

Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo y Salud
ENETS 2009

Primera
Encuesta
Nacional sobre
Salud
y Trabajo

Diseño Conceptual y Metodológico

Ministerio de Salud de Chile
Dirección del Trabajo
Instituto de Seguridad Laboral



Autores resumen Ejecutivo:

Solar O., Bernales P., Sembler C., Vallebuona C., Ibáñez C.

Miembros de Grupos de trabajo:

Grupo de Trabajo: Coordinación y Análisis: Orielle Solar (Subsecretaría de Salud Pública), Camilo Sembler (Subsecretaría de Salud Pública), Pamela Bernales (Subsecretaría de Salud Pública), Maria José Gonzáles (Subsecretaría de Salud Pública), Ciro Ibáñez (Departamento Economía de la Salud-MINSAL), Clelia Vallebuona (División de Planificación Sanitaria, MINSAL)

Grupo de Trabajo: Condiciones de Empleo: Ciro Ibáñez (Departamento Economía de la Salud-MINSAL), Celina Carrasco (Dirección del Trabajo), Omar Aguilar (Dirección del Trabajo), Magdalena Echeverría (Ministerio del Trabajo), Patricia Grau (División Políticas Pública Saludables, Promoción-MINSAL)

Grupo de Trabajo: Condiciones de Trabajo: Hector Jaramillo (Director ISL), Octavio Moya (ISL), Fernando Garcia (ISL), Patricia Vega (Dirección del Trabajo), Mariela Ramos (División Políticas Pública Saludables, Promoción-MINSAL), Santiago Mansilla (División Políticas Pública Saludables, Promoción-MINSAL)

Grupo de Trabajo: Calidad de Vida y Salud: Clelia Vallebuona (División de Planificación Sanitaria, MINSAL), Celina Carrasco (Dirección del Trabajo), Andrea Flores (Departamento Economía de la Salud-MINSAL), Lorena Hoffmeister (División de Planificación Sanitaria-MINSAL), Lucia Molina (ISP), Gabriela Nuñez (División Políticas Pública Saludables, Promoción-MINSAL), Mariela Ramos (División Políticas Pública Saludables, Promoción-MINSAL)

Grupo de Factores Psicosociales: Celina Carrasco (Dirección del Trabajo), Nella Marchetti (División Políticas Pública Saludables, Promoción-MINSAL), Manuel Parra (ISP)

Grupo de Posición Socioeconómica: Camilo Sembler (Subsecretaría de Salud Pública), Ciro Ibáñez (Departamento Economía de la Salud-MINSAL), Lorena Hoffmeister (División de Planificación Sanitaria-MINSAL), Magdalena Echeverría (Ministerio del Trabajo), Patricia Vega (Dirección del Trabajo), Orielle Solar (Subsecretaría de Salud Pública)

Responsables Institucionales

- Ministerio de Salud: Dra. Orielle Solar, Subsecretaría de Salud Pública
- Instituto de Seguridad Laboral: Dr. Hector Jaramillo, ISL
- Dirección del Trabajo: Verónica Riquelme, DT

Publicación: Puerto Madero - Enero 2010

Diseño Gráfico: Diego Vargas Sotomayor

ÍNDICE

	<i>Página</i>
1. Introducción	4
2. Equidad y Salud de los trabajadores y trabajadoras	6
2.1 Reseña histórica	6
2.2 Marco Conceptual	8
a) Aspectos Generales	8
b) Construcción operativa del marco conceptual.	12
3. Objetivos y preguntas del estudio	14
3.1 Objetivo General	14
3.2 Objetivos Específicos	15
3.3 Preguntas del estudio	15
4. Dimensiones y subdimensiones de la Encuesta	16
4.1 Dimensiones principales	16
4.2 Subdimensiones	18
a) Posición socioeconómica	18
b) Salud y Calidad de Vida	21
c) Condiciones de Trabajo	23
d) Factores Psicosociales	25
e) Condiciones de empleo	28
f) Estado y Sociedad	31
4.3 Otras subdimensiones: Precariedad laboral, Clase Social	33
5. Aspectos Metodológicos del Estudio	35
5.1 Diseño Muestral	35
5.2 Elaboración del Cuestionario	36
5.3 Prueba Piloto	37
6. Descripción del Cuestionario Final	38
7. Cronología de desarrollo ENETS	40
8. Asesorías y otros aportes	42
8.1 Validación temática del cuestionario con trabajadores y académicos	42
8.2 Asesorías Internacionales	42
8.3 Difusión de Temas Específicos de la Encuesta	42
9. Algunas definiciones	43

1. Introducción

Durante los últimos años los ámbitos de Salud, Trabajo y Equidad han constituido áreas fundamentales de preocupación y debate en Chile, tanto a nivel de las autoridades políticas y gestores de políticas públicas, como en el ámbito de la investigación académica. Prueba de ello es que, durante la última década, se han impulsado importantes reformas sociales e iniciativas que recogen la preocupación por ampliar los derechos de la ciudadanía en el marco de un fortalecimiento del Sistema de Protección Social que permita avanzar en la reducción de las inequidades sociales.

En este contexto, el sector salud –como parte del Sistema de Protección Social– ha asumido el debate sobre la producción social de la enfermedad y los determinantes sociales de la calidad de vida, buscando asegurar un conjunto de derechos y garantías exigibles por la ciudadanía. Así, por ejemplo, la reciente Reforma de la Salud inspirada en valores de universalidad, equidad y solidaridad, busca generar una mayor accesibilidad y protección en los hogares y familias; de igual manera que los Objetivos Sanitarios orientadores para el accionar del sector durante la década 2000-2010 buscan disminuir la inequidad, mantener los logros sanitarios alcanzados, enfrentar los desafíos del envejecimiento y el cambio social, y proveer servicios de calidad para el conjunto de la ciudadanía.¹

Todo ello se enmarca dentro del objetivo general de desarrollar políticas de equidad en salud orientadas a velar porque todas las personas alcancen su potencial de salud, considerando que toda diferencia sistemática entre grupos de la población y/o territorios que sean innecesarias y evitables, se constituye en una situación injusta cuya intervención para su reducción o eliminación representa un mandato ético para el diseño de las políticas públicas.

Por su parte, en materia laboral también se han realizado durante los últimos años importantes reformas. En primer lugar, el paquete de reformas del año 2001 que fortalece los derechos individuales y de sindicalización, reduce la jornada laboral a 45 horas, limita el uso de horas extraordinarias, regula nuevas modalidades de empleo, extiende la negociación colectiva y facilita la fiscalización de la Dirección de Trabajo; y, en segundo lugar, la Ley de Subcontratación el año 2007, la cual busca detener los abusos laborales generados en este régimen laboral e incorpora los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo como responsabilidad de la empresa principal. A ello se agrega, finalmente, el trabajo del Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad durante el año 2007, surgido a partir de la discusión del salario ético y las condiciones de empleo y trabajo de los chilenos y chilenas. Del mismo modo, cabe destacar también la entrada en vigencia de la Reforma Previsional, orientada a profundizar la protección social de los adultos mayores; así como las iniciativas que se han desarrollado para el segmento de la educación pre-escolar, las cuales buscan mejorar en forma sustancial la protección de la infancia temprana.

En la esfera internacional, por su parte, la preocupación por la calidad de vida, las condiciones de trabajo y empleo, y la salud de trabajadores y trabajadoras, ha tenido distintas instancias de discusión. Primero, la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo el año 2006, y segundo, la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su Consejo Ejecutivo de enero de 2007, recomienda a la 60ª Asamblea Mundial de la Salud que adopte la resolución que establece el Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los Trabajadores 2008-2017. A ello se suma el trabajo realizado por la Comisión de Determinantes Sociales de la Salud (CSDH) a contar del año 2005, el cual contribuyó a destacar la importancia de las condiciones de empleo y trabajo en la salud y calidad de vida de la población. Además, Chile ratificó el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (1989), en donde los

¹ Ver Ministerio de Salud, "Los Objetivos Sanitarios para la Década 2000-2010".

Estados reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que se expresen en una remuneración equitativa y digna, sin discriminación; seguridad e higiene en el trabajo; igual oportunidad para todos de ser promovidos, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; descanso, disfrute del tiempo libre y limitación razonable de las horas de trabajo.

No obstante lo anterior, se hace necesario en la actualidad contar con fuentes de información que permitan examinar en mayor profundidad y en forma simultánea las distintas dimensiones de nuestra realidad en materia de condiciones de empleo, trabajo, calidad de vida y salud de los trabajadores y trabajadoras chilenos, sirviendo así de sustento en la formulación de políticas públicas en trabajo, salud y protección social que permitan avanzar en la reducción de las inequidades sociales. El desafío actual no sólo radica en profundizar el diagnóstico existente en las respectivas áreas de trabajo y salud, sino también en identificar y analizar los principales mecanismos que relacionan estos ámbitos, evaluando así los modos en que las condiciones de empleo y trabajo impactan sobre la salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile, definiendo desde ahí posibles puntos de entrada para las políticas públicas. A la vez, el actual contexto nacional nos hace prever la necesidad aun mayor de abrir los debates sobre estos temas, y sobre todo que trabajadores y trabajadoras, así como .tomadores de decisiones conozcan el impacto de las condiciones de empleo y trabajo en la salud de la población.

Asumiendo el desafío mencionado, en Mayo de 2007 se realizó una primera reunión preparatoria entre el Ministerio de Salud, la Dirección del Trabajo y el Instituto de Seguridad Laboral (ex INP), orientada a desarrollar conjuntamente una Encuesta de carácter nacional que abordara las condiciones de empleo, trabajo y salud de los trabajadores y trabajadoras chilenas. Las principales conclusiones y acuerdos programáticos establecidos entonces fueron:

1. En relación al **diseño de la encuesta**, se acordó consolidar un grupo de trabajo interministerial con el objetivo de lograr la mejor encuesta posible, efectuar una planificación general y acordar los recursos institucionales asociados al proyecto.
2. Además se acordó desarrollar un **protocolo para el proceso de desarrollo e implementación de la encuesta**, esto es, constituir un grupo interinstitucional con técnicos de todas las áreas para la elaboración de: un Marco teórico; una definición de las dimensiones a ser incluidas en la Encuesta y una propuesta de las preguntas de investigación que requieren ser respondidas por la Encuesta.
3. Desarrollar un **protocolo estratégico de consenso político** por los representantes de todas las instituciones, buscando incorporar la idea de establecer una línea de trabajo de continuidad en este tema a futuro.
4. Por último se acordó desarrollar un **proceso participativo**, entendiendo por éste la importancia de establecer la participación de grupos de trabajadores (Organizaciones Sindicales, otros), gobierno (Ministerios, poder legislativo, otros), Organismos Internacionales (OMS, OPS, OIT), expertos y otros actores relevantes, considerando su involucramiento dentro del proceso de desarrollo de la Encuesta.

Es así como las tres instituciones firman un convenio en Octubre de 2007 para llevar a cabo la **Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile**. A continuación se presenta un resumen del proceso que conllevó a su elaboración.

2. Equidad y Salud de los trabajadores y trabajadoras

2.1 Reseña Histórica

A continuación se revisan brevemente algunas de las encuestas desarrolladas en Chile que han tenido y tienen alguna relación o aportes concretos sobre las condiciones de empleo, trabajo, calidad de vida y salud de los trabajadores y trabajadoras de Chile. Estas fueron consideradas y analizadas para el diseño y cuestionario de ENETS, así como otras, de reconocimiento internacional y aplicada en otros países.

