,264) 42,6	0,835 (0,388-1,796) 41,4
Baja calificación Manual	1,595 (0,771-3,301) 42,6	0,890 (0,474-1,671) 41,4
Formalidad		
Trabajadores formales	Ref.	
Trabajadores informales	1,636** (1,561-2,523) 40,2	1,041 (0,605-1,790) 39,8
Estabilidad		
Trabajadores estables en el futuro	Ref.	
Trabajadores estables en este momento	1,334 (0,900-1,977) 42,6	1,656** (1,092-2,509) 41,4
Trabajadores inestables	2,608** (1,742-3,905) 42,6	2,000** (1,162-3,443) 41,4
Existencia de contratos temporales		
Trabajadores sin contrato temporal	Ref.	
Trabajadores con contrato temporal	1,543** (1,097-2,170) 42,6	1,164 (0,632-2,142) 41,4
Horas de trabajo de lunes a viernes		
Menos de 22 hrs.	2,119** (1,111-4,350) 42,6	0,691 (0,350-1,366) 41,5

<sup>10</sup> Debido a que los modelos de regresión se encuentran ajustados por edad, en cada categoría se ha incorporado la media de edad del grupo de hombres y mujeres que se está analizando.

TABLA 16		
Tabla 2. Riesgo de salud mental según variables de condiciones de empleo y trabajo reproductivo.		
22-44 hrs.	Ref.	
Más de 46 hrs.	1,143 (0,845-1,546)	1,356 (0,881-2,087)
Media de edad del grupo (años):	42,6	41,5
Posición dentro de la empresa		
Posición directiva	Ref.	
Mandos medios	0,741 (0,473-1,162)	1,156 (0,591-2,260)
Media de edad del grupo (años):	42,6	41,4
Posición subordinada	1,103 (0,783-1,554)	0,963 (0,598-1,551)
Media de edad del grupo (años):	42,6	41,4
TRABAJO REPRODUCTIVO		
Vive solo	1,177** (1,013-1,368)	0,977 (0,814-1,222)
Media de edad del grupo (años):	50,3	49,8
No vive solo	1,126** (1,061-1,194)	1,165** (1,108-1,224)
Media de edad del grupo (años):	42,1	40,9
Jefatura de hogar		
Es jefe de hogar	1,127** (1,050-1,210)	1,126** (1,046-1,213)
Media de edad del grupo (años):	47,5	44,8
No es jefe de hogar	1,124** (1,018-1,241)	1,195** (1,121-1,275)
Media de edad del grupo (años):	30	38,9
Vive con niños menores a 5 años		
Si	1,103 (0,979-1,243)	1,324** (1,215-1,443)
Media de edad del grupo (años):	37,9	36,6
No	1,135** (1,059-1,217)	1,131** (1,067-1,198)
Media de edad del grupo (años):	43,5	42,3
Vive con adultos mayores		
Si	1,103 (0,957-1,272)	1,170** (1,041-1,314)
Media de edad del grupo (años):	44,8	45,6
No	1,129** (1,058-1,204)	1,166** (1,103-1,233)
Media de edad del grupo (años):	41,5	39,7
Familia Monoparental		
Si	1,209 (0,982-1,489)	1,159** (1,065-1,260)
Media de edad del grupo (años):	51,8	45,2
No	1,145** (1,049-1,250)	1,233** (1,120-1,357)
Media de edad del grupo (años):	45,6	42,7
Tamaño del hogar		
Hogar: 2-3 personas	1,127** (1,020-1,245)	1,148** (1,065-1,237)
Media de edad del grupo (años):	44,3	42,9
Hogar: 3 personas o más	1,130** (1,054-1,211)	1,178** (1,105-1,256)
Media de edad del grupo (años):	40,7	39,3

Fuente: ENETS, 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

\*\* Significativa al 0,005 -OR ajustados por edad.

# 6

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La población laboral representa a la población más sana de una sociedad, dado que corresponde a su fuerza productiva. Es por ello que siempre se espera que los indicadores de salud de la población que trabaja sean mejores que los de la población general. Esto es conocido como el efecto del trabajador sano. Cabe tener esto en cuenta, ya que las comparaciones que se quieran hacer a partir de estos resultados deben realizarse sobre poblaciones laborales.

Por otro lado, dado que la información de ENETS está centrada en la población laboral activa, los datos tenderían a subestimar la magnitud de los problemas de salud al excluir a los trabajadores con problemas de salud de mayor gravedad o con consecuencias de incapacidad permanente, que pueden haber implicado su exclusión del mercado laboral. Esto implica que el grupo más afectado producto del trabajo no es captado por este tipo de estudios. Esto trae como consecuencia que gran parte de los problemas de salud asociados al empleo y condiciones de trabajo presentados en este reporte estén expresados en los ámbitos de percepciones negativas y situaciones de riesgo.

### Conclusiones

Los análisis realizados confirman la relación existente entre el Género y el proceso de segmentación del mercado de trabajo, así como con la distribución de la carga reproductiva al interior del hogar. Producto de ambas situaciones, la realidad de hombres y mujeres dista de ser asimilable. A continuación se resumen los principales hallazgos para cada tema analizado.

Con respecto al proceso de segmentación del mercado de trabajo, los análisis realizados permiten afirmar, en primer lugar, que la condición de Género tiene una asociación clara con las condiciones de empleo de hombres y mujeres, siendo éstas estadísticamente diferentes entre sí. En segundo lugar, los análisis realizados llevan a constatar que las mujeres se encuentran en posiciones menos ventajosas que los hombres con respecto a su trabajo. Esto especialmente en lo referido al ingreso salarial, donde las mujeres, a pesar de tener el mismo nivel educacional que los hombres, presentan un nivel de ingresos menor.

Asimismo, son las mujeres quienes cuentan con menos años de vida laboral, presumiblemente debido a la necesidad de asumir en algún momento de sus vidas el cuidado de hijos pequeños. También existe un 13,7% más de mujeres sin contrato de trabajo que de hombres en esa situación y, consecuentemente, son las mujeres quienes perciben mayormente su relación de empleo como inestable.

Con respecto a las horas de trabajo, el porcentaje de mujeres que trabaja en jornada parcial es casi el triple del de hombres que trabajan en esa misma modalidad, fenómeno que se asocia a la existencia de una mayor carga reproductiva en ese grupo de mujeres. A su vez, la posición que ocupan hombres y mujeres en sus lugares de trabajo también muestra importantes diferencias: aún cuando hombres y mujeres cuentan con el mismo nivel educacional, perciben el mismo ingreso salarial y se ocupan en iguales actividades económicas, son los hombres quienes en mayor medida ocupan posiciones directivas y son las mujeres quienes en su mayoría se ubican en posiciones subordinadas, situación que se intensifica en tramos de ingreso mayores y niveles educacionales más altos.

Por último, los análisis sobre la ocupación principal que hombres y mujeres han desempeñado a lo largo de su vida, también muestran claras diferenciaciones donde las mujeres se ubican en ocupaciones que reproducen los roles tradicionales de la familia y el hogar.

En relación a la distribución de la carga reproductiva, analizada a través de la Escala de Participación en Asuntos Familiares (EPAF), los resultados muestran un mayor involucramiento de las mujeres en los quehaceres del hogar y la familia, ya que dentro de un rango de 0 a 15, obtienen un puntaje 4 puntos superior al obtenido por los hombres en la escala. Al analizar este fenómeno, según variables socio-demográficas y ejes de equidad, se aprecia que la brecha entre hombres y mujeres se atenúa al aumentar el nivel de ingresos y de educación.

Sin embargo, cuando las dimensiones de la escala -cuidado de otros y conciliación de vida laboral y familiar- son analizadas de forma separada, se observa que el porcentaje de mujeres que se hace cargo del cuidado de familiares sigue siendo entre un 20% y un 40% superior al de los hombres, independiente del nivel de ingresos. Ese rol que cumple la mujer en la familia, refuerza la feminización del trabajo reproductivo y su perpetuación al interior del hogar. Sin embargo, al analizar la segunda dimensión de la escala, la situación es diferente, ya que la brecha entre hombres y mujeres se atenúa al aumentar los ingresos. Esto último confirma que los aspectos relativos a esa dimensión se relacionan mayormente con el poder adquisitivo de los hogares y con su posibilidad de contratar a otras personas para la realización de las tareas domésticas.

En relación a la composición de los hogares y su relación con la distribución de la carga reproductiva, el vivir con niños menores de 5 años, el ser parte de hogares con un mayor número de integrantes y el vivir en familias monoparentales, también son factores relevantes al momento de explicar la carga reproductiva de las mujeres: las trabajadoras que tienen esas características, tienen mayor carga reproductiva si se comparan con aquellas que no viven en esas situaciones.

La condición de jefatura de hogar resulta de gran interés en el análisis del trabajo reproductivo, puesto que a pesar que en el caso de los (las) jefes(as) de hogar la carga reproductiva es mayor, la brecha entre hombres y mujeres con respecto a la escala se mantiene para el grupo no jefe de hogar. Esto indica que, aún si la mujer no es considerada como jefa de hogar, su carga reproductiva sigue siendo más elevada que la de los hombres.

