

PROYECTO CONTRIBUCIÓN A LA ACTUALIZACIÓN DEL
CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO,
TRABAJO, SALUD Y CALIDAD DE VIDA (ENETS)

Informe final

Abril, 2022

Índice de contenidos

I. Antecedentes	5
II. Objetivos del estudio	6
III. Contenidos del informe	7
IV. Revisión de experiencias a nivel internacional	7
a) Encuestas de hogares, salud y trabajo a nivel nacional	7
a.1. Encuesta Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN)	7
a.2. Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo (ENCLA)	8
a.3. Encuesta Nacional de Empleo (ENE)	8
a.4. Cuestionario ISTAS-21	9
b) Encuestas de salud y trabajo internacionales	10
b.1. II Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud	10
b.2. Encuesta Europea sobre calidad de vida	10
b.3. American Working Conditions Survey (AWCS)	11
b.4. Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS)	11
b.5. Korean Working Conditions Survey (KWCS)	12
c) Encuestas con foco en COVID-19	13
c.1. Encuesta Nacional de Empleo. Módulo COVID	13
c.2. Encuesta Estudio Empresas y trabajadores en crisis COVID-19	13
c.3. Covid19 Impact Survey	14
d) Propuesta de dominios a considerar o reestructurar en el nuevo instrumento de ENETS, a partir de los avances en la revisión de experiencias	15
V. Desarrollo de paneles de experto y principales conclusiones asociadas	19
5.1. Objetivos definidos y expertos convocados	19
5.2. Organización de sesiones	21
5.3. Principales conclusiones	22
VI. Entrevistas a trabajadores	29
6.1. Metodología	30
6.2. Análisis	31
6.3. Principales conclusiones	54
VII. Instrumento actualizado	56
VIII. Muestra	132
7.1. Población objetivo	133
7.2. Tipo de muestreo	133
7.3. Marco Muestral	133

7.4.	Tamaño Muestral	134
7.5.	Muestra seleccionada	134
7.6.	Proceso empadronamiento	136
IX.	<i>Trabajo de Campo</i>	136
8.1.	Empadronamiento	136
8.2.	Aplicación de encuesta	139
8.3.	Consentimiento informado	140
8.4.	Planificación del trabajo de campo	141
8.5.	Manual encuestadores	142
X.	<i>Análisis</i>	143
9.1.	Descripción muestra obtenida	143
9.2.	Análisis de frecuencias	146
9.3.	Análisis de escalas y secciones	148
XI.	<i>Conclusiones y recomendaciones</i>	171
XII.	<i>Anexos</i>	173
	Anexo 1. Ficha de registro para revisión de encuestas	173
	Anexo 2. Actas de sesiones paneles de experto	173
	Anexo 3. Carta para solicitar acceso a condominios y edificios	174
	Anexo 4. Cuestionario final para aplicación	175
	Anexo 5. Hoja de empadronamiento	175
	Anexo 6. Códigos de disposición final	176
	Anexo 7. Capacitación empadronamiento	177
	Anexo 8. Capacitación aplicación general encuesta	177
	Anexo 9. Manual empadronamiento	177
	Anexo 10. Manual aplicación encuesta	177
	Anexo 11. Análisis de frecuencias módulo situación en la ocupación	177
	Anexo 12. Análisis de frecuencias módulo condiciones de empleo y situación laboral	177
	Anexo 13. Análisis de frecuencias módulo condiciones de trabajo	177
	Anexo 14. Análisis de frecuencias módulo factores psicosociales	177
	Anexo 15. Análisis de frecuencias módulo salud y calidad de vida	177
	Anexo 16. Análisis de frecuencias módulo composición del hogar	177

Anexo 17. Análisis de frecuencias módulo educación	178
Anexo 18. Análisis de frecuencias módulo ingresos	178
Anexo 19. Análisis de frecuencias módulo otros ingresos	178
Anexo 20. Análisis de frecuencias módulo COVID y Teletrabajo	178

Investigadores FLACSO Chile

Programa Trabajo, Empleo, Equidad y Salud

Mg. María José González

Mg. Claudia Chávez

Juana Armijo

La presente investigación corresponde a uno de los lineamientos estratégicos de investigación del Instituto de Seguridad Laboral, en el marco de la convocatoria de estudios de investigación e innovación de la Superintendencia de Seguridad Social; regulado según el Título III, del Libro IV del Compendio de Normas del Seguro Social de Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

I. Antecedentes

La Encuesta sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de Chile (ENETS) surgió como una iniciativa gubernamental intersectorial tras identificar la necesidad de analizar la realidad de la salud de los trabajadores y trabajadoras en Chile en relación con el empleo, el trabajo y la equidad social. Su valor radica en que es el único instrumento que permite levantar información sobre salud y trabajo de manera conjunta considerando dominios y variables que permiten un análisis de equidad y el papel de los determinantes sociales de la salud (DSS).