Encuesta CASEN, Módulo Empleo²

La Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), realizada por MIDEPLAN se realiza en Chile desde el año 1985. La Encuesta CASEN permite a MIDEPLAN elaborar diagnósticos de la realidad socioeconómica del país y evaluar los programas sociales, así como sus resultados. Esta encuesta entrega información acerca de las condiciones socioeconómicas de los diferentes sectores sociales del país, sus carencias más importantes, la incidencia, magnitud y características de la pobreza, así como la distribución del ingreso de los hogares y la composición de sus ingresos. La encuesta contiene, además, antecedentes sobre la cobertura y perfil de los beneficiarios de los programas sociales, identificando a los sectores sociales que no acceden a dichos programas, lo que posibilita el cálculo de los déficit de atención asociados. La información que proporciona esta Encuesta, constituye un antecedente básico para focalizar el gasto social y sirve de manera sustantiva al proceso de descentralización de la gestión del Estado, ya que tal como se indicó más arriba, permite obtener resultados a nivel regional y para un número muy significativo de las comunas del país.

Es una encuesta de hogares, cuya población objetivo son las viviendas y las personas que allí habitan. Su ámbito geográfico es nacional, con representatividad estadística a nivel nacional (urbano-rural), regional (urbano-rural) y comunal (para el número de comunas auto representadas en cada encuesta).

Encuesta Laboral ENCLA³

La Encuesta Laboral desarrollada por la Dirección del Trabajo (ENCLA) fue desarrollada por primera vez en 1998, ella busca caracterizar las relaciones laborales y las condiciones de trabajo a partir del estudio de las empresas en Chile. Los objetivos principales de la ENCLA son: (1) Contribuir al conocimiento sobre las tendencias y transformaciones en el mundo del trabajo (vulnerabilidad, flexibilización, precarización, atipicidad, externalización de procesos, extensión e intensificación de jornadas, etc.); y (2) Contribuir al diseño de una política laboral que propicie el diálogo social como base para el aumento de la productividad y calidad del trabajo en Chile.

La ENCLA trabaja con las empresas como unidad de análisis de la encuesta, por tanto, el objetivo no es caracterizar a la fuerza de trabajo. La encuesta utiliza un primer cuestionario auto-aplicado con 52 preguntas. Este cuestionario pretende recoger los datos de la empresa, tales como las contrataciones, las remuneraciones, las jornadas, etc. Este cuestionario se le entrega a la empresa. Un segundo cuestionario se ocupa de los empleadores, el cual incluye 46 preguntas. La persona que contesta el cuestionario puede ser el jefe, el dueño de la empresa en el caso de las empresas pequeñas, o una persona designada por la empresa. Por último, un tercer caso, orientado a los dirigentes sindicales incluye 82 preguntas y cubre temas como la organización sindical, la caracterización de la misma, la existencia de prácticas anti-sindicales, etc.

Encuesta de Calidad de Vida 2006, Módulo Trabajadores.

La Encuesta de Calidad de Vida es desarrollada en Chile por el Ministerio de Salud, la primera encuesta fue desarrollada el año 2000. Esta primera encuesta permitió establecer la línea base para la elaboración de planes y programas en torno a promoción de la salud y diseño de políticas públicas, sirviendo de base para la formulación

² <http://www.mideplan.cl/casen/>

³ <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-propertyvalue-22780.html>

de los Objetivos Sanitarios para la década 2000-2010. El objetivo general de la encuesta es disponer de información sistemática, confiable y oportuna acerca de la calidad de vida y la salud de la población chilena, para el desarrollo y evaluación de las políticas e intervenciones en salud. Ésta se realizó sobre la Población General nacional, encuestando a 6210 individuos de 15 años o más. La encuesta tiene representatividad nacional, regional, y urbana/rural. La muestra es probabilística y se basa en el marco de Encuestas de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas. La encuesta cuenta con tres módulos: un Módulo de Caracterización de la vivienda y el hogar; un Módulo Individual y un Módulo infantil centrado en los menores de 15 años, esto permite conocer la percepción de los Chilenos acerca de su estado de salud y la presencia de diversos factores, entre los que se encuentran asociados los estilos de vida, las redes y apoyo social, y las condiciones de los diversos entornos en que los individuos y las familias se desenvuelven y que influyen en su nivel de salud, afectando, a su vez, la calidad de vida de nuestra población. La II Encuesta de Calidad de Vida del año 2006 incluyó en su análisis algunos aspectos de salud laboral y calidad de vida de la población laboral.

Encuesta de Protección Social⁴

Esta encuesta desarrollada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social se realizó por primera vez el año 2002. La Encuesta de Protección Social (EPS) representa un esfuerzo sistemático de levantamiento de información sobre el mercado laboral y el sistema de protección social chileno basado en datos longitudinales, es decir, en datos proporcionados por las mismas personas en distintos períodos de tiempo. En la primera ronda del estudio aplicada el año 2002, la encuesta era representativa a nivel de afiliados al sistema de pensiones, nacional y regional. A partir del 2004, se incorporó una muestra de no afiliados al sistema de pensiones, completando con esto la representatividad nacional del estudio. En el año 2006 y actualmente en la versión del año 2009 se mantuvo la muestra, que es de aproximadamente 20.000 personas distribuidas en todas las regiones del país. La EPS es la

primera encuesta tipo panel en Chile y su riqueza radica en que abarca en un mismo cuestionario la historia laboral y previsual de los encuestados, con información detallada en áreas como educación, salud, seguridad social, capacitación laboral, patrimonio y activos, historia familiar e información sobre el hogar, lo que permite comparar en el tiempo el impacto de los distintos programas que puedan haberse implementado en estas áreas durante los últimos 7 años.

Encuesta Trabajo y Equidad 2007⁵

Esta encuesta se realizó en el marco del Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad durante el año 2007. El objetivo de la Encuesta Trabajo y Equidad es recolectar información acerca de distintos aspectos relacionados con trabajo y percepciones de las personas respecto a la equidad, para de esta manera poder detectar sus necesidades y las convicciones que están arraigadas en nuestra sociedad, de manera de realizar las políticas públicas necesarias para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. El universo del estudio está constituido por la población nacional, urbana y rural, residente en viviendas particulares de las 13 regiones (antiguas) de Chile continental, mayor de 18 años. El tamaño de la muestra fue de 4.000 entrevistados. El cuestionario final se divide en dos partes. En un se recoge información del entrevistado y de cada uno de los miembros del hogar, de tipo socio demográfica, de educación e ingresos tanto laborales como no laborales. La segunda parte del cuestionario comprende la información acerca del entrevistado, tales como vivienda, situación laboral, historia laboral, condiciones laborales; y sus percepciones sobre sindicatos, negociación colectiva, mujer y trabajo, equidad y movilidad social.

⁴ http://www.proteccionsocial.cl/presentacion.asp?periodo=2009&id_s=1

⁵ <http://www.trabajoyequidad.cl/view/viewArticulos.asp?idArticulo=288>

f) Revisión de Encuestas internacionales sobre el tema de salud y trabajo

Ésta se realizó durante el año 2007 con el apoyo de OMS⁶. Se revisaron más de 50 encuestas de diversas partes del mundo. La metodología utilizada contempló la consulta a los centros mundiales colaboradores en materia de Salud Ocupacional de la Organización Mundial de la Salud, adicionalmente se realizó una búsqueda electrónica de materiales en sitios web de fundaciones especializadas y finalmente, se procedió a realizar una búsqueda sistemática en bases de datos especializadas (PubMed) de artículos científicos que trataran el tema de las condiciones de empleo y trabajo, y la salud de los trabajadores. Una vez recopilados y leídos los documentos, se procedió a identificar aquellos que pudiesen resultar de mayor interés según los siguientes criterios:

(i) documentos que trataran el tema desde una perspectiva de salud laboral y, más concretamente, de equidad en salud de los trabajadores;(ii) documentos que tuviesen una perspectiva que incluyera dominios más amplios que las condiciones de trabajo, tales como las condiciones de empleo y la situación del mercado laboral en general;(iii) aquellos documentos que, además de un acercamiento amplio al tema, mostrasen unas características técnicas de interés para el desarrollo de la encuesta en Chile;(iv) documentos que, por sus características, puedan ser utilizados para una comparación internacional;(v) documentos que, en su acercamiento a los diferentes temas, tuviesen no sólo el objetivo de analizar los diversos aspectos sino también la perspectiva de proporcionar recomendaciones políticas. Para más detalle ver documento de trabajo : Revisión de Encuesta de Condiciones de empleo, trabajo y calidad de Vida y salud de los Trabajadores ,Solar. O, Castedo A. 2007 WHO.

⁶ Documento de Trabajo Revisión de Encuesta de Condiciones de empleo, trabajo y calidad de Vida y salud de los Trabajadores. Solar. O. Castedo A. 2007 WHO

⁷ Conceptual framework for action of Social Determinants of Health , Solar O. Irwin A. 2007 WHO.

⁸ <http://www.ucl.ac.uk/gheg/whocsdh/knsreports/knsemconet>

⁹ Tarlov, A. "Social determinants of health: the sociobiological translation". En Blane, D., Brunner, E., Wilkinson, R. (eds). "Health and social organization", Londres: Routledge. 71-93, 1996.

¹⁰ Whitehead M. The concepts and principles of equity and health. Copenhagen: World Health Organization Regional Office for Europe, 1990.

¹¹ 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

2.2. Marco Conceptual

El marco conceptual adoptado por el grupo de trabajo fue lo que orientó la construcción del cuestionario, el trabajo de campo y las diversas opciones metodológicas. Esto implica una serie de suposiciones, valores, y definiciones que todo el equipo adopta para un trabajo conjunto. El marco se basó en la experiencia sobre el tema de salud y trabajo desarrollado a nivel internacional en materia de encuestas, y sobre todo en la evidencia y recomendaciones señaladas por el reporte mundial de la Comisión de Determinantes Sociales de la Salud⁷, y específicamente en el área de Condiciones de Empleo y Trabajo e Inequidades en Salud (EMCONET) 2005-2009⁸

a) Aspectos Generales

Los cambios sociales, culturales y demográficos que ha vivido el país, hacen que para satisfacer los requerimientos de salud para la población trabajadora sea necesario un cambio de enfoque en las políticas y programas que implica necesariamente el desarrollo de una respuesta integrada de diversos sectores para la atención de este grupo social en particular. Los enfoques de equidad y determinantes sociales de salud dan cuenta de un abordaje integral que incluye las dimensiones socio económicas, políticas y culturales en relación a la salud de la población. Los determinantes sociales de la salud pueden definirse como "las condiciones sociales en que las personas viven y trabajan que impactan sobre la salud y la equidad"⁹. Las inequidades en salud son "aquellas diferencias en salud que son injustas y evitables"¹⁰ "Según 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".¹¹

Las condiciones de empleo y trabajo constituyen un importante determinante social de la salud y calidad de vida de los trabajadores que interactúa con otros determinantes sociales y, que a su vez, se ven influidos por estos.¹² Las condiciones de empleo incluyen el hecho de tener un empleo estable, un contrato temporal, o estar desempleado. Las condiciones de trabajo abarcan el ambiente físico, químico, biológico y ergonómico en que se desarrolla el trabajo, así como su organización y ambiente psicosocial, a través de la gestión, control, jerarquía, y tareas que llevan a cabo los trabajadores. Tanto las condiciones de empleo como las de trabajo tienen un notable impacto en la salud, calidad de vida y equidad de los trabajadores y trabajadoras. Por otra parte, la noción de 'calidad de vida' vincula las condiciones de vida con las de trabajo. Como señaló tempranamente

Asa Cristina Laurell: *“La importancia del trabajo para la salud no se deriva sólo de que éste pone al hombre en contacto con agentes externos biológicos, químicos y físicos, sino que el trabajo determina un modo de vivir en sociedad...”*¹³. La observación de Laurell resume la importancia que posee el considerar las condiciones de empleo y trabajo cuando analizamos la calidad de vida, ya que éstas influyen directamente sobre la salud de las trabajadoras y trabajadores, la de sus familias y las de su entorno.