Por último, con respecto a la asociación con la salud de los trabajadores, los análisis realizados permiten concluir que, de las variables de condiciones de empleo consideradas, la percepción de inestabilidad genera los mayores riesgos para la salud de los trabajadores(as). Tanto para hombres como para mujeres, el sentirse estables sólo en la actualidad o totalmente inestables, se constituye como un factor de riesgo para su salud auto-percibida y mental. En segundo lugar, el desempeñarse en ocupaciones manuales también genera mayor riesgo para la salud de hombres y mujeres en comparación a aquellos que trabajan en ocupaciones no manuales. En tercer lugar, en el caso de los hombres, el trabajo en jornadas parciales también genera riesgos para su salud auto-percibida y mental si se compara con aquellos que no trabajan en esa modalidad. Por último, la informalidad es el cuarto factor de riesgo más importante para los hombres, donde quienes no tienen con un contrato de trabajo son los que cuentan con peores resultados de salud. En el caso de las mujeres, las únicas pruebas significativas fueron las relativas a la condición de estabilidad (para salud auto-percibida y salud mental) y a la ocupación desempeñada (sólo en salud auto-percibida).

En el caso de la relación del Trabajo Reproductivo con la salud de los trabajadores(as), los datos muestran que los mayores riesgos para la salud al aumentar la carga reproductiva se dan en el caso de las mujeres en situaciones donde se vive con menores de 5 años o con adultos mayores. Cabe destacar que ese riesgo para la salud de las mujeres se produce independiente de la existencia de una pareja en el hogar, ya que a pesar de vivir en familias no monoparentales, el aumento en la carga reproductiva se constituye como un factor de riesgo para su salud.

Los análisis sobre el riesgo para la salud de hombres y mujeres producto del proceso de segmentación del mercado de trabajo y de la división de roles al interior del hogar, confirman la importancia del Género como condición que influencia y permite explicar las inequidades en la salud de trabajadores y trabajadoras. Este informe ha buscado recalcar la importancia de un análisis integral de los resultados de la salud de la población, ampliando su estudio hacia elementos como las condiciones de empleo y el trabajo no remunerado, sin olvidar la importancia de condiciones como el Género para entender de mejor manera ambos elementos.

Esta información permitirá conocer los ámbitos donde se producen las mayores inequidades de Género y, por ende, hacia dónde es necesario orientar las políticas, tanto de salud como de trabajo, para hacer frente a las inequidades en salud que aún persisten.

## Recomendaciones

Los resultados obtenidos en este estudio recalcan la importancia de comprender las diferencias de género que se producen en la salud de los trabajadores y trabajadoras desde una perspectiva integral, que vaya más allá de los factores de riesgo asociados a determinadas condiciones de trabajo. Al contrario, es necesaria la incorporación de otras dimensiones que permitan relacionar esas condiciones de trabajo a determinadas condiciones de empleo que, tal como se muestra en los resultados obtenidos, perpetúan y reproducen las inequidades de salud que existen entre hombres y mujeres.

A su vez, la información presentada en este informe con respecto a las diferencias que existen entre hombres y mujeres en relación a la carga de trabajo reproductivo, y la asociación que tiene ello con sus resultados de salud, recalcan la importancia de considerar las diferencias de roles asignados a hombres y mujeres en la sociedad.

Sin duda el análisis de las inequidades en salud desde una perspectiva de Género cuenta con especificidades que no han podido ser abordadas a lo largo del presente informe. Las condiciones que perpetúan las inequidades en salud, y que se ven influenciadas por la condición de Género, sin duda son diversas. En este informe sólo se ha querido recalcar la importancia de dos de ellas que juegan un rol importante en esa relación: las condiciones de empleo y el trabajo reproductivo.

Los resultados aquí presentados podrán dar luces sobre otros temas que son necesarios de profundizar. Por ejemplo, el análisis de la relación de las inequidades de género con otros determinantes de la salud, como la clase social. Numerosos estudios han buscado establecer esa relación, llegando a conclusiones donde se afirma que las mujeres de clases sociales más bajas son quienes cuentan con peores empleos y, por ende, peores resultados en salud (La Parra, 2001, citado en Daponte, Bolívar y García, 2008). En ese mismo sentido, otras investigaciones han buscado establecer cuáles son las implicancias de la medida de clase social que se utilice para analizar las inequidades en salud desde una perspectiva de Género (Borrel, et al, 2003). Esta evidencia releva la necesidad de desarrollar estudios que aborden dichas relaciones en el marco de la realidad de Chile.

Asimismo, resulta interesante profundizar en la relación que existe entre las condiciones de empleo y el trabajo reproductivo como determinantes de la salud de los trabajadores y trabajadoras(as). Este informe constituye un primer paso para abordar esa interrelación, al haber analizado de manera independiente la asociación que existe entre las condiciones de empleo y el trabajo reproductivo con la salud de hombres y mujeres trabajadores.

Dicho esto, se hace necesaria la creación de instancias de discusión dentro del sector salud y con otros centros de investigación del país e internacionales, con el fin de discutir los resultados de este tipo de estudios y así profundizar el conocimiento que existe actualmente con respecto a la relación salud y trabajo. En este mismo sentido, se hace necesario fortalecer el trabajo intersectorial para la discusión de estos temas, así como para la priorización de programas y políticas orientados a alcanzar la equidad en salud. Así, el rol que pueden desempeñar las organizaciones de trabajadores o sociales y los diversos sectores del gobierno, no debe desaprovecharse; al contrario, se deben potenciar las relaciones entre ellos.

Por último y debido a las razones mencionadas, no se debe olvidar la importancia que reviste la realización de estudios como la Primera Encuesta de Empleo, Trabajo y Salud (ENETS), al transformarse en valiosos focos de información para el estudio de la salud y calidad de vida de la población trabajadora. El análisis de ese tipo de información permite la generación de políticas y planes sobre población específica y con metas precisas, que hagan frente a sus necesidades más urgentes. Asimismo, en el caso de su repetición en el tiempo, se constituyen como importantes instrumentos para la evaluación de políticas que sean implementadas y para su posterior perfeccionamiento.

# 7

## REFERENCIAS

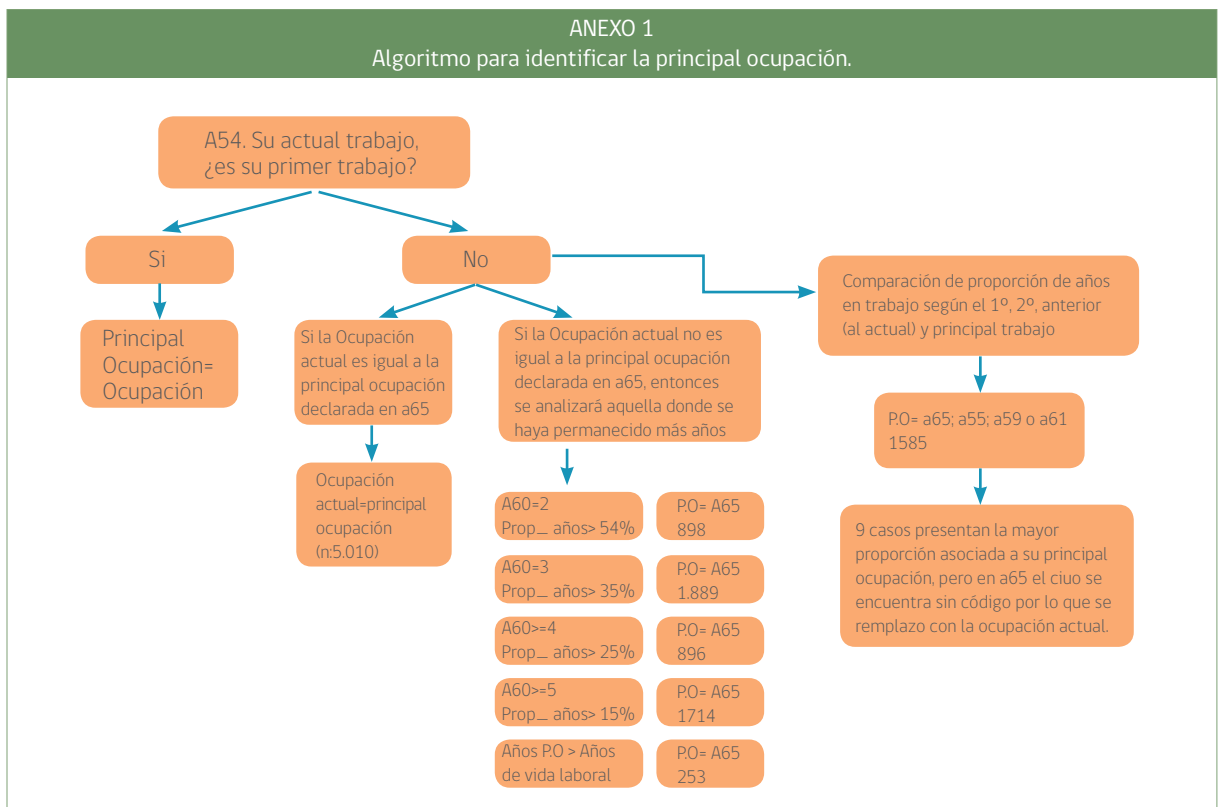
- » Amable, M.; Benach, J.; González, S. (2001). *La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos*. Arch Prev Riesgos Labor; 4.
- » Artazcoz, L. Et al. (2004). *Combining job and family demands and being healthy. What are the differences between men and women?* European Journal of Public Health 14:43-48.
- » Artazcoz, L. et al. (2007). *Occupational epidemiology and work related inequalities in health: a gender perspective for two complementary approaches to work and health research*. J Epidemiol Community Health 61 (Suppl II): ii 39-ii 45.
- » Artazcoz, L., Escribá-Aguir, V. y Cortés, I. (2004). *Género, trabajos y salud en España*. Gac Sanit; 18(Supl 2): 24:35.
- » Artazcoz, L.; Borrell, C. y Benach, J. (2001). *Gender inequalities in health among workers: the relation with family demands*. J Epidemiol Community Health 55: 639-647.
- » Benach, Gimeno y Benavides. *Types of employment and health in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002.
- » Borrel, C.; Rohlf, I.; Artazcoz, L.; Muntaner, C. (2003). *Desigualdades en salud según la clase social en las mujeres, ¿Cómo influye el tipo de medida de la clase social?* Barcelona. España.
- » Borrell, C. y Artazcoz, L. (2007). *5ª Monografía. Sociedad Española de Epidemiología. Investigación en Género y Salud*. 1ª Edición.