Es por ello que los contenidos y marco analítico considerado permiten, junto al análisis de la relación de salud y trabajo, conocer el grado de influencia del trabajo en la salud general de los trabajadores e incluso su calidad de vida. Asimismo, destaca el hecho de que aborda dimensiones fundamentales para el análisis de la realidad laboral que han sido escasamente incluidas en otros instrumentos y encuestas, tales como los dominios de uso del tiempo libre y vida familiar, aspectos de la calidad de vida, las relaciones de empleo y la salud a través de la inclusión de escalas de medición de precariedad laboral, ejes adicionales de análisis de desigualdad tales como clase social y discriminación, junto a la construcción de trayectorias laborales, así como la inclusión de ciertos grupos de trabajadores no incluidos en los análisis habituales, tales como los trabajadores informales, los trabajadores independientes y los desempleados. Además, incluyó aspectos de acceso a la información, capacitación y de servicios de salud ocupacional por parte de los trabajadores, entre otros.

Luego de su única aplicación en 2009-2010 se volvió una fuente relevante de conocimiento tanto en el ámbito de la salud, así como en las esferas del trabajo. Esto dado que visibilizó la importancia de la salud, calidad de vida e inequidades presentes en las condiciones de empleo y trabajo entre trabajadores y trabajadoras, y permitió evidenciar brechas de conocimiento y abrir oportunidades para formular y evaluar políticas públicas existentes en tórnos a estos temas. Fue la primera encuesta en la Región de las Américas de representación nacional que levanta la información desde los hogares e incluye la totalidad de los trabajadores, no solo los adscritos a la economía formal. Iniciativas posteriores realizadas en la región en la materia se basan de manera importante en el trabajo realizado en Chile. Prueba de ello es la incorporación de ENETS al reporte de 2019 Working conditions in a global perspective realizado por ILO y Eurofound, donde se tomó a las principales encuestas de condiciones de trabajo alrededor del mundo para realizar un análisis comparado sobre la situación de los trabajadores en diversos países (Eurofound, ILO, 2019).

A pesar de ello, el monitoreo y evaluación de las políticas públicas requiere que las fuentes de información que contribuyen a ello, como este tipo de encuestas, sean aplicadas de manera regular. De esta manera, resulta de gran relevancia el poder contar con una nueva aplicación de la encuesta, así como con una actualización de su instrumento de modo tal de responder a los desafíos actuales dados por los cambios en la organización del trabajo y los mercados laborales y de mejorar dimensiones que no hayan funcionado de manera adecuada, todo esto asegurando la comparabilidad con la información obtenida en su primera aplicación.

A su vez, la inclusión de la medición de fenómenos como la informalidad o la incidencia de la migración, resulta primordial para el establecimiento de comparaciones a nivel internacional. De la misma forma, es de suma importancia contar con información reciente sobre las nuevas modalidades de trabajo, pues la pandemia por COVID19 ha generado cambios profundos en las condiciones de empleo y trabajo, así como en la calidad de vida de la población trabajadora, que seguramente tendrán gran impacto en los próximos años.

En este marco, el presente proyecto busca abordar el problema de la falta de actualización y aplicaciones del cuestionario ENETS desde el año 2009, así como la necesidad de asegurar su sustentabilidad en el tiempo y la explotación de sus datos e información. El contar con información actualizada con respecto a las condiciones de empleo y trabajo de los trabajadores en Chile y su impacto en su salud y calidad de vida, resulta una herramienta fundamental para la planificación de políticas públicas e intervenciones que permitan abordar la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Cabe señalar que esta investigación corresponde a uno de los lineamientos estratégicos de investigación del Instituto de Seguridad Laboral, en el marco de la convocatoria de estudios de investigación e innovación de la Superintendencia de Seguridad Social; regulado según el Título III, del Libro IV del Compendio de Normas del Seguro Social de Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

II. Objetivos del estudio

El objetivo general del estudio es proponer una actualización validada del instrumento de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENETS) de acuerdo con la realidad actual en cada uno de sus ámbitos de indagación.

En concordancia con ello, los objetivos específicos se han definido de la siguiente forma:

- 1) Actualizar el marco conceptual de la encuesta ENETS, sus dimensiones y variables de indagación
- 2) Identificar las prioridades en el levantamiento de información sobre salud y trabajo a partir de los potenciales usuarios de ENETS (need assessment), de modo tal de establecer las bases que den sustentabilidad a la encuesta y a la explotación de sus datos en el futuro
- 3) Analizar los dominios “más débiles” en la primera versión de ENETS y aquellos que requieren ser incluidos a la luz del contexto actual
- 4) Realizar una validación del instrumento, considerando entrevistas cognitivas y grupos de discusión con trabajadores; dos paneles de expertos multidisciplinarios; y un piloto en la Región Metropolitana
- 5) Realizar las pruebas psicométricas a las nuevas escalas incluidas
- 6) Desarrollar una propuesta final del instrumento validado tanto en sus dimensiones como en sus preguntas específicas.