El siguiente modelo conceptual muestra de forma más simplificada los distintos mecanismos que vinculan las condiciones de empleo y de trabajo con la salud y calidad de vida los trabajadores y con la producción de las inequidades en salud.

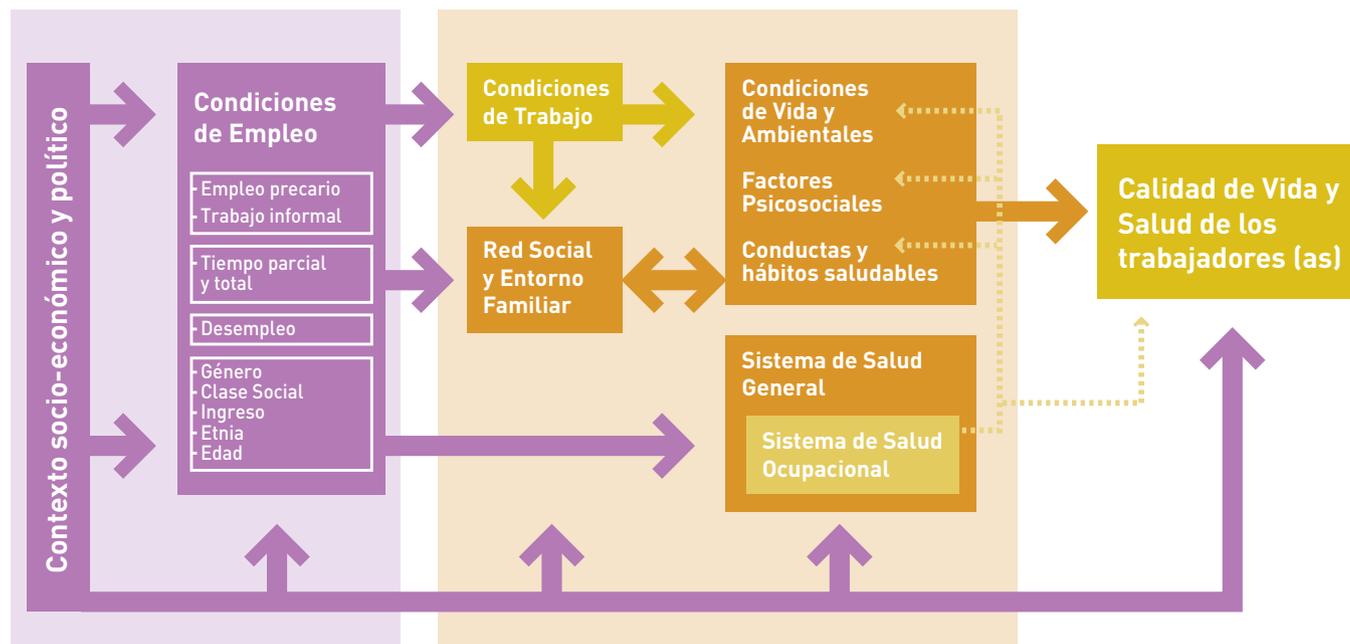


Figura 1: Marco conceptual para Calidad de Vida y Salud de los trabajadores en su relación con las Condiciones de Empleo y Trabajo. Basado en el marco teórico de la CSDH de la OMS (2007) y la Red de Conocimiento sobre Condiciones de Empleo, Trabajo y Desigualdades en Salud (EMCONET) (2010).

¹² Benach J, Muntaner C, con Solar O, Santana V, Quinlan M y la red Emconet. Empleo, Trabajo y Desigualdades en Salud: una perspectiva global (en prensa, 2010).

¹³ Asa Cristina Laurell / Medicina Social / UAM Mexico

En primer lugar el modelo muestra el contexto socio económico y político, se incluye en éste los 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 sociedad¹⁴ y mecanismos de participación social y política. Aquí también, es importante incluir el grado de influencia de las organizaciones sindicales y de trabajadores en el desarrollo de políticas y regulaciones en la materia.

En segundo lugar, se describen las condiciones de empleo en un continuo que iría desde el empleo de mayor calidad y con resultados más positivos en salud, como el empleo justo. Un “empleo justo” puede definirse como aquel que posee las siguientes características: (1) estar libre de coacción, lo que excluye cualquier forma de trabajo forzado; (2) tener seguridad en el puesto de trabajo, tanto en el contrato como en las condiciones de empleo; (3) poseer un salario justo, que garantice un nivel adecuado para satisfacer las necesidades en una sociedad dada; (4) protección del puesto de trabajo y disponibilidad de beneficios sociales que permitan conciliar la vida laboral y familiar; (5) respeto y dignidad en el trabajo, sin discriminación por género, etnia, raza o clase; (6) participación laboral, que permita que los trabajadores tengan representantes y negocien en forma colectiva sus condiciones laborales; y (7) enriquecimiento personal y ausencia de alienación, donde el trabajo permita el desarrollo de las capacidades creativas y productivas del ser humano.¹⁵ Y por otro lado, la existencia de las formas más precaria de empleo, sin olvidar el desempleo.

Existe evidencia de un importante crecimiento del empleo precario, tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo, así como de la existencia de mecanismos que lo vinculan con efectos negativos en la

salud de los trabajadores. 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 señaló Benach, Gimeno, 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 la condiciones de trabajo”***.¹⁶

Las condiciones de empleo tienen un impacto potencial en las desigualdades en salud a través de diversos mecanismos que operan tanto en el lugar de trabajo a nivel individual, como en el régimen de bienestar social existente. Las inequidades en la distribución del ingreso y las limitaciones asociadas a ello, tienen una estrecha relación con los niveles de acceso a servicios y recursos materiales, elementos centrales en la evaluación de calidad de vida y bienestar social. Asimismo, las relaciones de los individuos con el mercado laboral están mediadas por las condiciones de género, la clase social, la etnia y la edad. Por otra parte, en relación al tiempo dedicado al trabajo vemos que durante la última década para muchos trabajadores de jornada completa ha habido un aumento en el número de horas diarias de trabajo. A esto se suma, el tiempo utilizado en traslados entre el lugar de trabajo y el hogar, los cuales suelen ser cada vez más prolongados. La contraparte de las prolongadas jornadas de los trabajadores a tiempo completo es una jornada impredecible entre los trabajadores precarios.

¹⁴ Kleczkowi BM, Roemer M, Van Der Werff A. 1984. *National health systems and their reorientation toward health for all: guidance for policymaking*. Geneva: WHO.

¹⁵ Benach J, Muntaner C, con Solar O, Santana V, Quinlan M y la red Emconet. *Empleo, Trabajo y Desigualdades en Salud: una perspectiva global* (en prensa, 2010).

¹⁶ Benach, Gimeno y Benavides *Types of employment and health in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002

Un tercer aspecto, dice relación con las condiciones de trabajo, éstas afectan la salud y generan inequidades a través de una diferencial exposición y vulnerabilidad a los riesgos presentes en los lugares de trabajo. Asimismo, la vulnerabilidad de los trabajadores se relaciona con el soporte social y económico al que acceden, así como con la acumulación de exposiciones a lo largo del tiempo. Dentro de las condiciones de trabajo destacan 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.

Otro aspecto que se destaca en el marco es la red social y el entorno familiar; es sabido que las jornadas más largas e impredecibles, junto con la alta exigencia laboral, son causa de estrés tanto en las familias en las que ambos padres trabajan como en las familias monoparentales. En ambos casos, son principalmente las mujeres quienes llevan la carga, asociada a las actividades domésticas y cuidados de la familia (niños, enfermos, etc.). El conflicto del tiempo trabajo/familia puede afectar la salud física y mental de los padres e influir en el bienestar de los niños y de la familia en su conjunto; otro factor de relevancia son los conflictos trabajo/familia debidos a la frecuente incompatibilidad de los horarios del trabajo y de la casa. El balance entre la vida familiar y el trabajo está fuertemente relacionado con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por otra parte, el soporte social y los niveles de participación que dan cuenta del grado de inclusión en la sociedad y en la toma de decisiones, también influyen en la salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras. El soporte social contribuye significativamente a que las personas se sientan satisfechas.

Otro aspecto que se destaca en el marco son las diferencias en la magnitud de las consecuencias sociales, económicas y de salud, que se presentan en los trabajadores según la ubicación en la escala social de los trabajadores, por ejemplo, la capacidad 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, se presentan 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. Sin embargo, estos factores de riesgo se limitan a predecir riesgos individuales y por ende explican sólo parcialmente las desigualdades sociales y geográficas observables, lo cual 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 a estrategias de intervención individuales sobre sus conductas o hábitos. Un aspecto que no debe ser olvidado en el análisis es el efecto modificador o de "buffer" que las políticas sociales pueden tener sobre los resultados de calidad de vida y salud de los trabajadores(as). Esto es factible en la medida que dichas políticas e intervenciones públicas sean efectivas y lleguen realmente a la población en forma equitativa.

b) Construcción operativa del marco conceptual

Las definiciones operacionales son esenciales para poder llevar a cabo este trabajo, ya que los datos deben ser recogidos en términos de hechos observables. A partir del marco conceptual descrito, se estableció la constitución de grupos de trabajo con participación de las tres instituciones (MINSAL, DT e ISL) orientados a discutir y proponer las definiciones operacionales para cada una de las dimensiones derivadas del marco conceptual, Se identificaron 6 áreas de trabajo considerando las dimensiones de trabajo del marco conceptual:

1. Condiciones de empleo
2. Condiciones de trabajo
3. Posición socioeconómica
4. Salud y Calidad de vida
5. Factores psicosociales
6. Estado y Sociedad

La función de cada grupo de trabajo fue analizar cada dimensión y sus respectivas sub-dimensiones, y elaborar una propuesta de preguntas a incluir asociada a ella, avanzando a la vez en la propuesta de plan de análisis, considerándola en su conjunto como en sus interacciones con las otras dimensiones y sub-dimensiones. Las dimensiones y sub-dimensiones incluidos como resultado del trabajo de los grupos temáticos, se presentan en el punto 4 del presente resumen.





3. Objetivos y preguntas del estudio

3.1 Objetivo General

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



3.2. Objetivos Específicos

1. Describir las condiciones de empleo y trabajo en la población chilena según variables sociodemográficas.
2. Describir la situación de salud y calidad de vida de la población chilena según variables sociodemográficas.
3. Describir la situación de salud y calidad de vida de la población chilena en su relación con las condiciones de empleo y trabajo.
4. Describir el acceso y satisfacción de la población con respecto a acciones preventivas y curativas de los sistemas de salud ocupacional.
5. Describir el acceso y satisfacción de la población con respecto a las condiciones de empleo y trabajo.
6. Analizar las condiciones de empleo y trabajo en la población chilena según los ejes de equidad social.
7. Analizar la situación de salud y calidad de vida de la población según condiciones de empleo y trabajo y los ejes de equidad social.
8. Identificar indicadores de empleo, trabajo y salud que sean útiles para la realización de políticas públicas sobre salud y equidad.
9. Evaluar indicadores de empleo, trabajo y salud que permitan plantear las políticas públicas prioritarias para mejorar la salud de la población y reducir las inequidades sociales en salud.