- » Borrell, C.; García-Calvente, M. y Martí-Bosca, J. (2004). *La salud pública desde la perspectiva de género y clase social*. Gac San 18(Supl 1): 2-6.
- » Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) *Pobreza y desigualdad desde una perspectiva de género. Panorama social de América Latina 2002-2003*. Santiago de Chile: CEPAL.
- » Commission Social Determinants of health (CSDH) (2008). *Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health. Final Report of the Commission on Social Determinants of Health*. Geneva, World Health Organization.
- » Comunidad Mujer (2001). *Voz de Mujer del Bicentenario. Primera Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo en Chile. Informe Ejecutivo Mujer y Trabajo*. Disponible en <http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2010/09/Resumen-Ejecutivo-VMB-20101.pdf>.
- » Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad. *Informe Final Hacia un Chile más justo: Trabajo, Salario, Competitividad y Equidad Social*. Mayo 2008. [www.oei.es/pdfs/ETP\\_Informe\\_Final\\_chile.pdf](http://www.oei.es/pdfs/ETP_Informe_Final_chile.pdf).
- » Cortés, I. et al. (2004). *Desigualdades en la salud mental de la población ocupada*. Gac Sanit 18 (5): 351-9.
- » Daponte, A; Bolívar, J. y García, M. (2008) *Las desigualdades sociales en salud*. Escuela Andaluza de Salud Pública. Consejería de Salud. Junta de Andalucía.
- » Dennerstein, L. (sin año). *Paid work, Gender and Health*. Chapter 6. In "Women and Occupational Health. Issues and policy paper prepared for the Global Commission on Women's Health".
- » Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) (1990-2009), disponible en <http://www.mideplan.gob.cl/casen/>.
- » Esteban, Mari Luz (2006). *El estudio de la salud y el género: las ventajas de un enfoque antropológico y feminista*. Salud Colectiva. 2 (1):9-20.
- » Eurofound (2011). *5ª European Working Conditions Survey, 2010. Technical Report*. Gallup Europe.
- » Feldman et al. (2008). *Relaciones trabajo y familia y salud en mujeres trabajadoras*. Salud Pública de México. 50 (Nº6), Nov-Dic, 482-489.
- » Foro Económico Mundial (2009). *Global Gender Gap Report*. World Economic Forum. Geneva.
- » García Calvente, M.; Jiménez, María y Martínez, E. (2010). *Guía para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud*. Serie Monografías EASP Nº 48. Escuela Andaluza de Salud Pública. Consejería de Salud. Junta de Andalucía.
- » Instituto Nacional de Estadísticas (INE)  
(2007). *Mujer y Trabajo*. Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadísticas.  
(2009) *¿Cómo distribuyen su tiempo hombres y mujeres?* Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadísticas.



- (2010). *Compendio de estadísticas de Género. Publicaciones del Instituto Nacional de Estadísticas desagregadas por sexo.*
- » Matamala, M.I.; Gálvez, T. y Gómez, E. (2005) *Género. Desigualdades en salud y Enfermedad.* En "Determinantes Sociales de la Salud en Chile. En la perspectiva de la Equidad". 1ª Edición. Jadue y Marín Eds.
  - » Organización Internacional del Trabajo (2011). *Tendencias mundiales del empleo 2011 El desafío de la recuperación del empleo.* Ginebra: OIT.
  - » Organización Mundial de la Salud (2008). *Gender Equality, Work and Health: A review of the evidence.*
  - » Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2003). *Género, salud y desarrollo en Las Américas.*
  - » Organización Panamericana de la Salud (OPS), Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL), Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) (2008). *La economía invisible y las desigualdades de género. La importancia de medir y valorar el trabajo no remunerado.* Washington D.C.
  - » PNUD (2010) *¿Qué se necesita para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio? Evaluación Internacional Resumen PNUD.*
  - » PNUD (2010). *El Camino para Alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio: una Síntesis de la Evidencia a Nivel Mundial.*
  - » Rohlfs, I., Borrel, C., Anitua, C., et al. (2000). *La importancia de las perspectiva de género en las encuestas de salud.* Gac Sanit ;14(2):146-15.
  - » Sen, G; Asha, G. y Ostlin, P. (2005). *Incorporar la perspectiva de género en la equidad en salud: Un análisis de la investigación y las políticas.* OPS y Harvard Center for Population and Development Studies.
  - » Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) (2009). *Perfil de la Salud Ocupacional de las Mujeres en Chile.* Programa Género y Equidad de FLACSO - Chile.
  - » Solar, O., Irwin, A. (2007). *Conceptual framework for action of Social Determinants of Health.* Organización Mundial de la Salud.
  - » Superintendencia de Salud (2010). *Mujer, Trabajo y Maternidad. Resumen Ejecutivo.* Departamento de Estudios y Desarrollo. Mayo del 2010.
  - » Velasco, Sara (2008). *Recomendaciones para la práctica del enfoque de género en programas de salud.* Observatorio de Salud de la Mujer Dirección General de la Agencia de Calidad del Sistema Nacional de Salud. Secretaría General de Sanidad. Ministerio de Sanidad y Consumo. Madrid.
  - » Whitehead M. (1990) *The concepts and principles of equity and health.* Copenhagen: World Health Organization Regional Office for Europe.
  - » Zabala, Begoña (2002). *La imposible conciliación de la vida familiar y la vida laboral.* Revista de Salud Laboral "Zaintzen" Monográfico "Mujer y Salud Laboral" Número 13, Diciembre.

## ANEXOS



**TABLA 1**  
Grandes grupos de Ocupación según sexo en población ocupada.

Sexo del entrevistado		Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado
				Inferior	Superior	
Hombre	Fuerzas Armadas	24.020	0,6%	0,2%	1,6%	28
	Miembros del poder ejecutivo de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas	93.018	2,3%	1,7%	3,1%	122
	Profesionales científicos intelectuales	219.848	5,5%	3,9%	7,6%	203
	Técnicos profesionales de nivel medio	319.799	8,0%	6,5%	9,8%	367
	Empleados de oficina	225.724	5,6%	4,3%	7,3%	248
	Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado	568.749	14,2%	12,0%	16,7%	618
	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	377.779	9,4%	7,8%	11,4%	634
	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	932.086	23,2%	20,8%	25,9%	1205
	Operadores de instalaciones y maquinas montadores	536.300	13,4%	11,6%	15,3%	854
	Trabajadores no calificados	712.654	17,8%	15,8%	19,9%	1094
	<b>Total</b>	<b>4.009.978</b>	<b>100,0%</b>			<b>5373</b>
Mujer	Miembros del poder ejecutivo de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas	53.071	2,1%	1,4%	3,3%	66
	Profesionales científicos intelectuales	220.207	8,9%	7,1%	11,1%	260
	Técnicos profesionales de nivel medio	281.739	11,4%	9,1%	14,2%	335
	Empleados de oficina	304.277	12,3%	10,0%	15,0%	332
	Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado	734.017	29,7%	26,0%	33,7%	868
	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	46.028	1,9%	1,2%	2,9%	81
	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	76.371	3,1%	2,1%	4,4%	120
	Operadores de instalaciones y maquinas montadores	46.960	1,9%	1,0%	3,5%	52
	Trabajadores no calificados	708.251	28,7%	24,3%	33,5%	835
	<b>Total</b>	<b>2.470.921</b>	<b>100,0%</b>			<b>2949</b>

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

**TABLA 2**  
Grandes grupos de Actividad Económica según sexo en población ocupada.

Sexo del entrevistado		Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado
				Inferior	Superior	
Hombre	Agricultura, caza silvicultura	634.176	16,0%	14,0%	18,1%	1109
	Explotación de minas y canteras	132.219	3,3%	2,6%	4,2%	305
	Industrias manufactureras	518.185	13,0%	11,0%	15,4%	520
	Electricidad agua y gas	50.136	1,3%	0,8%	1,9%	60
	Construcción	592.836	14,9%	13,0%	17,1%	794
	Comercio mayor/ menor restaurantes y hoteles	777.431	19,6%	17,2%	22,2%	921
	Transportes y comunicaciones	438.153	11,0%	9,1%	13,2%	612
	Establecimientos financieros, seguros	38.451	1,0%	0,5%	1,9%	37
	Servicios comunales sociales	790.612	19,9%	17,5%	22,6%	946
	<b>Total</b>	<b>3.972.200</b>	<b>100,0%</b>			<b>5304</b>
Mujer	Agricultura, caza silvicultura	172.231	7,0%	5,2%	9,5%	219
	Explotación de minas y canteras	5.255	0,2%	0,1%	0,5%	15
	Industrias manufactureras	149.856	6,1%	4,8%	7,8%	174
	Electricidad agua y gas	2.501	0,1%	0,0%	0,2%	11
	Construcción	20.243	0,8%	0,4%	1,9%	21
	Comercio mayor/ menor restaurantes y hoteles	743.539	30,4%	26,6%	34,5%	888
	Transportes y comunicaciones	43.346	1,8%	1,0%	3,0%	56
	Establecimientos financieros, seguros	44.453	1,8%	1,0%	3,3%	29
	Servicios comunales sociales	1.262.310	51,7%	47,3%	56,0%	1493
	<b>Total</b>	<b>2.443.734</b>	<b>100,0%</b>			<b>2906</b>