III. Contenidos del informe

El presente documento corresponde al informe final del estudio. En él se presentarán los componentes metodológicos del estudio y su desarrollo final, así como el desarrollo del trabajo de campo y los resultados finales del proceso de análisis.

IV. Revisión de experiencias a nivel internacional

Como fue indicado en la propuesta del proyecto, un primer elemento metodológico considerado fue la revisión de experiencias o encuestas a nivel internacional para contribuir a la actualización del instrumento de ENETS. La presente sección muestra los resultados obtenidos

Los resultados de la búsqueda de información se organizaron en tres partes y de esa forma serán presentados en esta sección. En primer lugar se encuentran las encuestas de hogares, salud y trabajo a nivel nacional. En segundo lugar, se presentan las encuestas de salud y trabajo a nivel internacional. Por último, se sintetizan ciertas experiencias identificadas de encuestas realizadas en el marco de la pandemia por COVID-19.

La información de cada una de las experiencias nacionales e internacionales identificadas fue sistematizada en la tabla que se encuentra en el Anexo 1 a este documento.

a) Encuestas de hogares, salud y trabajo a nivel nacional

a.1. Encuesta Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN)

La encuesta CASEN es llevada a cabo por el Ministerio de Desarrollo Social. Su objetivo es conocer la situación de los hogares y la población con respecto a aspectos sociodemográficos, de educación, salud, vivienda, trabajo e ingresos. Asimismo, busca contribuir a la estimación de la magnitud de la pobreza y la distribución del ingreso, así como al diseño de políticas sociales en cuanto a la focalización y cobertura de los programas sociales.

Corresponde a una encuesta con representatividad nacional, regional, urbano y rural. Su población objetivo son los hogares en viviendas particulares ocupadas y las personas que residen en ellos de manera permanente. Su diseño muestral corresponde a una muestra probabilística, estratificada y bietápica y su modalidad de aplicación ha sido la entrevista cara a cara. Para su última aplicación en 2017 se obtuvo una muestra de 216.439 personas en 70.948 hogares de 68.446 viviendas.

Los módulos de la encuesta CASEN son seis: educación; empleo; ingresos; salud; identidades, redes y participación; vivienda; y entorno. Para la primera versión de ENETS, se incluyeron aproximadamente 50 preguntas de CASEN 2006, especialmente del módulo de empleo. Principalmente, dichas preguntas tienen relación con la definición de la condición de ocupado o desocupado de los trabajadores, condiciones de empleo, algunos aspectos de protección social y salud, composición del hogar e ingresos.

Para la nueva versión de ENETS, se propone evaluar la necesidad de modificar las preguntas referidas a la condición de ocupación. Esto con el fin de incluir las nuevas definiciones que el INE ha propuesto para distinguir los distintos grupos dentro y fuera de la fuerza de trabajo (INE, 2020). En este sentido, CASEN 2017 considera muchas de estas definiciones y mayores especificidades que el instrumento 2006 considerado para la primera versión de ENETS.

Asimismo, se considerará la actualización de las preguntas del cuestionario CASEN 2006 incluidas en ENETS por aquellas reformuladas para la versión de CASEN 2017.

a.2. Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo (ENCLA)

La encuesta ENCLA es realizada con recursos y gestión de la Dirección del Trabajo. Busca recoger información sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales en las empresas de Chile. En este sentido, a pesar de que ENCLA considera un levantamiento de información dirigido a trabajadores y dirigentes, es una encuesta enfocada principalmente en empresas como unidad de análisis.

Su unidad muestral son las empresas, sin embargo la población objetivo son trabajadores, dirigentes sindicales y empleadores. Su marco muestral corresponde a un muestreo probabilístico estratificado, según región, actividad económica y tamaño de la empresa. Se ha aplicado en nueve oportunidades, siendo la última el año 2019. De los cuatro cuestionarios que se aplican por empresa (dos para la dirección de la empresa, uno para dirigentes, y otro para trabajadores), en su mayoría éstos son autoaplicados, salvo por uno que es realizado mediante entrevista cara a cara.

De los módulos considerados en el instrumento, se incluyen preguntas relacionadas con formas de contratación, subcontratación, remuneraciones, capacitación a trabajadores, jornada de trabajo, organizaciones sindicales, negociación colectiva, y seguridad y salud en el trabajo.

En la primera versión de ENETS se incluyeron dos preguntas de ENCLA 2008 asociadas a medidas tomadas por las empresas para enfrentar situaciones de crisis o problemas económicos. A la luz de la crisis por actual por COVID-19, estas preguntas fueron reevaluadas, con el fin de reorientarlas o complementarlas con otras de modo de poder recoger la visión de los trabajadores sobre el impacto que la pandemia ha tenido sobre las empresas y las medidas que han tomado asociado a ello.

a.3. Encuesta Nacional de Empleo (ENE)

La Encuesta Nacional de Empleo es un instrumento aplicado trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE). Corresponde a una de las principales herramientas existentes en el país para conocer la situación de la fuerza de trabajo del país según su vínculo con el mercado laboral. Cuenta con representatividad nacional, regional, urbano y rural y su diseño muestral se define como probabilístico, estratificado y bietápico.