3.3. Preguntas del estudio

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

4. Dimensiones y subdimensiones de la Encuesta

4.1. Dimensiones principales

La encuesta ha definido cinco principales dimensiones, las que han surgido del marco conceptual descrito y que orientan el plan de análisis, así como las recomendaciones para políticas públicas que desde ellas surjan. Estas dimensiones se presentan a continuación:

- a) **La posición socioeconómica** hace referencia a los factores sociales y económicos que influyen en la posición que tienen los individuos o los grupos dentro de la estructura social. La posición socioeconómica se vincula con un amplio número de exposiciones, recursos y vulnerabilidades que pueden afectar la salud. Algunos autores se refieren a ella como al agregado de conceptos que incluye medidas basadas en los recursos y medidas basadas en el prestigio que determinan cierta posición social. Las medidas basadas en recursos se refieren a los recursos materiales, sociales y activos, incluyendo la renta, riqueza y credenciales educacionales, así como la pobreza o privación. Las medidas basadas en el prestigio se refieren al ranking o posición en la jerarquía social, generalmente evaluado en función del acceso de las personas al consumo de bienes, servicios y conocimiento, tanto como a su vinculación con el prestigio ocupacional, renta y nivel educacional.
- b) Se entenderá **Calidad de vida y salud** como un concepto multidimensional, incluyendo no sólo el acceso a recursos materiales, sino también el grado de pertenencia en la sociedad. Esta multidimensionalidad incluye bienestar físico, bienestar material, bienestar social (soporte social, participación e inclusión) y bienestar emocional. La aproximación multidimensional no sólo implica la descripción de diferentes dominios de la vida, sino sobretodo enfatiza la relación e influencia entre ellos, lo que en su conjunto contribuye a la calidad de vida de los individuos y las sociedades. Entonces, calidad de vida está integrada por indicadores objetivos y subjetivos de un amplio rango de dominios o condiciones de vida y de valores individuales existentes. Las percepciones y evaluación individuales tienen un mayor valor cuando estas evaluaciones subjetivas se vinculan con las condiciones objetivas de vida y trabajo. Al aplicar ambos enfoques en la medición de calidad de vida, es posible obtener un diagnóstico más completo y orientador para la recomendación de intervenciones y políticas.
- c) Se entenderá por **Condiciones de trabajo** a aquellas condiciones presentes en el entorno inmediato del lugar y puesto de trabajo al cual está expuesto el o los trabajadores(as), tales como la exposición a riesgos químicos, físicos y ergonómicos; los aspectos de la organización del trabajo (contenido de la tarea, tipo y ritmo de trabajo, control y autonomía, formación y capacitación); el uso de elementos necesarios para la elaboración de las tareas; y los factores asociados a la organización de la prevención de riesgos laborales.
- d) Se entenderá por **Factores psicosociales** aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales comprenden aspectos del puesto y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo, y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad,

significado, alcance, carácter repetitivo, etc.), así como aspectos que dicen relación con el entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, exigencias domésticas).

- e) Se entenderá por **Condiciones de empleo** el estatus y las reglas por las cuales las personas están empleadas y la estabilidad existente en el empleo, el acceso a entrenamiento y capacitación, la forma de pago, los tiempos de trabajo y control sobre ellos y los niveles de participación en la toma de decisiones.
- f) **Estado y sociedad** es la última dimensión incluida en la ENETS, donde se aborda un conjunto de temas relacionados con las percepciones y expectativas de los trabajadores y trabajadoras del país acerca de un conjunto de ámbitos referidos a la sociedad en general y el actuar del Estado.



4.2. Subdimensiones

A continuación se especifican las sub-dimensiones constitutivas de cada una de las dimensiones antes mencionadas.

a) Posición Socioeconómica

La posición socioeconómica hace referencia a los factores sociales y económicos que influyen en la ubicación que tienen los individuos o grupos sociales dentro de la estructura social. De acuerdo a Galobardes et al. (2006), la posición socioeconómica se relaciona estrechamente con un amplio número de exposiciones, recursos materiales y

vulnerabilidades que pueden afectar la salud y calidad de vida. Esta dimensión se construye en base a un conjunto de cinco sub-dimensiones que buscan caracterizar a los individuos en términos de la ocupación que realizan; la posición en los procesos de trabajo, las relaciones de empleo; las credenciales educativas; y el poder adquisitivo del hogar. Este conjunto de sub-dimensiones se expresa en la siguiente figura:

Educación	Poder adquisitivo del hogar	Ocupación: caracterización CIUO-88	Posición en los Procesos de Trabajo	Caracterización de la relación de empleo
<i>Años de Educación</i>	<i>Ingresos por Trabajo</i>	<i>Nivel de competencias: Nivel de enseñanza</i>	<i>El ejercicio de la supervisión</i>	<i>Tipo de autoridad</i>
<i>Grados académicos</i>	<i>Ingresos del conjunto del hogar</i>	<i>Especialización de competencias: herramientas, maquinarias y materiales utilizados. Materiales sobre los que se trabaja y los tipos de bienes y servicios producidos</i>	<i>Incidencia en la toma de decisiones</i>	<i>Tipo de riesgo económico, es decir, vínculo entre la persona y el empleo</i>
				

a.1) Educación

La educación busca determinar los años de estudio formal de los individuos y los títulos formales obtenidos. Para ello se evalúan dos aspectos:

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

a.2) Poder Adquisitivo del Hogar

En segundo lugar se considera el poder adquisitivo del hogar, donde se busca conocer las fuentes del poder adquisitivo del hogar, indagando tanto en fuentes de flujo como de stock. Los aspectos considerados en esta sub dimensión son los siguientes:

- I. Los ingresos del trabajo y del hogar. Esta es una variable de flujo, la cual considera tanto los ingresos del trabajo del individuo como los ingresos del hogar.
- II. Los subsidios monetarios. Corresponden a las transferencias monetarias que el Estado realiza a las familias por distintos conceptos y que vienen a ensanchar los ingresos monetarios de los individuos y las familias.
- III. Bienes y características de la vivienda. Es una variable de stock y una aproximación general al nivel de riqueza del individuo

a.3) Caracterización de la Ocupación

La ocupación corresponde a una variable cualitativa codificada de acuerdo a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones 1988 (CIUO88) recomendada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El marco definido para la ocupación de un individuo considera

dos conceptos principales: el tipo de trabajo realizado o empleo y el concepto de competencia.

Se entiende por trabajo o empleo a un **“conjunto de tareas cumplidas o que se supone serán cumplidas por una misma persona. Un conjunto de empleos cuyas tareas presentan una gran similitud constituyen una ocupación. Se clasifican las personas por ocupación en función de su relación con un empleo pasado, presente o futuro.”**¹⁷

En términos generales se entiende por competencia a “la capacidad de desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado”. Para la clasificación de las competencias señaladas se sigue la Clasificación Internacional Normalizada de la Enseñanza (CINE), documento COM/ST/ISCED (París, UNESCO, 1976). Las competencias se caracterizan, en la perspectiva de la CIUO-88 por dos dimensiones:

- I. El Nivel de competencias, que es función de la complejidad y de la diversidad de tareas.
- II. La especialización de las competencias, que se relaciona con la amplitud de los conocimientos exigidos, los útiles y máquinas utilizadas, el material sobre el cual se trabaja o con el cual se trabaja, así como la naturaleza de los bienes y servicios producidos.¹⁸

a.4) Posición en los procesos de trabajo

La posición de los individuos en los procesos de trabajo refiere a la capacidad de ejercer poder sobre otros individuos y el grado de incidencia en el destino de la empresa. Esta dimensión se evaluará en función de dos sub dimensiones:

- I. El ejercicio de la supervisión. La supervisión se refiere al ejercicio del poder en términos de la supervisión del trabajo de otras personas dentro de la organización de los procesos productivos, busca evaluar el lugar de los individuos en la estructura jerárquica de la empresa.

¹⁷ Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, CIUO – 88. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Organización Internacional del Trabajo 1991. pp. 2.

¹⁸ Idém.

- II. La incidencia en la toma de decisiones. La incidencia en la toma de decisiones busca evaluar y cualificar el lugar del individuo en la jerarquía de la empresa en términos de su incidencia en el destino de la misma, esto último se pesquisa a través del grado de involucramiento del individuo en la toma de decisiones de la empresa, en nuestro caso se evalúa la participación del individuo en la toma de decisiones en relación a: contratar y despedir trabajadores; realizar cambios en los bienes o servicios que la empresa produce; proponer cambios en la organización del trabajo y acerca del presupuesto.

a.5) Caracterización de la relación de empleo

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

- I. El tipo de riesgo económico. Se entiende por riesgo económico a la solidez del vínculo entre la persona y el empleo.
- II. El tipo de autoridad que tienen o tendrán los titulares sobre los establecimientos y sobre otros trabajadores.¹⁹





b) Calidad de Vida y Salud

Ésta vincula las condiciones de vida y de trabajo. Ambos aspectos están en estrecha relación de influencia y de consecuencia sobre la calidad de vida de las personas que trabajan y sobre su entorno familiar. Se incluyen 5 sub- dimensiones.

b.1) Estilo de vida

Se busca conocer hábitos, comportamientos o actitudes que presentan las personas, que unas veces son saludables y otras son nocivas para la salud.

- I. Tabaco, Alcohol, medicamentos y drogas: se busca conocer el consumo de tabaco, alcohol, medicamentos y drogas. Considerando que los estilos de vida poco saludables son los que causarían enfermedades de consulta por problemas con el alcohol y los efectos de estos hábitos en la

vida familiar, social y laboral. Además, se incluye el cumplimiento de la Ley de tabaco en los lugares de trabajo y su influencia en el consumo habitual de los trabajadores.

- II. Alimentación: se indaga sobre el hábito de tomar desayuno.
- III. Actividad física: se busca conocer como el trabajador clasifica su actividad física y la actividad deportiva que realiza.

b.2) Conciliación vida laboral y socio familiar, y Calidad de Vida en el trabajo

- I. Carga socio familiar: se busca evidenciar que las tareas del hogar y las del trabajo coexisten simultáneamente y que provocan una doble carga para aquel que asume las del hogar. Se incluye también la carga por asumir el cuidado y la solución de problemas de salud de niños, enfermos y ancianos, así como de la salud de hijos y familiares.
- II. Tiempo libre: se busca conocer la posibilidad de utilizar el tiempo libre y las causas por qué no puede realizarlo.
- III. Traslado ida y vuelta al trabajo: se incluyen las horas de traslado de ida y vuelta al trabajo, lo que incide también en el tiempo libre disponible para su vida familiar y social.

IV. Satisfacción con diferentes aspectos de la vida en el trabajo: se busca conocer la percepción de trabajador (a) respecto del bienestar en el trabajo en los ámbitos organización, intensidad, impacto en su tiempo libre y satisfacción.

b.3) Bienestar y percepción del estado de salud

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

b.4) Efecto en la salud de los trabajadores

- I. Accidente del trabajo: conocer el número y características de los accidentes del trabajo que el trabajador ha sufrido durante el último año de trabajo. Además se levanta información sobre la atención médica requerida y las secuelas asociadas a estos eventos.
- II. Enfermedad Profesional. conocer el número y características de las enfermedades que el trabajador identifica como provocadas o agravadas por el trabajo. Además se levanta información sobre la atención médica requerida y las secuelas asociadas a estos eventos.

III. Problemas de salud o malestares: se busca que el trabajador identifique si presenta dolores y algunos síntomas o problemas de salud.