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

**TABLA 3**  
Ingreso salarial según nivel educacional y sexo.

Nivel educacional		Hombre					
		Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado	R.TC
				Inferior	Superior		
Básica incompleta	Menos de \$136.000	179.663	28,1%	22,9%	34,0%	306	-217,0
	\$137.000 - \$180.000	222.886	34,9%	29,3%	40,9%	363	102,6
	\$181.000 - \$250.000	132.354	20,7%	15,7%	26,8%	206	5,6
	\$251.000 - \$450.000	79.275	12,4%	9,0%	16,9%	128	122,7
	\$451.000 - \$850.000	20.643	3,2%	1,6%	6,5%	31	100,2
	\$851.000 y más	3.868	0,6%	0,1%	3,7%	3	42,8
Total		638.689	100,0%			1037	
Básica completa	Menos de \$136.000	93.974	20,0%	14,0%	27,7%	138	-215,0
	\$137.000 - \$180.000	146.328	31,1%	25,2%	37,8%	262	18,2
	\$181.000 - \$250.000	135.577	28,9%	22,2%	36,6%	210	62,2
	\$251.000 - \$450.000	80.426	17,1%	12,8%	22,6%	161	151,5
	\$451.000 - \$850.000	9.607	2,0%	1,0%	4,0%	25	62,0
	\$851.000 y más	3.868	0,8%	0,2%	2,7%	10	46,2
Total		469.780	100,0%			806	
Media incompleta	Menos de \$136.000	102.300	14,8%	10,6%	20,2%	112	-190,8
	\$137.000 - \$180.000	164.407	23,7%	18,0%	30,5%	221	-139,2
	\$181.000 - \$250.000	154.135	22,2%	17,6%	27,7%	213	91,4
	\$251.000 - \$450.000	216.643	31,3%	25,3%	37,9%	277	181,5
	\$451.000 - \$850.000	46.980	6,8%	3,2%	13,8%	68	69,8
	\$851.000 y más	8.768	1,3%	0,6%	2,8%	14	59,6
Total		693.234	100,0%			905	
Media completa	Menos de \$136.000	81.326	6,8%	5,1%	9,0%	137	-516,3
	\$137.000 - \$180.000	186.870	15,6%	12,1%	19,9%	254	-139,6
	\$181.000 - \$250.000	259.071	21,6%	17,9%	25,8%	369	6,4
	\$251.000 - \$450.000	445.673	37,1%	31,6%	43,1%	570	323,9
	\$451.000 - \$850.000	176.970	14,8%	10,8%	19,8%	250	261,1
	\$851.000 y más	49.832	4,2%	1,5%	11,2%	60	187,5
Total		1.199.742	100,0%			1640	
Técnico superior	Menos de \$136.000	42.589	10,3%	3,9%	24,3%	26	-2,6
	\$137.000 - \$180.000	65.297	15,8%	8,3%	27,9%	42	-81,7
	\$181.000 - \$250.000	37.472	9,0%	5,6%	14,3%	55	-86,3
	\$251.000 - \$450.000	182.590	44,1%	33,2%	55,5%	159	84,7
	\$451.000 - \$850.000	63.882	15,4%	10,6%	22,0%	91	58,4
	\$851.000 y más	22.654	5,5%	2,7%	10,7%	30	-2,6
Total		414.484	100,0%			403	
Universitaria incompleta	Menos de \$136.000	16.641	9,3%	4,9%	17,0%	17	-107,9
	\$137.000 - \$180.000	9.245	5,2%	1,7%	14,4%	14	-61,0
	\$181.000 - \$250.000	39.554	22,1%	12,4%	36,1%	34	-11,5
	\$251.000 - \$450.000	58.299	32,5%	21,4%	46,0%	63	47,8
	\$451.000 - \$850.000	41.046	22,9%	10,6%	42,6%	38	55,3
	\$851.000 y más	14.544	8,1%	3,1%	19,3%	20	57,8
Total		179.328	100,0%			186	
Universitaria completa	Menos de \$136.000	6.915	2,7%	0,7%	9,9%	5	-16,3
	\$137.000 - \$180.000	5.639	2,2%	0,9%	5,5%	7	-25,6
	\$181.000 - \$250.000	25.489	9,9%	3,0%	27,8%	17	92,5
	\$251.000 - \$450.000	46.111	17,9%	11,2%	27,3%	62	-141,2
	\$451.000 - \$850.000	78.005	30,2%	17,7%	46,5%	83	-89,8
	\$851.000 y más	96.038	37,2%	24,1%	52,4%	94	-207,9
Total		258.197	100,0%			268	

**TABLA 3**  
Ingreso salarial según nivel educacional y sexo.

Mujer							
Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado	R.T.C	Prueba Chi cuadrado	Prueba Gamma
		Inferior	Superior				
155.014	51,0%	40,8%	61,1%	214	217,0	0,000	-0,357 / 0,000
74.120	24,4%	17,5%	32,9%	110	-102,6		
61.444	20,2%	12,2%	31,7%	58	-5,6		
13.271	4,4%	1,9%	9,6%	19	-122,7		
--	--	--	--	--	-100,2		
7	0,0%	0,0%	0,0%	1	-42,8		
303.855	100,0%			402			
112.700	43,8%	33,1%	55,0%	161	215,0	0,000	-0,435 / 0,000
74.898	29,1%	21,0%	38,8%	116	-18,2		
56.960	22,1%	13,5%	34,0%	46	-62,2		
12.186	4,7%	2,2%	9,9%	23	-151,5		
649	0,3%	0,1%	1,0%	3	-62,0		
--	--	--	--	--	-46,2		
257.392	100,0%			349			
88.848	31,7%	23,9%	40,8%	142	190,8	0,000	- 0,442 / 0,000
105.478	37,7%	29,0%	47,1%	137	139,2		
39.383	14,1%	9,6%	20,1%	67	-91,4		
37.517	13,4%	7,1%	23,8%	39	-181,5		
8.802	3,1%	8%	12,0%	7	-69,8		
11	0,0%	0,0%	0,0%	1	-59,6		
280.039	100,0%			393			
310.888	35,0%	25,4%	46,1%	283	516,3	0,000	-0,594 / 0,000
206.170	23,2%	17,8%	29,7%	290	139,6		
188.522	21,2%	16,1%	27,5%	233	-6,4		
148.220	16,7%	12,6%	21,8%	201	-323,9		
33.297	3,7%	1,2%	11,1%	28	-261,1		
969	0,1%	0,0%	0,7%	2	-187,5		
888.067	100,0%			1037			
32.066	10,5%	6,3%	16,9%	41	2,6	0,000	-0,161 / 0,000
71.704	23,4%	15,0%	34,5%	58	81,7		
48.089	15,7%	10,3%	23,2%	67	86,3		
104.736	34,2%	25,5%	44,0%	127	-84,7		
32.727	10,7%	4,6%	23,0%	26	-58,4		
17.191	5,6%	1,6%	17,4%	4	2,6		
306.514	100,0%			323			
19.073	25,6%	9,6%	52,9%	17	107,9	0,000	-0,409 / 0,000
8.937	12,0%	6,1%	22,3%	19	61,0		
17.964	24,2%	12,1%	42,4%	24	11,5		
17.092	23,0%	10,2%	44,0%	13	-47,8		
9.843	13,2%	4,1%	35,3%	7	-55,3		
1.469	2,0%	0,4%	10,2%	3	-57,8		
74.379	100,0%			83			
9.247	3,5%	1,1%	10,2%	9	16,3	0,000	-0,288 / 0,000
8.955	3,3%	1,2%	8,7%	13	25,6		
9.427	3,5%	1,8%	6,6%	13	-92,5		
93.940	35,1%	24,1%	47,9%	104	141,2		
112.824	42,1%	31,2%	53,8%	110	89,8		
33.474	12,5%	6,9%	21,5%	40	207,9		
267.867	100,0%			289			

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

**TABLA 4**  
**Occupación a lo largo de la vida según sexo en población ocupada.**

Occupación	Hombre					Mujer					Prueba Chi cuadrado		
	Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado	R.T.C	Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%			Recuento no ponderado	R.T.C
			Inferior	Superior				Inferior	Superior				
Fuerzas Armadas	54.132	1,4%	7%	2,6%	46	183,9	--	--	--	--	--	-183,9	
Miembros del poder ejecutivo de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas	56.011	1,4%	9%	2,1%	75	-73,9	53.789	2,2%	1,3%	3,6%	50	73,9	
Profesionales científicos intelectuales	221.853	5,6%	4,1%	7,5%	206	-157,4	216.561	8,8%	7,0%	10,9%	256	157,4	
Técnicos profesionales de nivel medio	350.347	8,8%	7,1%	10,8%	396	-138,7	300.408	12,2%	10,0%	14,7%	355	138,7	
Empleados de oficina	252.532	6,3%	4,8%	8,4%	247	-322,6	342.956	13,9%	10,8%	17,7%	321	322,6	
Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado	533.969	13,4%	11,3%	15,8%	579	-463,4	694.171	28,2%	24,8%	31,8%	851	463,4	
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	384.309	9,7%	8,0%	11,6%	668	403,2	38.524	1,6%	1,1%	2,2%	83	-403,2	
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	942.207	23,7%	21,2%	26,4%	1.249	676,9	87.881	3,6%	2,5%	5,0%	116	-676,9	
Operadores de instalaciones y máquinas montadores	484.097	12,2%	10,5%	14,1%	798	489,1	34.084	1,4%	9%	2,1%	51	-489,1	
Trabajadores no calificados	700.603	17,6%	15,8%	19,6%	1.087	-318,6	696.008	28,2%	23,8%	33,1%	854	318,6	
<b>Total</b>	<b>3.980.060</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>5.351</b>		<b>2.464.381</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.937</b>		

Fuente: ENETS 2009-2010; Elaboración propia Universidad Mayor.