La encuesta se aplica con periodicidad mensual y se publican series trimestrales. Hasta la pandemia por COVID-19, la encuesta se aplicaba de manera presencial. Sin embargo, a partir de la segunda quincena de marzo, 2020 se comenzó a aplicar de manera telefónica o a través de plataforma web. De un análisis realizado por INE (2020), fue posible concluir que, a pesar de existir cambios en las tasas de respuesta y perfil de los encuestados, esto no genera sesgos significativos en los resultados (INE, 2020).

La ENE es un instrumento en constante actualización para la incorporación de las resoluciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de OIT, en sus distintas versiones. De aquellas más recientes, a partir de la 19° CIET (2013) se adoptaron resoluciones relativas a las estadísticas del trabajo en la ocupación y subutilización de la fuerza de trabajo, el trabajo forzoso, las cooperativas y la migración laboral (INE, 2020). En base a ello se definieron cinco formas de trabajo, mutuamente excluyentes, las que se distinguen en función del destino previsto de la producción y de la naturaleza de la transacción. Éstas son: 1) Trabajo de producción para el autoconsumo; 2) Trabajo en la ocupación; 3) Trabajo en formación no remunerado; 4) Trabajo voluntario; y 5) Otras actividades productivas.

De la misma forma, a partir de la Resolución I de la 20° CIET (2018), el instrumento de ENE aplicado a partir del año 2020 ha buscado capturar de mejor forma las nuevas formas de trabajo (por ejemplo las asociadas a plataformas digitales) y las nuevas formas de flexibilidad que caracterizan actualmente trabajos asalariados e independientes en nuestro país.

Asimismo, cabe destacar que desde el año 2017, ENE incorpora preguntas que permiten medir la economía informal de acuerdo con las recomendaciones de ILO (2013). Esto a partir de la publicación de indicadores tales como la “Tasa de ocupación informal”, “Tasa de ocupación en el sector informal” y “Ocupados informales”, entre otros.

La incorporación de este tipo de estándares internacionales en instrumentos como ENE resultan ser una ventaja para la comparabilidad con otros países y la estandarización de las estadísticas laborales a nivel global. Por ello, para la actualización del nuevo instrumento de ENETS, se considerarán estas modificaciones de ENE de modo tal de asegurar ese nivel de comparabilidad.

a.4. Cuestionario ISTAS-21

Este instrumento es aplicado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y los organismos administradores de la ley del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley 16.744). Tiene por objetivo medir el riesgo psicosocial para trabajadores de empresas a nivel nacional. El instrumento es autoaplicado de manera permanente en las empresas con el fin de tomar medidas oportunas con respecto al riesgo psicosocial.

Las dimensiones del instrumento contemplan las exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, compensaciones y doble Presencia.

En la primera versión de ENETS se incluyeron diversas preguntas de instrumento ISTAS 21. Sin embargo, resulta fundamental actualizar las preguntas incluidas en base a nuevas actualizaciones del instrumento ISTAS 21, como el COPSOQ III, cuya validación en Chile estuvo a cargo del presente equipo investigador por encargo de SUSESO.

b) Encuestas de salud y trabajo internacionales

b.1. II Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud

Esta encuesta es realizada por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). Tiene por objetivo conocer las condiciones de empleo y de trabajo de la población trabajadora de Centroamérica y su relación con su estado de salud. La encuesta es aplicada de manera presencial a personas mayores de 17 años ocupadas de Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá, con una muestra de 1.500 personas por país.

La encuesta se ha aplicado en dos oportunidades: 2011 y 2018. En ambos casos, el cuestionario contaba con cuatro módulos. El primero de ellos corresponde a condiciones de empleo, el segundo a condiciones de trabajo, el tercero a condiciones de salud y el cuarto se enfoca en recursos asistenciales y preventivos.

Uno de los principales cambios hechos al instrumento para la versión del 2018 es la inclusión de trabajadores con empleo formal e informal en el marco muestral de la encuesta. Esta consideración ya se encontraba incluida en el diseño muestral de la primera versión de ENETS, ya que el entrevistado dentro del hogar era seleccionado de manera aleatoria entre todos los trabajadores ocupados, permitiendo de esa forma la inclusión de trabajadores con empleo informal y formal.

b.2. Encuesta Europea sobre calidad de vida

Esta encuesta es realizada por Eurofond y Kantar Public (Bélgica). Tiene por objetivo monitorear la calidad de vida de la población europea mayor de 18 años. Ha sido aplicada en cuatro oportunidades (2003, 2007, 2011 y 2016) para los 28 estados miembros de la UE y Albania, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía. En su última aplicación contó con un n total 36.908.