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

b.5) Acceso oportuno y satisfacción a los sistemas de salud laboral

- I. Conocimiento del trabajador del Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales: se busca conocer si el trabajador sabe si está asegurado contra AT y EP.
- II. Acceso y satisfacción de acceso a atención de salud: se busca el lugar donde fueron atendidos los trabajadores por AT, EP y otros problemas de salud, quién los envió y en el caso de no haber recibido atención, cuál fue el motivo. En el caso de los AT se indaga también sobre la satisfacción con respecto a la atención médica, la entrega de medicamentos y la rehabilitación recibida.

c) Condiciones de trabajo

En esta dimensión se indaga acerca de condiciones presentes en el lugar de trabajo a través de cuatro sub – dimensiones: Condiciones de seguridad y prevención de riesgo; Elementos o medios materiales necesarios para realizar el trabajo; Factores de riesgo laborales; y Lugar de trabajo o entorno inmediato.

	Condiciones de seguridad y prevención de riesgos	<p><i>Acciones sobre la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades del trabajo</i></p> <p><i>Percepción de los trabajadores sobre el riesgo de accidente del trabajo y las enfermedades del trabajo</i></p>
	Medio ambiente laboral	<p><i>Exposición a factores físicos como altas temperaturas, ruidos, etc.</i></p> <p><i>Exposición a factores químicos, pinturas, solventes, etc.</i></p> <p><i>Exposición a factores de riesgo músculo esquelético, tales como trabajo repetitivo, alta intensidad, cargas pesadas, etc.</i></p> <p><i>Exposición a riesgos biológicos, animales y fluidos humanos, sangre, etc.</i></p>
	Elementos o medios necesarios para realizar el trabajo	<p><i>Herramientas de trabajo</i></p> <p><i>Materiales de trabajo y equipos</i></p>
	Lugar de trabajo y su entorno	<p><i>Entorno inmediato del trabajo, acceso a servicio higiénicos y de alimentación</i></p>

c.1) Condiciones de seguridad y prevención de riesgo

Esta subdimensión incluye la percepción del trabajador acerca de riesgo de accidentes y enfermedades profesionales, así como las acciones y prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo.

- I. Acciones de prevención sobre AT y EP: se busca conocer el cumplimiento en el lugar de trabajo de exigencias legales de prevención, tales como derecho a información y entrega del Reglamento Interno. Por otra parte, se pretende saber si al trabajador le entregan los elementos de protección personal, si los usa y, en caso negativo, las razones de por qué no los utiliza.

- II. Percepción de riesgo de accidente del trabajo: se busca conocer la percepción del trabajador respecto al riesgo que tiene en su trabajo de sufrir un accidente y la importancia que sus supervisores o empleadores le dan a la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo.

c.2) Medio ambiente laboral

Se busca conocer los factores de riesgo laboral a los que está expuesto el trabajador y la duración de ello en su jornada laboral, distinguiendo el trabajador entre los riesgos físicos, químicos, biológicos, músculos esqueléticos y ergonómicos.

c.3) Elementos o medios materiales necesarios para realizar el trabajo

Se busca conocer si el trabajador para desarrollar su trabajo requiere utilizar en forma frecuente herramientas manuales, eléctricas, maquinarias, equipos, etc.

c.4) Lugar de trabajo y entorno Inmediato

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



d) Factores psicosociales

Los factores psicosociales en el trabajo están directamente relacionados con aspectos del puesto y entorno de trabajo como el clima de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo, y el diseño y contenido de las tareas. Se identifican cinco sub- dimensiones:



d.1) Demanda Psicológica

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

d.2) Control y autonomía de decisiones

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

d.3) Apoyo social²⁰

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

d.4) Reconocimiento y promoción en el trabajo

- I. Posibilidades de desarrollo: este aspecto se relaciona con las oportunidades que ofrece el trabajo para desarrollar aprendizajes y capacidades nuevos o utilizar y reforzar aquellas habilidades y conocimientos que hayan sido adquiridos con anterioridad (Istas, 2004).
- II. Satisfacción laboral²¹: representa una medida subjetiva respecto al grado en que el trabajo se ajusta a las expectativas que posee el(la) trabajador(a), especialmente en términos de perspectivas laborales, condiciones ambientales de trabajo, posibilidades de desarrollo, relaciones laborales y en general todos aquellos aspectos que las personas consideren relevantes en su condición de trabajadores(as).

- III. Motivación: este aspecto se relaciona con el interés y compromiso que el(la) trabajador(a) desarrolla frente al trabajo que realiza en tanto puede vincularlo con sus valores y fines. En otros términos, tiene que ver con la posibilidad de darle importancia y sentido al trabajo dentro de su vida.
- IV. Acceso a capacitación: refiere a las posibilidades que tiene el(la) trabajador(a) de ampliar sus capacidades y conocimientos producto de su participación en capacitaciones promovidas desde la empresa u organización en la que desempeña su trabajo.
- V. Utilidad percibida: esta sub-dimensión considera la evaluación que realiza el(la) trabajador(a) respecto a la utilidad que posee el trabajo que realiza.

d.5) Discriminación y Maltrato

- I. Acoso sexual: Esta sub-dimensión refiere a las experiencias de acoso sexual y acciones legales frente a ellas, que puede haber tenido el(la) trabajador(a) en el desarrollo de sus labores. El acoso sexual es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada que incide negativamente en su situación laboral provocándole un perjuicio”.
- II. Discriminación: este aspecto alude a cualquier forma de trato diferenciado y menos favorable en el trabajo, fundamentado en características de los(as) afectados(as) que escapan a los requerimientos propios de su puesto de trabajo²². Se considera: edad, nacionalidad, sexo, raza, minusvalía, orientación sexual, nivel socioeconómico, preferencias políticas, preferencias religiosas, aspecto físico, lugar de residencia y antigüedad en el trabajo.

²⁰ Elaboración en base a Método Istas21 (CoPsoQ) Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, Istas, 2004.

²¹ Elaboración en base a Método Istas21 (CoPsoQ) Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, Istas, 2004.

²² Elaboración en base al Primer informe global sobre discriminación en el trabajo, OIT, 2003.

III. Acoso psicológico: de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso psicológico en el trabajo se relaciona con cualquier tipo de persecución, hostigamiento o burla que experimenta reiterativamente el(la) trabajador(a) por parte de algún superior, compañeros(as) de trabajo o de cualquier otra persona a la que se encuentre vinculado(a) laboralmente.

IV. Agresión física: en esta sub-dimensión se incluye cualquier clase de violencia física, sea de carácter permanente, periódico o un único episodio, que se encuentre vinculada al desarrollo del trabajo y/o de las relaciones laborales. Además se consideran las acciones legales realizadas por el trabajador frente a esta situación, así como la satisfacción en relación a los resultados de dichas acciones legales.



e) Condiciones de Empleo

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



Estatus y su relación contractual

Situación de empleo, forma y tipo de contrato, temporal, etc.



Formas de Remuneración

Nivel y estructura del ingreso (fijo, variable, bonos, etc.)



Jornadas y Organización del trabajo

Extensión y tipo de jornada; Subcontratación



Historia Laboral

Tiempo en el trabajo, tipos de ocupación, períodos de desempleos



Protección Social (Seguridad Social)

Acceso al sistema de protección social, seguro AT y FP



Participación y relaciones laborales

Pertenencia a organizaciones sindicales y otras. Participación colectiva, demanda de derechos laborales y sociales, etc.

e.1) Estatus del empleo y relación contractual

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

- I. Forma de contrato o relación contractual. Se refiere a los aspectos que formalizan la relación de trabajo, los que consideran la forma de establecer el contrato, es decir, si éste es escrito o verbal, o no se especifica el acuerdo o contrato.
- II. Tipo de contrato. Se consideran en este caso, para las formas escritas de contrato, a qué tipo se refiere, considerando para los asalariados dependientes del sector privado los tipos de contrato indefinido, a plazo fijo, por obra o faena o de aprendizaje. En el caso de los asalariados del sector público se consideran los tipos de contrato de planta, a contrata, honorarios.
- III. Temporalidad del contrato. Se busca conocer el tiempo de duración de los contratos de todos los trabajadores/as e identificar a aquellos individuos que tengan contratos temporales de trabajo.

e.2) Forma de remuneración

En esta sub- dimensión se busca conocer la forma cómo se asume el pago por el trabajo realizado así como los eventuales estímulos adicionales a las remuneraciones normales. Dos son los aspectos considerados:

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

e.3) Jornadas y organización del trabajo

Se busca en esta sub dimensión identificar los tipos de jornada en las cuales laboran los trabajadores/as, en términos de horarios y turnos especiales. Se incorpora en esta dimensión aspectos relativos a la organización del trabajo en términos de la existencia de subcontratación.

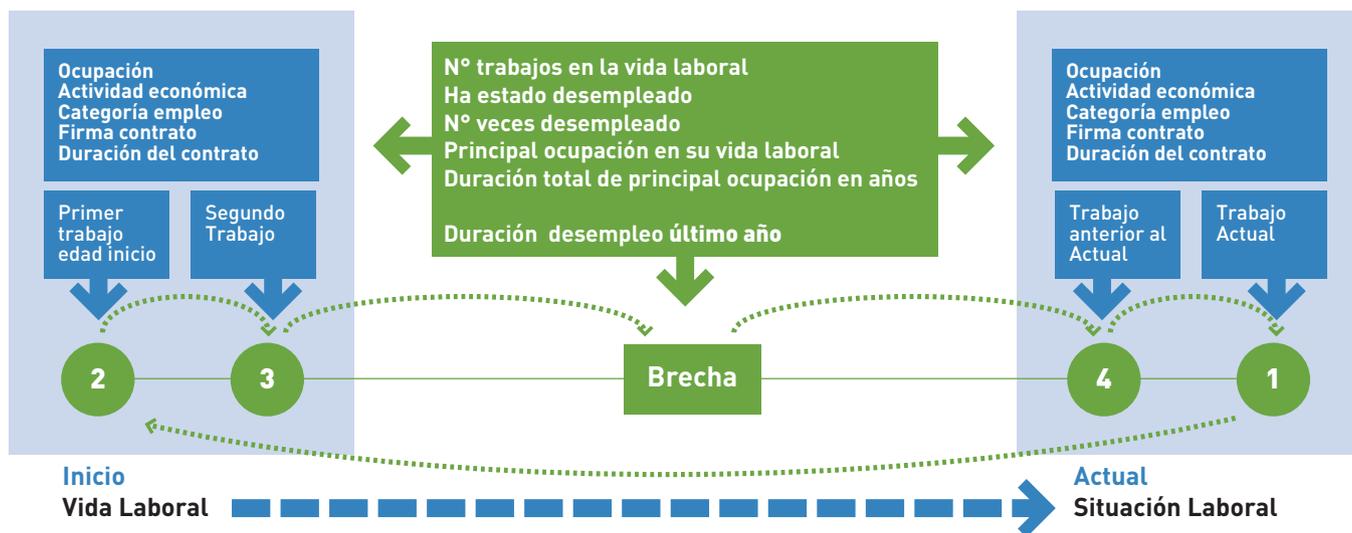
- I. Extensión de jornada. Se busca conocer la cantidad de horas promedio que los trabajadores/as laboran, considerando días de lunes a viernes y si trabajan los días sábados y domingos.
- II. Tipo de jornada. Se busca conocer cómo se insertan los trabajadores/as en el trabajo desde la perspectiva de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

e.4) Historia laboral

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

La historia laboral se indaga a partir de los dos primeros empleos del individuo y los dos últimos, rescatando los periodos intermedios. La construcción de la historia laboral se realiza en función de los siguientes aspectos:

- Edad en que empezó a trabajar
- Tipo de ocupación en cada uno de los empleos identificados.
- Situación de empleo para cada empleo identificado
- Forma de contrato para cada empleo identificado
- Duración del trabajo para cada empleo identificado
- Desempleo, duración y número de eventos de desempleo en la vida laboral
- Total de años de vida laboral
- Ocupación principal en la vida laboral, en relación a su extensión en tiempo.



e.5) Protección social y seguridad social

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

- I. Acceso a la previsión social para la vejez. Considera la afiliación a los sistemas previsionales y si está cotizando en la actualidad.
- II. Acceso al sistema de salud en general y sistema de salud ocupacional en particular. Considera la afiliación a algún sistema previsional de salud y si posee algún seguro de accidentes y enfermedades del trabajo.
- III. Acceso al sistema de seguro de desempleo. Se considera si posee seguro de desempleo.

e.6) Participación y relaciones laborales

Se consideran en esta sub-dimensión los espacios de participación colectiva y la cualificación del ejercicio de derechos, así como las formas de determinación por parte de los trabajadores y la empresa de los aspectos asociados a salarios, jornadas de trabajo, acceso a capacitación, acceso a sala cuna, entre otros. Esta sub dimensión se evalúa en función de los siguientes aspectos:

- I. Pertenencia a Sindicatos u otros espacios de participación colectiva,
- II. Acceso a negociación colectiva
- III. Ejercicio de derechos laborales

F) Estado y Sociedad

Aborda un conjunto de temas relacionados con las percepciones y expectativas de los trabajadores y trabajadoras con la sociedad en general y el actuar del Estado en particular. Así, se incluyen en esta dimensión la identificación del grado de tensión percibido entre distintos grupos sociales, las expectativas en materia de políticas públicas y cambios esperados en salud y trabajo, así como las distintas visiones de las estrategias que se implementan en las empresas ante situaciones de crisis económica.