TABLA 5									
Edad en que comienza a trabajar según sexo.									
Sexo del entrevistado		Tamaño de la población	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado	R.T.C	Prueba Chi cuadrado
					Inferior	Superior			
Hombre	Menos de 15 años	855.224	21,3%	21,3%	18,8%	23,9%	1145	443,7	0,000
	De 15 a 24 años	2.996.230	74,5%	95,8%	71,8%	77,1%	3966	160,3	
	De 25 a 34 años	156.861	3,9%	99,7%	3,1%	5,0%	267	-527,9	
	De 35 a 44 años	10.672	0,3%	100,0%	0,1%	0,7%	17	-334,3	
	De 45 a 54 años	961	0,0%	100,0%	0,0%	0,1%	3	-376,3	
	55 años y más	178	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	1	-113,7	
	Total	4.020.125	100,0%	100,0%			5399		
Mujer	Menos de 15 años	198.909	8,0%	8,0%	6,6%	9,8%	344	-443,7	
	De 15 a 24 años	1.699.015	68,7%	76,8%	64,1%	73,0%	1962	-160,3	
	De 25 a 34 años	389.167	15,7%	92,5%	13,1%	18,8%	434	527,9	
	De 35 a 44 años	88.474	3,6%	96,1%	2,6%	4,9%	149	334,3	
	De 45 a 54 años	87.988	3,6%	99,7%	1,0%	11,7%	53	376,3	
	55 años y más	8.322	0,3%	100,0%	0,1%	0,9%	12	113,7	
	Total	2.471.875	100,0%	100,0%			2954		

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

TABLA 6								
Edad en que comienza a trabajar según sexo.								
Sexo del entrevistado		Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado	R.T.C	Prueba Chi cuadrado
				Inferior	Superior			
Hombre	Trabajadores formales	2.435.298	86,0%	83,6%	88,1%	3152	366,9	0,000
	Trabajadores informales	397.026	14,0%	11,9%	16,4%	562	-366,9	
	Total	2.832.323	100,0%			3714		
Mujer	Trabajadores formales	1.335.478	72,3%	65,9%	77,8%	1693	-366,9	
	Trabajadores informales	512.838	27,7%	22,2%	34,1%	549	366,9	
	Total	1.848.316	100,0%			2242		

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.



**TABLA 7**  
Percepción de estabilidad del empleo según sexo.

Sexo del entrevistado		Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95 %		Recuento no ponderado	R.T.C	Prueba Chi cuadrado
				Inferior	Superior			
Hombre	Estable, seguro en el futuro	1.734.228	43,1%	40,1%	46,3%	2108	215,2	0,000
	Estable, seguro en este momento	1.456.862	36,2%	33,5%	39,1%	1980	-124,4	
	Inestable (a veces, no sabe por cuánto tiempo ni para qué actividad)	829.035	20,6%	18,4%	23,0%	1311	-108,5	
	<b>Total</b>	<b>4.020.125</b>	<b>100,0%</b>			<b>5399</b>		
Mujer	Estable, seguro en el futuro	855.767	34,6%	30,8%	38,6%	1080	-215,2	
	Estable, seguro en este momento	1.016.514	41,1%	37,1%	45,3%	1185	124,4	
	Inestable (a veces, no sabe por cuánto tiempo ni para qué actividad)	599.594	24,3%	19,9%	29,3%	689	108,5	
	<b>Total</b>	<b>2.471.875</b>	<b>100,0%</b>			<b>2954</b>		

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

TABLA 8 Existencia de contratos temporales según sexo.													
Actividad Económica Actual		Sexo del entrevistado											
		Hombre						Mujer					
		Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado	Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado	Prueba Chi cuadrado	Prueba V de Cramer
Agricultura, caza silvicultura	Si	158.149	24,9%	Inferior 20,4%	Superior 30,1%	280	96.306		Inferior 39,7%	Superior 71,0%	114		
	No, no ha trabajado como temporal	476.027	75,1%	69,9%	79,6%	829	75.925		29,0%	60,3%	105	0,000	-0,273 /0,000
	Total	634.176	100,0%	100,0%	100,0%	1109	172.231		100,0%	100,0%	219		
Explotación de minas y canteras	Si	20.009	15,1%	7,9%	26,9%	50	2.609		15,7%	84,0%	5		
	No, no ha trabajado como temporal	112.210	84,9%	73,1%	92,1%	255	2.646		16,0%	84,3%	10	0,000	-0,178 /0,000
	Total	132.219	100,0%	100,0%	100,0%	305	5.255		100,0%	100,0%	15		
Industrias manufactureras	Si	115.075	22,2%	14,9%	31,8%	88	18.705		5,8%	24,9%	23		
	No, no ha trabajado como temporal	403.110	77,8%	68,2%	85,1%	432	131.151		75,1%	94,2%	151	0,000	0,101 /0,000
	Total	518.185	100,0%	100,0%	100,0%	520	149.856		100,0%	100,0%	174		
Electricidad agua y gas	Si	7.014	14,0%	6,8%	26,8%	15	276		2,5%	37,4%	3		
	No, no ha trabajado como temporal	43.123	86,0%	73,2%	93,2%	45	2.225		62,6%	97,5%	8	0,000	0,018 /0,000
	Total	50.136	100,0%	100,0%	100,0%	60	2.501		100,0%	100,0%	11		
Construcción	Si	269.588	45,5%	38,3%	52,9%	376	2.122		2,4%	36,2%	5		
	No, no ha trabajado como temporal	323.248	54,5%	47,1%	61,7%	418	18.121		63,8%	97,6%	16	0,000	0,126 /0,000
	Total	592.836	100,0%	100,0%	100,0%	794	20.243		100,0%	100,0%	21		
Comercio mayor/ menor restaurantes y hoteles	Si	55.948	7,2%	5,1%	10,0%	105	81.990		7,0%	16,9%	99		
	No, no ha trabajado como temporal	721.483	92,8%	90,0%	94,9%	816	661.549		83,1%	93,0%	789	0,000	-0,067 /0,000
	Total	777.431	100,0%	100,0%	100,0%	921	743.539		100,0%	100,0%	888		
Transportes y comunicaciones	Si	42.988	9,8%	5,8%	16,1%	68	6.769		6,3%	33,6%	12		
	No, no ha trabajado como temporal	395.164	90,2%	83,9%	94,2%	544	36.577		66,4%	93,7%	44	0,000	-0,055 /0,000
	Total	438.153	100,0%	100,0%	100,0%	612	43.346		100,0%	100,0%	56		
Establecimientos financieros, seguros	Si						978		2,2%	15,0%	1		
	No, no ha trabajado como temporal	38.451	100,0%	0%	100,0%	37	43.475		85,0%	99,7%	28	0,000	-0,102 /0,000
	Total	38.451	100,0%	100,0%	100,0%	37	44.453		100,0%	100,0%	29		
Servicios comunales sociales	Si	113.252	14,3%	9,9%	20,4%	144	191.851		8,8%	25,0%	195		
	No, no ha trabajado como temporal	677.361	85,7%	79,6%	90,1%	802	1.070.459		75,0%	91,2%	1.298	0,000	-0,12 /0,000
	Total	790.612	100,0%	100,0%	100,0%	946	1.262.310		100,0%	100,0%	1.493		

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

**TABLA 9**  
Horas de trabajo de lunes a viernes según sexo.

Sexo del entrevistado		Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado	R.T.C	Prueba Chi cuadrado
				Inferior	Superior			
Hombre	Menos de 22 hrs.	83.028	2,1%	1,5%	3%	124	-346,9	0,000
	Entre 22 y 45 hrs.	2.819.679	71,9%	69,2%	79,4%	3616	19,2	
	Más de 46 hrs.	1.021.365	26%	23,6%	28,7%	1553	144,4	
	Total	3.924.073	100,0%			5293		
Mujer	Menos de 22 hrs.	189.200	7,9%	5,6%	11,1%	218	346,9	
	Entre 22 y 45 hrs.	1.706.668	71,1%	67,2%	74,8%	1994	-19,2	
	Más de 46 hrs.	502.931	21%	18%	24,3%	617	-144,4	
	Total	2.398.800	100,0%			2829		

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

**TABLA 10**  
Posición dentro de la empresa según sexo.

Sexo del entrevistado		Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado	R.T.C	Prueba Chi cuadrado
				Inferior	Superior			
Hombre	Una posición directiva o de gerente	854.089	21,2%	18,9%	23,8%	1327	111,1	0,000
	Mandos medios, jefe, capataz, supervisor	689.474	17,2%	14,9%	19,6%	860	152,3	
	Una posición subordinada	2.476.562	61,6%	58,6%	64,5%	3212	-208,0	
	Total	4.020.125	100,0%			5399		
Mujer	Una posición directiva o de gerente	444.027	18,0%	15,3%	21,0%	559	-111,1	
	Mandos medios, jefe, capataz, supervisor	314.572	12,7%	10,2%	15,8%	371	-152,3	
	Una posición subordinada	1.712.331	69,3%	65,4%	72,9%	2023	208,0	
	Total	2.470.930	100,0%			2953		