El diseño muestral de la encuesta considera una muestra aleatoria, polietápica y estratificada para cada país. El muestreo se llevó a cabo utilizando registros individuales, de hogares, direcciones, o a través de un censo. Las muestras de cada país se estratificaron por región y grado de urbanización. En cada unidad de muestreo se seleccionaron aleatoriamente unidades primarias de muestreo proporcionales al tamaño de la población. Por último, se seleccionó una muestra aleatoria de hogares o personas en cada unidad primaria seleccionada para luego seleccionar al azar al encuestado. La modalidad de aplicación de la encuesta fue a través de entrevistas cara a cara en el domicilio del entrevistado y utilizando un asistente personal por computadora (CAPI).

La encuesta cuenta con tres módulos principales. El primero es denominado calidad de vida propiamente tal e incluye preguntas relacionadas con percepción de bienestar general, salud y bienestar mental, nivel de vida y privaciones y cuidados y equilibrio entre vida privada y personal. El segundo módulo incluido se encuentra orientado a levantar percepciones con respecto a la calidad de los servicios públicos, asistencia de salud y servicios de cuidado para niños y calidad de servicios asociados al vecindario. Por último, se incluye un módulo asociado a calidad de vida en la sociedad, donde se pregunta con respecto a la percepción de inseguridades sociales, de tensiones sociales y exclusión social y sobre participación social.

A pesar de que ENETS cuenta con algunas preguntas orientadas a conocer percepciones de los trabajadores con respecto a su calidad de vida en el trabajo y al balance entre vida laboral y familiar, una revisión de ambos módulos a la luz de las preguntas incluidas en Encuesta Europea sobre calidad de vida será considerada para enriquecer el nuevo instrumento de ENETS.

Asimismo, considerando el contexto actual de pandemia por COVID-19, se buscó evaluar cómo incorporar modalidades de aplicación remotas asociadas a, por ejemplo, el asistente personal por computadora (CAPI) que considera esta encuesta.

b.3. American Working Conditions Survey (AWCS)

Esta encuesta es realizada por la RAND Corporation. Corresponde a una encuesta de empleo que busca recolectar información sobre la situación de trabajo actual de la población estadounidense. El diseño muestral de la encuesta corresponde a un panel de personas entre 18 y 71 años que aceptan participar por un incentivo económico. Se ha aplicado sólo en el año 2015, obteniéndose para dicho año un total de 3.131 encuestas.

Con respecto a las preguntas incluidas en el instrumento, en primer lugar se considera una descripción detallada del trabajo actual o último puesto de trabajo, en cuanto al estatus actual en el empleo, su ocupación, actividad económica, riesgos psicosociales asociados al trabajo, derechos laborales y sociales, salario, entre otras. Adicionalmente, el instrumento contempla una serie de preguntas adicionales orientadas a conocer ciertas características del lugar de trabajo, horas de trabajo, control sobre las horas de trabajo, conciliación trabajo - familia, demanda física asociada al trabajo, estado de salud, entre otras.

Para efectos del nuevo instrumento de ENETS, a pesar de que en su primera versión considera los diversos dominios incluidos en esta encuesta, se considera relevante la revisión de las preguntas asociadas a la descripción del puesto de trabajo actual con el fin de evaluar su posible inclusión en el nuevo instrumento. Asimismo, la AWCS constituye un novedoso modelo a seguir para el levantamiento del piloto de ENETS, o de su aplicación general futura, de manera digital o remota.

b.4. Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS)

Encuesta realizada por Eurofound. Tiene como objetivo conocer y estimar las condiciones de trabajo de la población trabajadora en toda Europa; analizar relaciones entre los diferentes aspectos de las condiciones de trabajo; determinar grupos de riesgo; y contribuir a la elaboración de políticas públicas en estas materias.

Se aplica en los 28 Estados miembros de la UE, Noruega, Suiza, Albania, la antigua República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía, con una muestra oscilando entre los 1.000 y 3.300 casos por país. La población objetivo corresponde a todos los residentes en los países de 15 o más años de edad (16 o más años de edad en Bulgaria, Noruega, España y el Reino Unido), y trabajando al momento de aplicarse la encuesta.

La encuesta ha sido aplicada en los años 1990, 1995, 2000, 2005, 2010 y 2015. En su sexta versión (año 2015), logró una muestra total de 43.850 entrevistas. La versión del año 2020 se aplazó por la contingencia de la pandemia por COVID-19. Hasta su versión de 2015, la modalidad de aplicación ha sido cara a cara en hogares, lo cual será modificado para el 2020 donde se aplicará mediante entrevista telefónica asistida por computadora (CATI).

Con respecto a los contenidos de la encuesta, el instrumento considera temáticas como factores de riesgo físico y psicosocial; tiempo de trabajo (duración, organización, flexibilidad); conciliación trabajo-familia; lugar y espacio de trabajo; ritmo de trabajo y factores que lo determinan; empoderamiento y participación de los trabajadores; factores psicosociales y dimensiones cognitivas del trabajo; salud y seguridad en el trabajo; relaciones sociales en el trabajo; bienestar y salud; Cuestiones de género (segregación, composición del hogar, trabajo no remunerado, presencia de mujeres en puestos directivos).