Por cierto, vale subrayar que esta dimensión es complementaria, no aislada, de las descritas anteriormente, toda vez que es posible sostener que las percepciones y expectativas de los trabajadores y trabajadoras en temas de Estado y Sociedad se constituyen no arbitrariamente, sino de manera diferencial según sus distintas condiciones de empleo, niveles de educación, ingresos, género, edad, etc. A su vez, es posible establecer también la existencia de relaciones entre estas percepciones y expectativas más generales (por ejemplo, hacia las políticas públicas) y el modo en que se configuran las evaluaciones y opiniones más particulares de los trabajadores (por ejemplo, la percepción de estabilidad en su trabajo).

La importancia de incluir esta dimensión en el marco de la ENETS se vincula así –al igual que en el caso de las otras dimensiones– a la identificación de información relevante para el diseño de políticas públicas en salud y trabajo con foco en equidad. Se sostiene entonces que la elaboración de estas políticas no sólo requiere identificar “puntos de entrada” relevantes entre las dimensiones de trabajo y salud, sino también recoger y expresar de manera importante las percepciones y expectativas de los trabajadores, integrando así en su desarrollo tanto inclusión social como legitimidad ciudadana.



f.1) Percepción de tensión entre distintos grupos sociales

- I. Percepción de tensión entre distintos grupos sociales en el trabajo: corresponde al grado de tensión social percibido entre distintos grupos sociales en el lugar de trabajo. Se indaga la percepción de tensión identificada entre los siguientes grupos: empleadores y trabajadores; hombres y mujeres; adultos y jóvenes; diferentes nacionalidades o etnias.
- II. Percepción de tensión entre distintos grupos sociales en Chile: corresponde al grado de tensión social percibido entre distintos grupos sociales en el país. Se indaga en la tensión percibida entre los siguientes grupos: ricos y pobres; empleadores y trabajadores; hombres y mujeres; adultos y jóvenes; diferentes nacionalidades o etnias.

f.2) Preferencias de cambios y expectativas de los trabajadores

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

f.3) Visiones de la crisis económica

Visiones de empleadores y trabajadores frente a la crisis económica: se refiere a la identificación de las distintas estrategias que, tanto empleadores como trabajadores, señalan que se implementan en las empresas y lugares de trabajo para enfrentar situaciones de crisis económica.



4.3. Otras subdimensiones

Precariedad laboral

En las últimas décadas, se han extendido en muchos países y en Chile nuevas formas de empleo caracterizadas por su mayor inestabilidad, peores condiciones de empleo y reducción de derechos laborales. En ese contexto, el concepto de precariedad laboral está ayudando a realizar investigaciones epidemiológicas que permiten valorar el impacto de esas condiciones de empleo sobre la salud y calidad de vida de los trabajadores(as).²³ Este concepto abarca diversas sub-dimensiones. La primera y más usual hace referencia a la inestabilidad e inseguridad del empleo, incluyendo la situación directa de desempleo. La segunda hace referencia a las condiciones laborales internas, la flexibilidad de horarios, la prolongación de la jornada de trabajo, dificultad o imposibilidad de ascenso o promoción profesional, exceso de horas trabajadas, y los salarios muy bajos. La tercera hace referencia a la situación de mayor indefensión y vulnerabilidad de esos sectores, como es la existencia de menor protección social y menores garantías y derechos, como por ejemplo la dificultad o imposibilidad de acceso a la formación y/o cualificación, riesgos para la seguridad y la salud laboral por la falta de información sobre los riesgos del puesto, libre ejercicio de derechos laborales. Estos tres planos están interrelacionados y asociados a una posición no voluntaria sino impuesta, en un contexto de aumento del poder empresarial en las relaciones laborales y de empleo.

En este cuestionario se ha recogido la experiencia acumulada por el grupo de Trabajo de GREDS²⁴. Dicho grupo considera las siguientes sub-dimensiones dentro del concepto de precariedad laboral (Amable 2008, Vives 2010) : inestabilidad y grado de temporalidad; empoderamiento o presencia sindical con capacidad de negociación sobre las condiciones de trabajo entendiendo por éste a las relaciones institucionales, de protección legal de la relación salarial; vulnerabilidad o conjunto de relaciones sociales de poder en el trabajo; nivel salarial de los trabajadores se refiere a la dependencia económica del individuo y la eventual privación material; beneficios y situación de protección social se refiere fundamentalmente al acceso a la seguridad social y al seguro de desempleo; y la capacidad real de ejercer los derechos laborales.

Como se puede inferir de lo expuesto a partir de la conceptualización de Amable, M., lo que se expresa aquí no es un concepto dicotómico, sino más bien un continuo, cuya intensidad varía según las condiciones de empleo de cada individuo.

El cuestionario incluye un conjunto de preguntas a partir de las cuales se puede construir un índice de precariedad laboral que permitirá identificar el nivel de precariedad laboral de los trabajadores y trabajadoras. Las preguntas apuntan a caracterizar el nivel de precariedad en función de cinco dimensiones.

²³ Benach J, Muntaner C. Precarious employment and health: developing a research agenda. *J. Epidemiol. Community Health* 2007;61:276-277

²⁴ Grupo de Investigación en Inequidades en salud laboral. Benach J, Muntaner C, y Amable M. Universidad de Pompeu Fabra, Barcelona

Clase social

La estratificación social da cuenta de la inequidad social de una sociedad en la distribución de los bienes y atributos socialmente valorados. El concepto de estratificación social describe las estructuras sistemáticas de la desigualdad. Dicha desigualdad²⁵ esta institucionalizada, y tiene una consistencia y coherencia a través del tiempo. Un estrato social está constituido por un conjunto de personas, que comparten un sitio o lugar similar dentro de la jerarquización o escala social, por ejemplo, un determinado nivel de ingreso, un oficio, un nivel educacional, etc. en un continuo que permite ordenar o rankear a los individuos de acuerdo a esos atributos, los cuales se asocian a valores, actitudes, estilos y actos de vida, poder, prestigio o acceso a privilegios.

Sin embargo, para analizar la equidad en salud laboral, es necesario ir más allá de los estratos sociales habitualmente utilizados, como el de los ingresos, nivel de educación y ocupación, para poder profundizar las causas y mecanismos de generación de las inequidades en salud. Por ello, un análisis complementario a incluir es la construcción de variables bajo el concepto de clase social²⁶. De acuerdo a Wright, las clases sociales se fundan en las relaciones de explotación y estas relaciones de explotación dependen de la posesión de determinadas propiedades como son la propiedad sobre medios de producción, sobre los bienes de organización y sobre cualificaciones escasas o credenciales. La posición del individuo en la estructura de clases determinará a su vez sus intereses materiales, un conjunto de experiencias vividas y un conjunto de capacidades colectivas de organización.²⁷

- La propiedad sobre medios de producción hace referencia a la posesión de empresas de bienes o servicios.
- La posesión de bienes de organización hace referencia a la ocupación de posiciones de supervisión de otros trabajadores(as) dentro de la organización del trabajo y a la participación en la toma de decisiones respecto de

la contratación y despido de trabajadores(as), respecto del presupuesto, respecto de la organización del trabajo y respecto de cambios en los bienes y/o servicios.

- Las cualificaciones escasas hacen referencia al ejercicio de oficios que demandan determinadas cualificaciones que por su especificidad son escasas, donde muchas veces éstas son respaldadas por títulos o credenciales educativas formales.

Las preguntas incluidas en los diversos módulos permitirán la construcción de diversos modelos de clase social, ya sea el de Wright, Goldhorpe y otros con el fin de analizar los distintos énfasis y enfoques acorde a la realidad nacional. Este eje de análisis de equidad complementario, podrá dar cuenta de otros mecanismos asociados a las inequidades en salud laboral no analizados a la fecha.

25 Crompton, R. (1997: 17). Clase y estratificación. Una introducción a los debates actuales. Editorial Tecnos.

26 Se pueden consultar estudios en esta dirección en Borrell, C. et al (2004): Social class and self-reported health status among men and women: what is the role of work organisation, household material standards and household labour?. Social Science & Medicine 58 (2004) 1869 – 1887.; Muntaner, C. et al (2003): The associations of social class and social stratification with patterns of general and mental health in a Spanish population. International Journal of Epidemiology 2003; 32: 950 – 958; Espelt, A. (2008): Inequalities in health by social class dimensions in European countries of different political traditions. International Journal of Epidemiology 2008; 37: 1095 – 1105.

27 Wright, E. (1995): Reflexionando, una vez más, sobre el concepto de estructura de clases. En, Carabaña, J. y De Francisco, A. (1995): Teorías contemporáneas de las clases sociales. Editorial Pablo Iglesias, tercera reedición.

5. Aspectos Metodológicos del Estudio

5.1. Diseño Muestral

Población de estudio

La población del estudio corresponde a la población nacional mayor de 15 años en calidad de ocupada, más aquella población desocupada que hubiese estado trabajando en los últimos 12 meses, residentes en las áreas urbanas y rurales. Según las estadísticas del INE esta población corresponde a un 74% de la población nacional.

Marco muestral

El marco 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 13 regiones de Chile Continental. Por razones de factibilidad operativa se excluirán del marco muestral localidades de difícil acceso tales como: Ollagüe, Isla de Pascua, Juan Fernández, Lago Verde, Guaitecas, Chile Chico, etc. Además, dada la coyuntura, nacional se excluyen las Comunas de Chaitén, Futaleufú y Palena, por sus dificultades de acceso.

Este marco muestral requiere de actualización por lo cual se incluye un procedimiento de recolección de información de las nuevas construcciones a través de las municipalidades y empadronamiento de las viviendas.