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

**TABLA 1.1**  
**Cuidado de otras personas según ingreso familiar y sexo.**

Sexo del entrevistado	Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado	R.T.C.	Prueba Chi cuadrado	Prueba V de Crammer
			Inferior	Superior				
Menos de \$136.000	Si	44.789	23,2%	14,7%	34,5%	-1749		
	No	148.552	76,8%	65,5%	85,3%	1749		
	Total	193.341	100,0%				0,000	-0,288 / 0,000
Menos de \$136.000	Si	89.770	50,9%	36,9%	64,7%	1749		
	No	86.693	49,1%	35,3%	63,1%	-1749		
	Total	176.463	100,0%					
\$137.000 - \$180.000	Si	81.313	22,2%	16,9%	28,5%	-2149		
	No	285.344	77,8%	71,5%	83,1%	2149		
	Total	366.657	100,0%				0,000	-0,268 / 0,000
\$137.000 - \$180.000	Si	131.462	47,7%	37,6%	57,9%	2149		
	No	144.343	52,3%	42,1%	62,4%	-2149		
	Total	275.804	100,0%					
\$181.000 - \$250.000	Si	115.029	19,8%	14,1%	27,0%	-2312		
	No	466.948	80,2%	73,0%	85,9%	2312		
	Total	581.977	100,0%				0,000	-0,235 / 0,000
\$181.000 - \$250.000	Si	159.187	41,4%	33,5%	49,8%	2312		
	No	225.071	58,6%	50,2%	66,5%	-2312		
	Total	384.258	100,0%					
\$251.000 - \$450.000	Si	318.905	24,3%	19,7%	29,6%	-2357		
	No	995.005	75,7%	70,4%	80,3%	2357		
	Total	1.313.910	100,0%				0,000	-0,164 / 0,000
\$251.000 - \$450.000	Si	299.576	39,9%	31,3%	49,2%	2357		
	No	451.497	60,1%	50,8%	68,7%	-2357		
	Total	751.073	100,0%					
\$451.000 - \$850.000	Si	180.763	23,4%	17,4%	30,6%	-2295		
	No	592.457	76,6%	69,4%	82,6%	2295		
	Total	773.219	100,0%				0,000	-0,206 / 0,000
\$451.000 - \$850.000	Si	199.373	43,1%	35,0%	51,5%	2295		
	No	263.626	56,9%	48,5%	65,0%	-2295		
	Total	462.999	100,0%					
\$851.000 y más	Si	61.573	16,2%	10,4%	24,2%	-1723		
	No	319.185	83,8%	75,8%	89,6%	1723		
	Total	380.758	100,0%				0,000	-0,221 / 0,000
\$851.000 y más	Si	81.120	35,5%	23,9%	49,0%	1723		
	No	147.577	64,5%	51,0%	76,1%	-1723		
	Total	228.696	100,0%					

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

**TABLA 12**  
Cuidado de otras personas en caso de problemas de salud según ingreso familiar y sexo.

Sexo del entrevistado		Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado	R.T.C	Prueba Chi cuadrado	Prueba V de Cramner	
				Inferior	Superior					
Menos de \$136.000	Hombre	Siempre o casi siempre	78.368	41,7%	31,4%	52,8%	126	-255,6	0,000	-0,423 / 0,000
		Rara vez, Nunca	109.530	58,3%	47,2%	68,6%	162	255,6		
		Total	187.898	100,0%			288			
	Mujer	Siempre o casi siempre	146.292	82,9%	72,9%	89,7%	196	255,6		
		Rara vez, Nunca	30.163	17,1%	10,3%	27,1%	51	-255,6		
		Total	176.456	100,0%			247			
\$137.000 - \$180.000	Hombre	Siempre o casi siempre	140.486	39,9%	33,4%	46,8%	254	-204,5	0,000	-0,261 / 0,000
		Rara vez, Nunca	211.724	60,1%	53,2%	66,6%	380	204,5		
		Total	352.209	100,0%			634			
	Mujer	Siempre o casi siempre	172.257	66,3%	53,2%	77,4%	315	204,5		
		Rara vez, Nunca	87.432	33,7%	22,6%	46,8%	85	-204,5		
		Total	259.689	100,0%			400			
\$181.000 - \$250.000	Hombre	Siempre o casi siempre	261.911	46,5%	38,7%	54,4%	382	-288,9	0,000	-0,299 / 0,000
		Rara vez, Nunca	301.828	53,5%	45,6%	61,3%	501	288,9		
		Total	563.738	100,0%			883			
	Mujer	Siempre o casi siempre	284.527	76,5%	66,7%	84,2%	398	288,9		
		Rara vez, Nunca	87.176	23,5%	15,8%	33,3%	90	-288,9		
		Total	371.703	100,0%			488			
\$251.000 - \$450.000	Hombre	Siempre o casi siempre	468.511	37,0%	32,2%	42,1%	686	-557,5	0,000	-0,393/ 0,000
		Rara vez, Nunca	797.040	63,0%	57,9%	67,8%	967	557,5		
		Total	1.265.551	100,0%			1653			
	Mujer	Siempre o casi siempre	578.293	77,7%	70,9%	83,3%	615	557,5		
		Rara vez, Nunca	165.922	22,3%	16,7%	29,1%	217	-557,5		
		Total	744.216	100,0%			832			
\$451.000 - \$850.000	Hombre	Siempre o casi siempre	326.296	43,1%	36,1%	50,5%	408	-382,1	0,000	-0,347 / 0,000
		Rara vez, Nunca	430.438	56,9%	49,5%	63,9%	459	382,1		
		Total	756.734	100,0%			867			
	Mujer	Siempre o casi siempre	358.384	78,6%	71,9%	84,1%	368	382,1		
		Rara vez, Nunca	97.347	21,4%	15,9%	28,1%	124	-382,1		
		Total	455.732	100,0%			492			
\$851.000 y más	Hombre	Siempre o casi siempre	122.243	33,2%	23,7%	44,2%	177	-261,1	0,000	-0,339 / 0,000
		Rara vez, Nunca	246.242	66,8%	55,8%	76,3%	193	261,1		
		Total	368.486	100,0%			370			
	Mujer	Siempre o casi siempre	153.227	68,0%	53,3%	79,8%	132	261,1		
		Rara vez, Nunca	72.124	32,0%	20,2%	46,7%	56	-261,1		
		Total	225.350	100,0%			188			

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

TABLA 13										
¿Cuán a menudo usted se enfrenta a las siguientes situaciones: Cuando no está en casa las tareas domésticas quedan sin hacer?										
Sexo del entrevistado			Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado	R.T.C.	Prueba Chi cuadrado	Prueba V de Cramner
					Inferior	Superior				
Menos de \$136.000	Hombre	Nunca o rara vez	180.000	93,8%	88,8%	96,7%	274	326,9	0,000	0,539 / 0,000
		Siempre o casi siempre	11.799	6,2%	3,3%	11,2%	24	-326,9		
		Total	191.799	100,0%			298			
	Mujer	Nunca o rara vez	78.608	44,5%	31,6%	58,3%	114	-326,9		
		Siempre o casi siempre	97.855	55,5%	41,7%	68,4%	134	326,9		
		Total	176.463	100,0%			248			
\$137.000 - \$180.000	Hombre	Nunca o rara vez	339.462	92,9%	89,2%	95,5%	600	313,8	0,000	0,392 / 0,000
		Siempre o casi siempre	25.759	7,1%	4,5%	10,8%	59	-313,8		
		Total	365.222	100,0%			659			
	Mujer	Nunca o rara vez	166.516	60,7%	50,7%	69,9%	242	-313,8		
		Siempre o casi siempre	107.688	39,3%	30,1%	49,3%	164	313,8		
		Total	274.203	100,0%			406			
\$181.000 - \$250.000	Hombre	Nunca o rara vez	540.967	93,1%	84,6%	97,1%	859	427,6	0,000	0,435 / 0,000
		Siempre o casi siempre	39.956	6,9%	2,9%	15,4%	48	-427,6		
		Total	580.923	100,0%			907			
	Mujer	Nunca o rara vez	217.344	56,6%	47,7%	65,1%	288	-427,6		
		Siempre o casi siempre	166.353	43,4%	34,9%	52,3%	208	427,6		
		Total	383.697	100,0%			496			
\$251.000 - \$450.000	Hombre	Nunca o rara vez	1.257.873	95,9%	94,2%	97,1%	1.613	589,2	0,000	0,410 / 0,000
		Siempre o casi siempre	53.612	4,1%	2,9%	5,8%	79	-589,2		
		Total	1.311.485	100,0%			1.692			
	Mujer	Nunca o rara vez	488.752	65,2%	55,8%	73,7%	544	-589,2		
		Siempre o casi siempre	260.331	34,8%	26,3%	44,2%	296	589,2		
		Total	749.082	100,0%			840			
\$451.000 - \$850.000	Hombre	Nunca o rara vez	739.215	95,8%	92,6%	97,6%	857	464,3	0,000	0,418 / 0,000
		Siempre o casi siempre	32.695	4,2%	2,4%	7,4%	37	-464,3		
		Total	771.909	100,0%			894			
	Mujer	Nunca o rara vez	296.353	64,0%	55,4%	71,8%	335	-464,3		
		Siempre o casi siempre	166.646	36,0%	28,2%	44,6%	165	464,3		
		Total	462.999	100,0%			500			
\$851.000 y más	Hombre	Nunca o rara vez	369.768	97,3%	93,4%	98,9%	366	143,3	0,000	0,184 / 0,000
		Siempre o casi siempre	10.316	2,7%	1,1%	6,6%	12	-143,3		
		Total	380.084	100,0%			378			
	Mujer	Nunca o rara vez	201.682	88,2%	80,2%	93,2%	156	-143,3		
		Siempre o casi siempre	27.015	11,8%	6,8%	19,8%	40	143,3		
		Total	228.696	100,0%			196			