El último punto señalado anteriormente resulta de especial relevancia en el contexto del nuevo instrumento de ENETS. Esto con el objetivo de fortalecer el levantamiento de información para analizar las condiciones de empleo y trabajo con perspectiva de género.

Asimismo, al igual que en el caso de la AWCS, la EWCS resulta una oportunidad importante de aprendizaje con respecto a la modalidad de aplicación remota.

b.5. Korean Working Conditions Survey (KWCS)

Encuesta realizada por el Occupational Safety and Health Research Institute (OSHRI) de la Korea Occupational Safety and Health Agency. Su objetivo es conocer y estimar los tipos de trabajos, tipos de empleo, tipos de ocupación, tipo de negocio, exposición a riesgos y estabilidad del empleo en trabajadores mayores a 15 años de Korea.

Su marco muestral es de tipo probabilístico en etapas, partiendo por estratos que permiten llegar a hogares y trabajadores que residen en él. La encuesta se ha aplicado de manera presencial en hogares en 5 oportunidades: 2006, 2010, 2011, 2014 y 2017. En su última aplicación se obtuvo un total de 50.000 entrevistados.

En relación con los dominios considerados en la encuesta, se considera el ambiente de trabajo; características y organización del trabajo; horas de trabajo; comunicación organizacional; factores y riesgos psicosociales; nivel de satisfacción con el trabajo; y características demográficas de la población trabajadora.

Además de lo anterior, el instrumento incluye la escala de 5 ítems de la Organización Mundial de la Salud, enfocada en medir bienestar en salud mental (WHO-5 Well-Being Index). Ésta constituye una escala validada y comparable a nivel internacional que pudiera evaluar ser incluida en la nueva versión de ENETS.

c) Encuestas con foco en COVID-19

c.1. Encuesta Nacional de Empleo. Módulo COVID

El contexto de la pandemia por COVID-19 en nuestro país ha implicado diversos cambios en la aplicación de las encuestas a nivel nacional, incluida la ENE. Esto tanto en lo referido a su modalidad de aplicación, como en ciertas modificaciones al instrumento generalmente aplicado.

Con respecto al primer ámbito, como fue señalado anteriormente, la aplicación de la ENE debió pasar desde una modalidad presencial a una telefónica o mediante plataforma web a partir de la segunda quincena de marzo, 2020.

En relación con las modificaciones de preguntas del cuestionario, se incluyeron diversas modificaciones que fueron consideradas para su inclusión en ENETS. Las primeras tienen relación con la inclusión de una pregunta que busca indagar si cambios en el tiempo de trabajo en la semana de referencia (pregunta a6_otro_covid); en el lugar de trabajo (pregunta b16_otro_covid); en el número de horas de trabajo diferentes en la semana de referencia (pregunta c9_otro_covid); en la no búsqueda de empleo para los desocupados en la semana de referencia (pregunta e9_otro_covid); y en las razones para no estar disponible para trabajar (pregunta e12), tuvieron relación con la pandemia por COVID-19.

Por otro lado, en ciertas preguntas de la encuesta se incluyeron nuevas alternativas de respuesta asociadas a la pandemia. Estas dicen relación con la factibilidad de volver al trabajo si la pandemia finalizara (pregunta a9); con la situación financiera del hogar (preguntas l131-11) y de ingresos producto del trabajo (pregunta l12); y motivos de renuncia o despido (preguntas e22, e23, e24).

c.2. Encuesta Estudio Empresas y trabajadores en crisis COVID-19

La Encuesta es conducida por Deloitte y CADEM, ambas empresas del ámbito privado. El instrumento tiene por objetivo conocer y evaluar el rol que han tenido las empresas en el contexto de la crisis por COVID-19. Es una encuesta autoaplicada con un total de 153 empresas y 700 trabajadores entrevistados en todo el territorio nacional. El trabajo de campo de la encuesta se realizó en los meses de mayo y abril de 2020.

El cuestionario cuenta con diversos dominios y módulos, entre los que destacan los siguientes. En primer lugar, se incluyen preguntas asociadas al cumplimiento de medidas relacionadas con la pandemia, tales como protocolos para el riesgo de contagio, adecuación de la jornada de trabajo, planes de acción para el retorno al lugar de trabajo, entre otras (*Con relación a la crisis por el Coronavirus. En una escala de 1 a 5, donde 1 es su empresa no cumple para nada y 5 es su empresa cumple totalmente ¿Qué nota le pondría a su empresa en...?*).

En segundo lugar, se consulta a los trabajadores con respecto a su percepción sobre cómo la empresa ha reaccionado ante la crisis (*¿Cómo cree que ha reaccionado tu empresa/organización en esta crisis del Coronavirus?*) y las formas de apoyo concreto que han entregado a sus trabajadores (*De las siguientes cosas, cuáles consideras que han significado el apoyo más importante de tu empresa/organización durante la crisis?*).