Tipo de Muestra

La muestra de la encuesta tendrá representatividad a nivel regional y por zona urbana y rural a nivel nacional. Dado los antecedentes de trabajo de campo de encuestas complejas de similar envergadura de esta encuesta, tal como la encuesta CASEN o EPS, se ha sobre muestreado la muestra en un 30% para lograr las encuestas efectivas. La distribución de la muestra para la encuesta es la siguiente:

Regiones	Zona Urbana	Zona rural
Primera	400	100
Segunda	400	100
Tercera	400	100
Cuarta	400	100
Quinta	800	160
Sexta	400	100
Séptima	400	100
Octava	800	200
Novena	400	100
Décima	400	100
Undécima	400	100
Duodécima	400	100
Metropolitana	1600	160
Décimo Cuarta	400	100
Décimo Quinta	400	100
Total	8.000	1.720

Este diseño es probabilístico, múltietápico, estratificado geográficamente y por tamaño poblacional en el área urbana y rural. Las unidades muestrales son las siguientes:

- Unidad Primaria, selección de las comunas dentro de cada una de las regiones.
- Unidad Secundaria, Selección de manzanas censales dentro de las comunas.
- Unidad Terciaria, selección de los segmentos compactos de viviendas dentro de las manzanas.
- Unidad final, Selección del Informante dentro del hogar

Unidad de análisis

La unidad de análisis fueron los trabajadores (fuerza de trabajo primaria, secundaria y los desocupados de no más de 12 meses). 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.

5.2 Elaboración del Cuestionario

El proceso de diseño y elaboración del cuestionario se derivó, en primera instancia, de la revisión de la evidencia disponible sobre la relación de salud, trabajo y equidad, así como de los resultados y propuestas presentadas por los grupos de trabajo intersectoriales para cada una de las dimensiones de la encuesta, que incluyó la revisión de numerosas encuestas y estudios sobre la materia a nivel nacional e internacional

a) Fuentes de información para la elaboración de las preguntas: Las fuentes de las preguntas incluidas en el cuestionario correspondieron a diferentes estudios, incluyendo en algunos casos a adaptaciones y reformulaciones de preguntas contenidas en otras encuestas, además de la inclusión de algunas de elaboración propia, siendo casi el tercio de ellas. Las encuestas de las cuales se incluyeron preguntas (iguales o modificadas) fueron las siguientes:

1. Encuesta de Protección Social, 2006.
2. Encuesta Trabajo y Equidad, 2007.
3. Encuesta de Movilidad Social, 2001 (Pontificia Universidad Católica).
4. Encuesta de Satisfacción y Gasto en Salud, 2006 (MINSAL)
5. Encuesta de Calidad de vida y Salud, 2006 (MINSAL)
6. V Encuesta Española de Condiciones de Trabajo.
7. Questionnaire sur les habitudes de vie et la santé, 1998 (Quebec).
8. Encuesta de Caracterización Socioeconómica – CASEN, 2006 (MIDEPLAN).
9. Instrumento STEPS de la OMS. Departamento de Enfermedades crónicas y de la Promoción de la Salud.
10. Wright, Erik Olin: Clases. Siglo Veintiuno de España Editores, S.A., 1985.
11. Encuesta de Condiciones Laborales –ENCLA, 2006 (Dirección del Trabajo).
12. Encuesta de Precariedad Laboral Universidad Pompeu Fabra. Encuesta de Trabajo y Salud.
13. Encuesta sobre condiciones de trabajo, de empleo, de salud y seguridad en el trabajo, 2007 Quebec
14. Cuarta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
15. Los métodos Psicosociales en Trabajo, Métodos ISTAS 21
16. Relaciones Laborales de Nuevo Tipo : Sistematización, detección y medición de problemáticas de género, Santiago, Junio de 2004., SERNAM, Consultora Thelma Gálvez.

b) Tipo de pregunta en relación al tipo y forma de información recolectada:

Dado que la encuesta se basa en el conocimiento y percepción de los trabajadores, se consideró pertinente que las preguntas fueran construidas en tres planos: aquellas preguntas orientadas a la percepción del trabajador sobre un determinado tema; aquellas que por su temática y redacción estaban orientadas a objetivar una situación definida; y aquellas que buscaban la proposición o propuesta por parte de los trabajadores en determinadas áreas. Las llamadas objetivas alcanzan casi un 65 %, las de percepción un 30 % y las de propuestas por parte de los trabajadores un 5 %.

Con posterioridad, el cuestionario fue revisado y consolidado a partir de diversas instancias de análisis y discusión que incluyeron tanto la opinión de expertos como de dirigentes sindicales de variados sectores y ramas de la producción.

5.3 Prueba Piloto

Por último, la versión final del cuestionario se consolidó a partir de los resultados obtenidos en la Prueba Piloto realizada por el Centro de Microdatos de la Universidad de Chile en Marzo-Abril de 2009, la cual contempló un trabajo de campo de 202 encuesta distribuidas en zonas urbanas y rurales y con presencia (no representatividad) de diversas categorías ocupacionales.

Además, se realizó un testeo cualitativo del cuestionario a partir de 10 entrevistas cognitivas y 2 focus groups, cuyo objetivo fue evaluar el flujo correcto del cuestionario (orden de las preguntas), el entendimiento de preguntas específicas por parte del entrevistado, la dificultad de las preguntas y algunos otros problemas que se identifiquen durante el proceso de aplicación.

Los principales resultados de la Prueba Piloto indicaron la necesidad de precisar mayormente algunos conceptos incluidos en determinadas preguntas (por ejemplo: definición de "gastos básicos" y "gastos imprevistos"), la reformulación de algunas preguntas que resultaron algo "sensibles" o "fuertes" para los participantes (por ejemplo, en el ámbito de salud mental), la revisión general de los saltos y filtros del cuestionario, así como la importancia de reducir la historia laboral. También se pudo identificar algunos cambios necesarios de introducir en las preguntas orientadas a recoger las preferencias de cambio que realizarían los trabajadores en sus trabajos.



6. Descripción del Cuestionario Final

El cuestionario final contiene un total de 535 preguntas que se agruparon en 8 módulos temáticos. Cada dimensión del cuestionario alimenta a uno o más módulos temáticos, tal como se explica en el diagrama adjunto. El tiempo previsto de aplicación del cuestionario es de aproximadamente 45 a 60 minutos por encuesta.

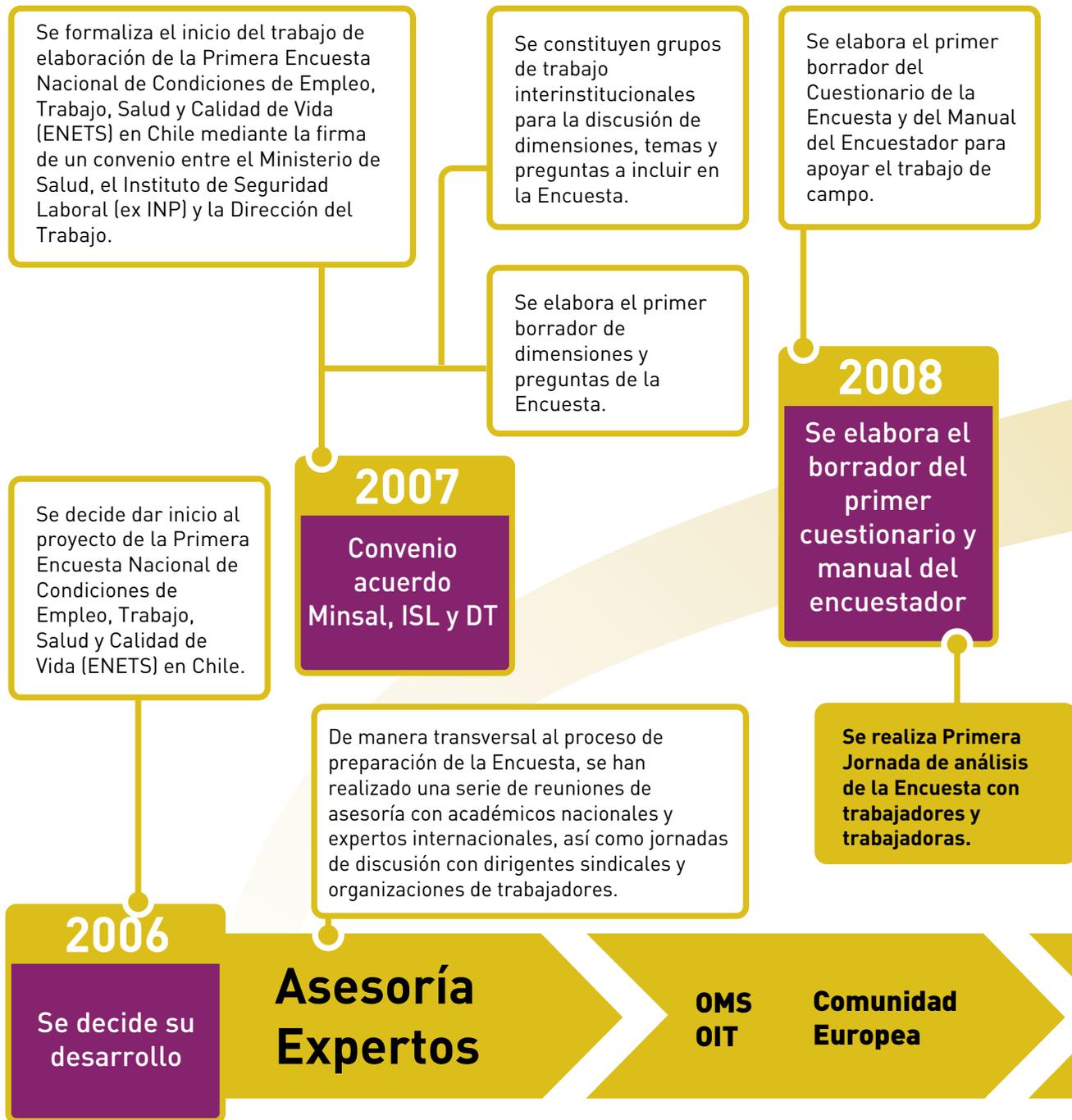
A continuación se presenta un cuadro resumen que expone las diferentes dimensiones y sub-dimensiones incorporadas en la encuesta, así como el número de preguntas que se consideran para dar cuenta de ellas.



Entrevista de 8 Módulos

DIMENSIÓN	SUB-DIMENSIÓN	Nº PREGUNTAS	TOTAL PREGUNTAS	% DEL CUESTIONARIO
Posición Socioeconómica	Educación	3	45	8,40%
	Poder adquisitivo del hogar	21		
	Ocupación	5		
	Posición en los procesos de trabajo	6		
	Caracterización de la relación de empleo	10		
Calidad de Vida y Salud	Estilos de vida	31	207	38,70%
	Conciliación con la vida familiar y social	20		
	Bienestar y percepción del estado de salud	13		
	Efectos en la salud de los trabajadores y trabajadoras	105		
	Acceso oportuno y satisfacción de los sistemas de salud laboral	38		
Condiciones de Trabajo	Condiciones de seguridad y prevención de riesgos	28	61	11,40%
	Medio ambiente laboral	21		
	Elementos o medios necesarios para realizar el trabajo	4		
	Lugar de trabajo y su entorno	8		
Factores Psicosociales	Demanda psicológica	24	80	15%
	Control y autonomía de decisiones	10		
	Apoyo social	6		
	Reconocimiento y promoción en el trabajo	7		
Condiciones de Empleo	Discriminación y maltrato	33	79	14,80%
	Estatus y relación contractual	9		
	Formas de remuneración	8		
	Jornada y organización del trabajo	8		
	Historia laboral	26		
	Protección social (seguridad social)	5		
Estado y Sociedad	Participación y relaciones laborales	23	21	4%
	Preferencias de los trabajadores	9		
	Percepción de Tensión	9		
	Percepciones de la crisis	2		
	Expectativas frente al Estado	1		

7. Cronología de Desarrollo ENETS





Universidad de Toronto

Universidad Pompeu Fabra

Académicos y Expertos Nacionales

Dirigentes Sindicales y Organizaciones de Trabajadores(as)

8. Asesorías y otros aportes

8.1 Validación temática del cuestionario con trabajadores y académicos.

Para realizar la validación de la encuesta se desarrollaron actividades con grupos de trabajadores y con expertos de la academia chilena. Estas actividades correspondieron a jornadas de trabajo y reuniones en las cuales se les dio a conocer sobre el desarrollo de la encuesta, sus objetivos, las preguntas que busca responder, sus dimensiones y contenidos.