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

**TABLA 14**  
**¿Cuán a menudo usted se enfrenta a las siguientes situaciones: Cuando usted está en el trabajo piensa en las tareas domésticas y familiares?**

Sexo del entrevistado		Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado	R.T.C.	Prueba Chi cuadrado	Prueba V de Cramner	
				Inferior	Superior					
Menos de \$136.000	Hombre	Nunca o rara vez	178.617	93,2%	88,5%	96,0%	270	360,7	0,000	0,595/ 0,000
		Siempre o casi siempre	13.054	6,8%	4,0%	11,5%	27	-360,7		
		Total	191.671	100,0%			297			
	Mujer	Nunca o rara vez	65.112	36,9%	25,2%	50,3%	93	-360,7		
		Siempre o casi siempre	111.351	63,1%	49,7%	74,8%	155	360,7		
		Total	176.463	100,0%			248			
\$137.000 - \$180.000	Hombre	Nunca o rara vez	324.859	88,9%	83,2%	92,9%	578	301,1	0,000	0,378 / 0,000
		Siempre o casi siempre	40.455	11,1%	7,1%	16,8%	82	-301,1		
		Total	365.314	100,0%			660			
	Mujer	Nunca o rara vez	150.527	55,8%	45,5%	65,6%	205	-301,1		
		Siempre o casi siempre	119.409	44,2%	34,4%	54,5%	198	301,1		
		Total	269.936	100,0%			403			
\$181.000 - \$250.000	Hombre	Nunca o rara vez	531.115	91,3%	88,0%	93,8%	815	454,1	0,000	0,462 / 0,000
		Siempre o casi siempre	50.611	8,7%	6,2%	12,0%	93	-454,1		
		Total	581.726	100,0%			908			
	Mujer	Nunca o rara vez	193.819	50,4%	41,9%	59,0%	247	-454,1		
		Siempre o casi siempre	190.395	49,6%	41,0%	58,1%	249	454,1		
		Total	384.215	100,0%			496			
\$251.000 - \$450.000	Hombre	Nunca o rara vez	1.225.132	93,4%	91,3%	95,0%	1550	557,6	0,000	0,389/ 0,000
		Siempre o casi siempre	87.126	6,6%	5,0%	8,7%	146	-557,6		
		Total	1.312.257	100,0%			1696			
	Mujer	Nunca o rara vez	466.011	62,4%	52,8%	71,2%	492	-557,6		
		Siempre o casi siempre	280.813	37,6%	28,8%	47,2%	348	557,6		
		Total	746.824	100,0%			840			
\$451.000 - \$850.000	Hombre	Nunca o rara vez	715.168	93,7%	90,1%	96,0%	832	422,9	0,000	0,383 / 0,000
		Siempre o casi siempre	48.344	6,3%	4,0%	9,9%	62	-422,9		
		Total	763.512	100,0%			894			
	Mujer	Nunca o rara vez	287.799	63,5%	54,3%	71,8%	336	-422,9		
		Siempre o casi siempre	165.537	36,5%	28,2%	45,7%	163	422,9		
		Total	453.336	100,0%			499			
\$851.000 y más	Hombre	Nunca o rara vez	359.230	94,4%	89,9%	96,9%	347	97,8	0,000	0,125 / 0,000
		Siempre o casi siempre	21.507	5,6%	3,1%	10,1%	32	-97,8		
		Total	380.737	100,0%			379			
	Mujer	Nunca o rara vez	199.418	87,2%	78,8%	92,6%	156	-97,8		
		Siempre o casi siempre	29.278	12,8%	7,4%	21,2%	40	97,8		
		Total	228.696	100,0%			196			

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

**TABLA 15**  
**¿Cuán a menudo usted se enfrenta a las siguientes situaciones: Hay situaciones en las usted necesitaría estar en el trabajo y en la casa al mismo tiempo?’**

Sexo del entrevistado			Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado	R.T.C.	Prueba Chi cuadrado	Prueba V de Cramner
					Inferior	Superior				
Menos de \$136.000	Hombre	Nunca o rara vez	180.190	96,3%	93,4%	98,0%	274	303,3	0,000	0,504/ 0,000
		Siempre o casi siempre	6.897	3,7%	2,0%	6,6%	20	-303,3		
		Total	187.087	100,0%			294			
	Mujer	Nunca o rara vez	92.335	52,8%	38,3%	66,9%	132	-303,3		
		Siempre o casi siempre	82.400	47,2%	33,1%	61,7%	113	303,3		
		Total	174.735	100,0%			245			
\$137.000 - \$180.000	Hombre	Nunca o rara vez	322.832	89,7%	85,1%	93,0%	588	219,9	0,000	0,278 / 0,000
		Siempre o casi siempre	37.161	10,3%	7,0%	14,9%	65	-219,9		
		Total	359.993	100,0%			653			
	Mujer	Nunca o rara vez	179.300	67,3%	57,6%	75,6%	241	-219,9		
		Siempre o casi siempre	87.264	32,7%	24,4%	42,4%	160	219,9		
		Total	266.563	100,0%			401			
\$181.000 - \$250.000	Hombre	Nunca o rara vez	531.615	91,4%	87,6%	94,2%	828	403,2	0,000	0,366/ 0,000
		Siempre o casi siempre	49.837	8,6%	5,8%	12,4%	77	-204,6		
		Total	581.452	100,0%			905			
	Mujer	Nunca o rara vez	214.892	56,4%	47,5%	64,8%	279	-403,2		
		Siempre o casi siempre	166.386	43,6%	35,2%	52,5%	214	403,2		
		Total	381.279	100,0%			493			
\$251.000 - \$450.000	Hombre	Nunca o rara vez	1.226.947	93,6%	91,3%	95,3%	1569	524,4	0,000	0,190/ 0,000
		Siempre o casi siempre	83.530	6,4%	4,7%	8,7%	124	-524,4		
		Total	1.310.477	100,0%			1693			
	Mujer	Nunca o rara vez	482.221	65,2%	55,2%	74,0%	556	-524,4		
		Siempre o casi siempre	256.990	34,8%	26,0%	44,8%	276	524,4		
		Total	739.210	100,0%			832			
\$451.000 - \$850.000	Hombre	Nunca o rara vez	709.507	92,9%	89,0%	95,5%	832	354,3	0,000	0,322 / 0,000
		Siempre o casi siempre	54.383	7,1%	4,5%	11,0%	64	-354,3		
		Total	763.890	100,0%			896			
	Mujer	Nunca o rara vez	305.064	68,3%	60,0%	75,6%	340	-354,3		
		Siempre o casi siempre	141.616	31,7%	24,4%	40,0%	154	354,3		
		Total	446.680	100,0%			494			
\$851.000 y más	Hombre	Nunca o rara vez	362.247	95,3%	91,1%	97,6%	348	122,9	0,000	0,158 / 0,000
		Siempre o casi siempre	17.873	4,7%	2,4%	8,9%	29	-122,9		
		Total	380.120	100,0%			377			
	Mujer	Nunca o rara vez	191.800	86,4%	78,2%	91,8%	152	-122,9		
		Siempre o casi siempre	30.190	13,6%	8,2%	21,8%	40	122,9		
		Total	221.990	100,0%			192			

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.



**TABLA 16**  
**¿Cuán a menudo usted se enfrenta a las siguientes situaciones: Si hay un problema en su casa, usted deja el trabajo para ir a solucionarlo?'**

Sexo del entrevistado		Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado	R.T.C.	Prueba Chi cuadrado	Prueba V de Cramner	
				Inferior	Superior					
Menos de \$136.000	Hombre	Nunca o rara vez	121.738	63,5%	53,5%	72,4%	178	164,2	0,000	0,271 / 0,000
		Siempre o casi siempre	70.061	36,5%	27,6%	46,5%	120	-164,2		
		Total	191.799	100,0%			298			
	Mujer	Nunca o rara vez	64.048	36,4%	25,1%	49,4%	103	-164,2		
		Siempre o casi siempre	112.048	63,6%	50,6%	74,9%	143	164,2		
		Total	176.096	100,0%			246			
\$137.000 - \$180.000	Hombre	Nunca o rara vez	240.850	66,1%	59,9%	71,8%	436	50,8	0,000	0,064 / 0,000
		Siempre o casi siempre	123.449	33,9%	28,2%	40,1%	221	-50,8		
		Total	364.299	100,0%			657			
	Mujer	Nunca o rara vez	163.027	59,9%	49,9%	69,2%	208	-50,8		
		Siempre o casi siempre	109.089	40,1%	30,8%	50,1%	195	50,8		
		Total	272.115	100,0%			403			
\$181.000 - \$250.000	Hombre	Nunca o rara vez	396.891	68,7%	62,4%	74,4%	579	204,6	0,000	0,209 / 0,000
		Siempre o casi siempre	180.905	31,3%	25,6%	37,6%	322	-204,6		
		Total	577.796	100,0%			901			
	Mujer	Nunca o rara vez	182.331	47,8%	39,3%	56,4%	250	-204,6		
		Siempre o casi siempre	199.026	52,2%	43,6%	60,7%	240	204,6		
		Total	381.357	100,0%			490			
\$251.000 - \$450.000	Hombre	Nunca o rara vez	955.928	73,1%	69,0%	76,8%	1168	271,6	0,000	0,190 / 0,000
		Siempre o casi siempre	352.114	26,9%	23,2%	31,0%	518	-271,6		
		Total	1.308.042	100,0%			1686			
	Mujer	Nunca o rara vez	401.797	54,4%	44,2%	64,2%	446	-271,6		
		Siempre o casi siempre	336.766	45,6%	35,8%	55,8%	386	271,6		
		Total	738.564	100,0%			832			
\$451.000 - \$850.000	Hombre	Nunca o rara vez	532.888	70,1%	63,3%	76,2%	603	219,5	0,000	0,199 / 0,000
		Siempre o casi siempre	226.860	29,9%	23,8%	36,7%	287	-219,5		
		Total	759.748	100,0%			890			
	Mujer	Nunca o rara vez	230.576	50,3%	41,7%	58,8%	282	-219,5		
		Siempre o casi siempre	227.952	49,7%	41,2%	58,3%	213	219,5		
		Total	458.528	100,0%			495			
\$851.000 y más	Hombre	Nunca o rara vez	256.176	68,1%	56,2%	78,1%	232	-42,8	0,000	-0,055 / 0,000
		Siempre o casi siempre	119.949	31,9%	21,9%	43,8%	146	42,8		
		Total	376.125	100,0%			378			
	Mujer	Nunca o rara vez	167.096	73,3%	62,6%	81,9%	122	42,8		
		Siempre o casi siempre	60.828	26,7%	18,1%	37,4%	68	-42,8		
		Total	227.924	100,0%			190			