En tercer lugar, se incluyen preguntas relacionadas con las principales preocupaciones de empresas y trabajadores ante la crisis. Es importante relevar la diversidad de ámbitos en los que esta pregunta busca indagar; desde problemáticas asociadas al contagio propiamente tal, como a problemas de salud mental o impactos en el desarrollo profesional.

Por último, la encuesta incluye un módulo completo dedicado al teletrabajo como nueva modalidad de trabajo en el contexto de la actual crisis. Primero, la encuesta busca estimar la proporción de trabajadores realizando labores de teletrabajo y las razones para estar utilizando dicha modalidad de trabajo. Segundo, se busca conocer la visión de los trabajadores con respecto a cómo evalúan su experiencia en el teletrabajo, con relación a cuán preparada se encontraba la empresa para ello y de la efectividad y productividad del trabajo. Por último, se busca indagar en las preferencias de los trabajadores sobre si seguirían teletrabajando una vez superada la crisis.

c.3. Covid19 Impact Survey

Encuesta realizada por la Fundación ELLIS Alicante, del ámbito privado. Tiene el objetivo de conocer la situación y percepciones de la población con relación a diversos aspectos asociados a la pandemia por COVID-19. Su modalidad de aplicación es online. Se estima un total de 8.000 encuestas a la semana principalmente en países como España, Italia, Alemania y Brasil.

El instrumento se encuentra organizado en cuatro módulos. El primero dice relación con el contacto social en periodo de pandemia, donde se incluyen preguntas relacionadas al uso de medios de transporte, número de personas con las que se ha tenido contacto, lugares que se han frecuentado, opiniones con respecto a las medidas de confinamiento, entre otras.

El segundo y tercer módulos dicen relación con el impacto económico y laboral de la pandemia. Se consideran principalmente preguntas sobre los ámbitos en que la pandemia ha tenido mayor repercusión, tales como pérdida de empleo, pérdida de ingresos, reducción de jornada laboral, etc.

En cuarto lugar, la encuesta considera preguntas asociadas al estado de salud de los entrevistados. Para ello, se busca indagar en aspectos como enfermedades pre-existentes, medidas de salud pública adoptadas para disminuir la propagación del virus, presencia de síntomas asociados a COVID-19, impacto en materia de salud mental, abuso de sustancias o incremento en el consumo de medicamentos.

d) Propuesta de dominios a considerar o reestructurar en el nuevo instrumento de ENETS, a partir de los avances en la revisión de experiencias

En esta sección se presentará una propuesta de los diferentes dominios o modificaciones a los dominios ya existentes, que se propuso considerar para ENETS en base a la revisión de las encuestas previamente detalladas.

Con respecto a las encuestas sociodemográficas, de salud y trabajo a nivel nacional e internacional se contemplaron los siguientes dominios:

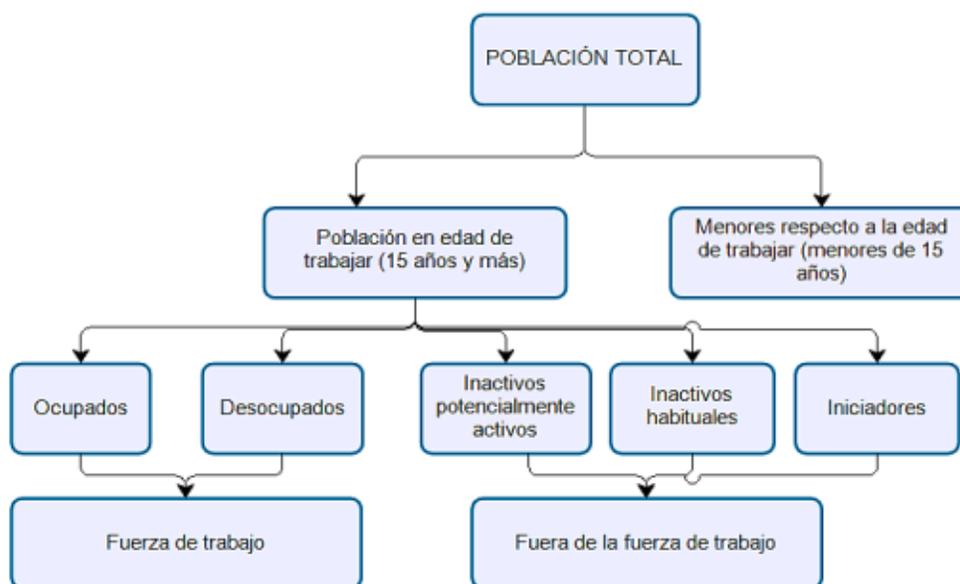
1. *Actualizaciones para la clasificación de la población dentro y fuera de la fuerza de trabajo:* a partir de los documentos de trabajo de los estadísticos del trabajo de OIT y, específicamente a partir de la 19ª CIET del año 2013, se adoptó internacionalmente la resolución que busca clasificar de manera más específica a los distintos grupos de la población dentro y fuera de la fuerza de trabajo. Como se señala en el diagrama a continuación de ENE, dentro de la fuerza de trabajo es posible distinguir a la población ocupada y desocupada. En el primer caso, se define como población ocupada a aquella en edad de trabajar que, durante el periodo de referencia, se encontraba realizando alguna actividad o prestando un servicio por al menos una hora a cambio de una remuneración o beneficio.