En el caso de los trabajadores, se les solicitó su opinión con respecto a los contenidos de la encuesta y la entrega de sus sugerencias de nuevas áreas o temas a incorporar. Sobre todo se elaboró en conjunto con ellos las preguntas que dicen relación con las proposiciones de cambio por parte de los trabajadores en los diversos ámbitos de empleo, trabajo y salud. En el caso de los expertos, además de presentarles la encuesta, se discutieron temas específicos de trabajo, empleo, entre otros.

La información entregada por los participantes permitió la adecuación de algunas preguntas y la incorporación de nuevas.

Actividades realizadas:

- Jornada de Análisis con los trabajadores, realizada los días 8 y 15 de octubre del 2008, los participantes fueron dirigentes sindicales de diferentes actividades económicas.²⁸
- Reuniones con Organizaciones Laborales: Reunión con la Central Unitaria de Trabajadores (25 de Agosto 2009), y Reunión con Central Autónoma de Trabajadores (26 de Agosto 2009).
- Reuniones con expertos de la academia, Noviembre 2008

8.2 Asesoría Internacionales

Desde el inicio del desarrollo de la encuesta el Ministerio de Salud contó con la asesoría de profesionales de alta experiencia en la investigación en salud y trabajo, un primer aporte fue la asesoría realizada por la OMS a través de su grupo de expertos en Salud y Trabajo, en la revisión y análisis de las encuestas realizada a nivel mundial.

Durante el desarrollo de la encuesta se contó con la participación

de expertos internacionales, el Dr. Carles Muntaner de la Universidad de Toronto, Canadá y el Dr. Joan Benach y Marcelo Amable de la Universidad de Pompeu de Fabra. La colaboración de ellos fue en las diferentes etapas del proceso: la definición de las dimensiones, la revisión y adecuación del cuestionario, la elaboración del plan de análisis y del primer reporte. Por otra parte, participaron directamente en la discusión de temas como el índice de precariedad y la operacionalización de estratificadores sociales (posición socioeconómica y clase social).

Actividades realizadas

- Jornadas de trabajo con Dr.Benach (2007, 2008 2009, enero 2010)
- Jornadas de trabajo con Dr.Muntaner (2007, 2008 y 2009)
- Jornadas de trabajo con Marcelo Amable (2007 y 2009).

8.3 Difusión de Temas Específicos de la Encuesta

Además de la difusión de la encuesta entre los trabajadores y sus organizaciones se buscó ampliar su conocimiento a profesionales de las áreas de salud y trabajo, esto a través de seminarios y cursos temáticos. El objetivo de estas actividades fue abrir un espacio de entrega de conocimientos y discusión de estos temas para la futura difusión y análisis de la encuesta.

Actividades realizadas

- Seminario Precariedad Laboral y Salud de los Trabajadores, realizado el 15 de Octubre 2009.
- Curso de Determinantes Sociales y Desigualdades en Salud, realizado el 19-21 de Octubre y el 15-17 de Diciembre 2009. Docente Dr.Joan Benach
- Seminario y Curso Clases sociales e inequidades en salud, realizado el 17 de noviembre 2009, Docente Dr. Muntaner.
- Seminario Relaciones Laborales y Salud: La Precariedad Laboral, 11 de enero 2010.

28 Documento Jornada de Análisis con Trabajadores y Trabajadoras del País. Ministerio de Salud, publicado Noviembre 2009

9. Definiciones básicas

a) Ocupado: definición del INE y que se usa en CASEN, EPS y Equidad y Trabajo. Considera la persona de 15 o más años de edad que durante la semana de referencia a esta encuesta, se encuentra en las siguientes situaciones:

- Trabajó una hora o más como empleado u obrero por remuneración (sea sueldo, salario, jornal, comisión, pago en especies, etc.) o como empleador o cuenta propia, por utilidades o ganancias, tales como: agricultores, comerciantes, trabajadores independientes y otros trabajadores profesionales, o como familiar no remunerado que trabaja 15 horas o más normalmente a la semana.
- Tenía un empleo (o negocio), pero no trabajó en la semana de referencia, se encontraba temporalmente ausente de su empleo, por vacaciones, en enfermedades de corta duración, permiso u otra razón.

b) Ocupado 12 meses: considera a la persona que no estaba ocupada en la semana de referencia, pero que había tenido por lo menos un empleo remunerado en los últimos 12 meses a la aplicación de la encuesta.

c) Ocupación secundaria: otra ocupación reconocida y declarada por el entrevistado.

d) Situación de empleo (CISE 1993): Esta clasificación agrupa a las personas en función del tipo de empleo en un momento dado, estos se clasifican en función del tipo de contrato implícito o explícito que tiene la persona con otras personas u organizaciones, dando cuenta de la relación entre ellos. Los criterios de clasificación responden a:

- Tipo de riesgo económico, siendo un elemento central la solidez del vínculo entre la persona y el empleo.
- Tipo de autoridad que tienen o tendrán los titulares sobre los establecimientos y otros trabajadores

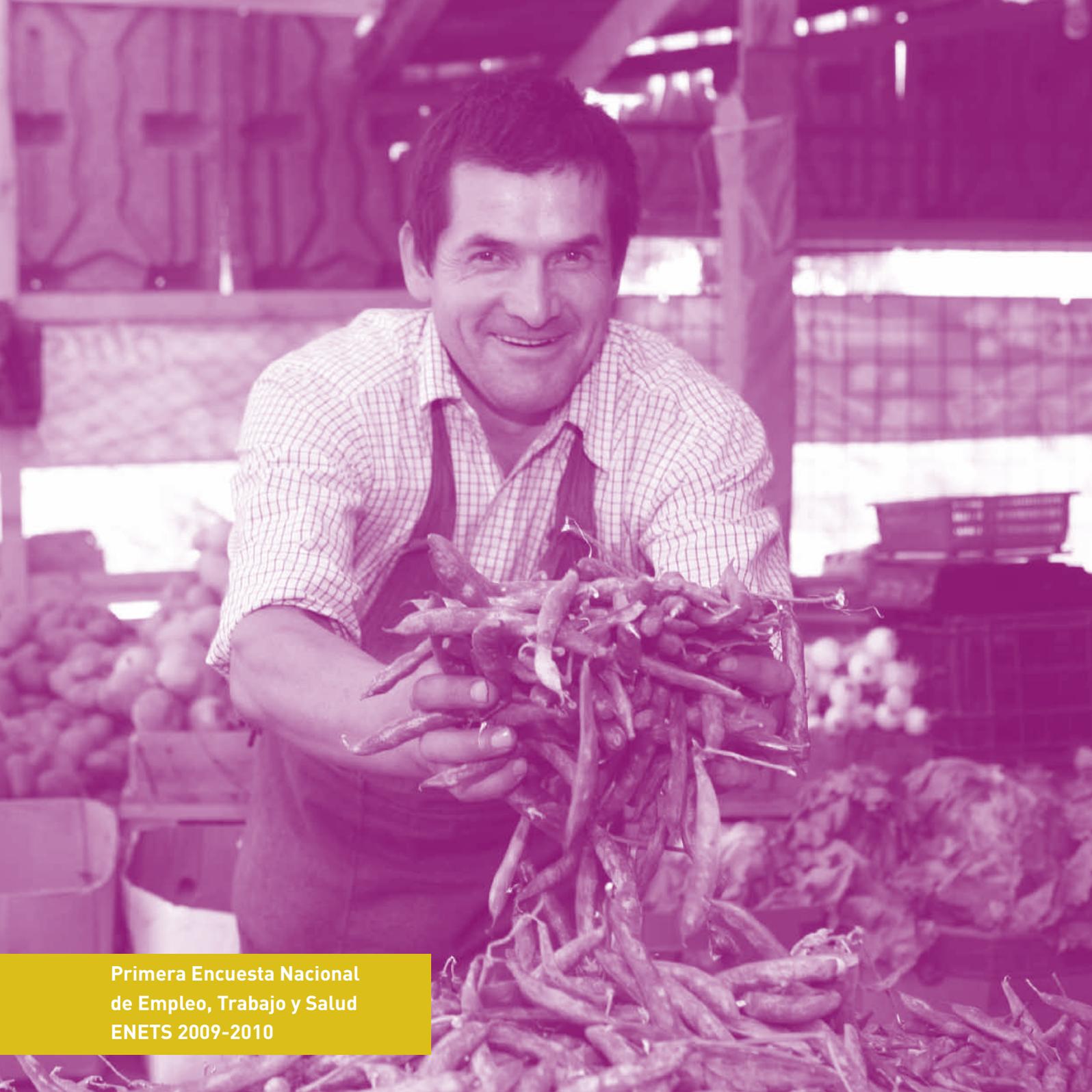
A partir de estos elementos, se definen las siguientes situaciones de empleo:

- Patrón o empleador (dueño o socio): corresponde a aquellos que, por su cuenta o con más socios, tienen un empleo independiente y que, como tales, han contratado a una o varias personas para que trabajen para ellos como empleados a lo largo de un período continuo. (CISE-93).
- Trabajador por cuenta propia: son aquellos trabajadores que,

trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen un empleo independiente y no han contratado a ningún empleado de manera continua para que trabaje para ellos. (CISE-93). Ejemplo: Profesionales y técnicos independientes, dueño(a) de almacén sin empleados, taxistas propietarios del vehículo, gáster, jardinero, pequeños agricultores o campesinos que eventualmente pueden contratar mano de obra, pero principalmente la producción es realizada con mano de obra del hogar, etc.

- Trabajador dependiente o asalariado: corresponde a aquellos empleos en los que los titulares tienen contratos de trabajo implícitos o explícitos (orales o escritos), por los que reciben una remuneración básica que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan (corporación, institución sin fines de lucro, unidad gubernamental, hogar, etc.). (CISE-93).
- Servicio doméstico puertas adentro: corresponde a trabajadores con empleos dependientes donde realizan labores de servicio doméstico y que, además, habitan en sus respectivos lugares de trabajo.
- Servicio doméstico puertas afuera: corresponde a aquellos trabajadores con empleos dependientes que realizan labores de servicio doméstico y que no habitan en sus lugares de trabajo.
- Familiar no remunerado: Corresponde a aquellas personas que se declara como trabajadores sin remuneración en cualquiera de sus formas, siempre que están ligadas a su patrón por algún lazo de consanguinidad, matrimonial o legal. Quedan fuera de la definición de familiar no remunerado, aunque se declaren como tales, los siguientes casos:

1. Todo trabajador cuyo trabajo sin remuneración sea considerado por su patrón como un período de prueba o de hacer méritos para poder recibir remuneración; debiendo considerarse como trabajador con remuneración y colocar 0 en ingresos.
2. Todo trabajador que aún no recibiendo remuneración trabaja por propinas u otro tipo de incentivos; debiendo considerarse como trabajador con remuneración.
3. Aún cuando se pueda saber si se cumplen las condiciones mencionadas en los puntos 1 y 2 (periodos de prueba, trabajo por propinas, etc.) se darán como existentes si la persona no tiene ningún lazo familiar (natural o legal) con su patrón, correspondiendo considerarlo como trabajador con remuneración.



Primera Encuesta Nacional
de Empleo, Trabajo y Salud
ENETS 2009-2010