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

**TABLA 17**  
**Promedio de EPAF según variables socio-demográficas, ejes de equidad y sexo.**

			Estimación	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población	Recuento no ponderado	Prueba T	
					Inferior	Superior				
Sexo	Hombre		2,93	0,076	2,78	3,08	3.456.353	4644	0,000	
	Mujer		6,79	0,191	6,42	7,17	2.201.698	2616		
Grupo etario	De 15 a 24 años	Hombre	1,96	0,20	1,57	2,34	435.704	393	0,000	
		Mujer	4,48	0,41	3,67	5,28	205.851	211		
	De 25 a 44 años	Hombre	3,18	0,11	2,97	3,39	1.493.880	2.062	0,000	
		Mujer	7,06	0,25	6,58	7,54	1.130.168	1.376		
	De 45 a 64 años	Hombre	3,03	0,13	2,78	3,29	1.326.343	1.927	0,000	
		Mujer	6,99	0,36	6,28	7,70	821.333	964		
	65 y más años	Hombre	2,48	0,28	1,92	3,04	200.425	262	0,000	
		Mujer	7,01	0,84	5,37	8,66	44.345	65		
Ingreso salarial	Menos de \$136.000	Hombre	2,72	0,16	2,40	3,04	441.180	615	0,000	
		Mujer	7,15	0,48	6,21	8,09	654.783	782		
	\$137.000 - \$180.000	Hombre	2,88	0,20	2,49	3,27	720.944	1.012	0,000	
		Mujer	7,34	0,38	6,60	8,07	502.682	666		
	\$181.000 - \$250.000	Hombre	2,85	0,14	2,57	3,13	719.259	1.001	0,000	
		Mujer	6,78	0,38	6,05	7,52	406.794	471		
	\$251.000 - \$450.000	Hombre	2,96	0,14	2,69	3,23	1.006.041	1.269	0,000	
		Mujer	6,58	0,29	6,01	7,15	408.886	484		
	\$451.000 - \$850.000	Hombre	3,14	0,24	2,68	3,60	411.209	534	0,000	
		Mujer	4,89	0,40	4,11	5,67	175.523	165		
	\$851.000 y más	Hombre	3,40	0,41	2,59	4,21	157.719	213	0,000	
		Mujer	5,20	1,05	3,15	7,26	53.030	48		
	Nivel educacional	Básica incompleta	Hombre	3,0	0,1	2,7	3,3	554.225	879	0,000
			Mujer	7,0	0,4	6,3	7,7	281.516	349	
Básica completa		Hombre	2,6	0,1	2,3	2,9	398.897	710	0,000	
		Mujer	8,2	0,5	7,2	9,2	227.791	307		
Media incompleta		Hombre	2,9	0,2	2,5	3,3	628.785	806	0,000	
		Mujer	7,7	0,3	7,1	8,3	243.164	350		
Media completa		Hombre	3,1	0,2	2,8	3,4	1.088.696	1.485	0,000	
		Mujer	6,7	0,4	5,9	7,5	831.605	957		
Técnico superior		Hombre	2,8	0,2	2,5	3,2	382.526	358	0,000	
		Mujer	6,5	0,4	5,7	7,4	297.400	305		
Universitaria incompleta		Hombre	2,7	0,3	2,2	3,3	157.486	162	0,000	
		Mujer	5,0	0,7	3,6	6,4	69.874	79		
Universitaria completa		Hombre	3,0	0,4	2,2	3,7	236.395	236	0,000	
		Mujer	5,5	0,4	4,6	6,3	249.568	264		
Jornada de trabajo	Menos de 22 hrs.	Hombre	2,83	0,399	2,04	3,62	68.237	107	0,000	
		Mujer	7,66	0,596	6,48	8,84	162.968	196		
	Entre 22 y 45 hrs.	Hombre	2,85	0,093	2,66	3,03	2.559.592	3199	0,000	
		Mujer	6,52	0,223	6,08	6,95	1.596.060	1824		
	46 o más hrs.	Hombre	3,20	0,119	2,96	3,43	892.354	1368	0,000	
		Mujer	7,33	0,386	6,58	8,09	458.314	546		

**TABLA 17**  
**Promedio de EPAF según variables socio-demográficas, ejes de equidad y sexo.**

			Estimación	Error estándar	Intervalo de confianza al 95%		Tamaño de la población	Recuento no ponderado	Prueba T
					Inferior	Superior			
Jefatura de hogar	Jefe de hogar	Hombre	3,2	0,1	3,1	3,4	2.390.799	3.610	0,000
		Mujer	7,6	0,3	7,0	8,3	717.617	992	
	No es jefe de hogar	Hombre	2,2	0,1	2,0	2,5	1.065.553	1.034	0,000
		Mujer	6,4	0,2	5,9	6,8	1.484.081	1.624	
Vive con menores de 5 años	Vive con menores de 5 años	Hombre	3,44	0,14	3,16	3,71	862.543	1.249	0,000
		Mujer	7,72	0,28	7,17	8,27	565.372	709	
	No vive con menores de 5 años	Hombre	2,76	0,09	2,59	2,94	2.593.809	3.395	0,000
		Mujer	6,47	0,23	6,02	6,92	1.636.326	1.907	
Vive con adultos mayores	Vive con adultos mayores	Hombre	2,67	0,16	2,36	2,98	675.918	813	0,000
		Mujer	6,76	0,41	5,96	7,56	423.540	524	
	No vive con adultos mayores	Hombre	2,99	0,09	2,83	3,16	2.780.435	3.831	0,000
		Mujer	6,80	0,22	6,38	7,22	1.778.158	2.092	
Tamaño del hogar	2 a 3 personas	Hombre	3,02	0,13	2,76	3,27	1.306.670	1.912	0,000
		Mujer	6,74	0,35	6,04	7,43	951.583	1.165	
	4 personas	Hombre	2,94	0,13	2,68	3,20	921.444	1.288	
		Mujer	6,70	0,27	6,16	7,24	583.254	652	
	5 personas o más	Hombre	2,84	0,13	2,59	3,08	1.228.238	1.444	
		Mujer	6,94	0,29	6,39	7,50	666.861	799	
Familia monoparental	Si	Hombre	3,43	0,96	3,25	3,62	2.016.153	2.955	0,000
		Mujer	7,59	0,269	7,06	8,12	1.429.092	1.671	
	No	Hombre	2,32	0,10	2,12	2,51	1.583.089	1.816	0,000
		Mujer	5,46	0,27	4,93	6,00	856.661	1.006	

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

TABLA 18 Salud auto percibida según sexo en población ocupada.						
Sexo del entrevistado		Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado
				Inferior	Superior	
Hombre	Mala Salud	135.201	3,4%	2,6%	4,3%	194
	Regular	673.149	16,8%	14,8%	18,9%	946
	Buena Salud	3.207.885	79,9%	77,6%	82,0%	4256
	Total	4.016.235	100,0%			5396
Mujer	Mala Salud	194.079	7,9%	5,9%	10,3%	223
	Regular	677.836	27,4%	23,1%	32,3%	705
	Buena Salud	1.599.421	64,7%	60,0%	69,2%	2022
	Total	2.471.336	100,0%			2950

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.

TABLA 19 Riesgo de salud mental según sexo en población ocupada.						
Sexo del entrevistado		Tamaño de la población	Porcentaje	Intervalo de confianza al 95%		Recuento no ponderado
				Inferior	Superior	
Hombre	Sin riesgo de salud mental	3.341.052	83,1%	80,7%	85,3%	4.589
	Con riesgo de salud mental	679.074	16,9%	14,7%	19,3%	810
	Total	4.020.125	100,0%	100,0%	100,0%	5.399
Mujer	Sin riesgo de salud mental	1.788.940	72,4%	68,6%	75,8%	2.242
	Con riesgo de salud mental	682.935	27,6%	24,2%	31,4%	712
	Total	2.471.875	100,0%			2.954

Fuente: ENETS 2009-2010, Elaboración propia Universidad Mayor.



Ministerio de  
Salud

Gobierno de Chile