Al contrario, los desocupados corresponden a aquellas personas que no se encontraban ocupados en la semana de referencia, pero que están disponibles para trabajar desde el fin de semana de referencias hasta 15 días después.

En el caso de la población fuera de la fuerza de trabajo es posible identificar a la población inactiva potencialmente activa, que corresponde a aquellas personas desocupadas pero que no estarían disponibles para trabajar o que no buscaron trabajo, pero estarían disponibles. En segundo lugar, se identifica a los inactivos habituales, aquellas personas que no buscaron trabajo y no están disponibles para trabajar. Por último, se identifica a los iniciadores, quienes corresponden a aquellos que no buscaron trabajo en las últimas cuatro semanas porque comenzarán uno pronto.

Con el fin de asegurar la comparabilidad internacional, el nuevo instrumento de ENETS debiera incorporar las preguntas necesarias para lograr estimar estos distintos grupos de trabajadores.

Diagrama Clasificación población dentro y fuera de la fuerza de trabajo



Fuente: INE, Encuesta ENE.

2. *Nuevas formas de trabajo*: la globalización junto con la masificación del uso de tecnologías ha traído como consecuencia una emergencia y extensión de nuevas formas de trabajo asociadas a ello, como las plataformas digitales de trabajo. En ellas los trabajadores se conectan a las aplicaciones móviles como trabajadores independientes y son las plataformas digitales quienes organizan y administran el trabajo según los requerimientos de los consumidores (Drahokoupil & Fabo, 2016; Fabo, Karanovic, & Dukova, 2017; Healy, Nicholson & Pekarek, 2017).

Este tipo de trabajo se asocia a inseguridad laboral, bajos salarios, escaso control sobre las condiciones de trabajo y desprotección en materia de seguridad social (Matilla & Martínez, 2018). Por dicha razón, el trabajo en plataformas digitales se considera de alta precariedad (Bajwa, Gastaldo, Di Ruggiero & Knorr, 2018). De acuerdo con la literatura, dichas condiciones de empleo y trabajo se asociarían a peor estado de salud (Muntaner, 2018).

En nuestro país, a pesar de no existir aún cifras oficiales, se estima un amplio porcentaje de trabajadores que se desempeña en este tipo de trabajos. Es por ello que resulta fundamental la incorporación de preguntas en la nueva versión de ENETS que permitan estimar su magnitud y características de este tipo de trabajadores, con el objetivo de analizar el impacto que tienen esas condiciones de empleo y trabajo

3. *Medición actualizada de empleo informal*: la estimación de la proporción de trabajadores informales ha generado numerosos debates internacionales. Inicialmente, las estadísticas internacionales buscaron estandarizarse a partir de la propuesta de la Comisión Económica de las Naciones Unidas,

centrada en el sector informal. Desde una perspectiva económica, este enfoque se centra en las unidades productivas (CEPAL, 2012) y propone el uso de un proxy para estimar la magnitud del sector informal en el que aquellas empresas con menos de 5 empleados (o aquellos con menos de 10, dependiendo del país) son los que pertenecen al sector informal (FLACSO Chile, 2015).

Posterior a ello, la Organización Internacional del Trabajo ha buscado desarrollar un marco conceptual y metodológico enfocado en la economía informal. Es así como esta propuesta constituye una visión más amplia que abarca tanto el sector informal como el formal, proponiendo hablar de empleo informal como aquellos puestos de trabajo que no están sujetos a las normas laborales nacionales y, por tanto, no cuentan con protección en términos de acceso a derechos laborales o sociales básicos, como son la seguridad social y la cobertura en salud, independientemente de si el trabajo se realiza en el sector formal o informal (FLACSO Chile, 2015).

La OIT ha buscado impulsar la incorporación de la metodología para la estimación del empleo informal en las distintas encuestas de los países a nivel mundial (ILO, 2013). En Chile a partir del 2017 el INE incluyó en ENE las preguntas necesarias para llevar a cabo esas estimaciones. A pesar de que este proceso aún se encuentra en desarrollo y constante actualización, resulta un desafío para la nueva versión de ENETS.

4. *Actualización medición riesgos psicosociales:* como se señaló, la primera versión de ENETS consideró la medición de riesgos psicosociales a partir del cuestionario ISTAS 21. Sin embargo, al momento de aplicarse la encuesta, este instrumento no se encontraba validado en el país. En Chile se han realizado dos validaciones del cuestionario ISTAS 21 (cuestionario español de COPSOQ) versión media, sin embargo, la primera fue un estudio no representativo de los trabajadores del país (Alvarado et al, 2009). Dada esta limitación importante, se decidió realizar una segunda validación con una muestra representativa a la población chilena trabajadora (Alvarado et al, 2012). El nuevo proceso de validación y estandarización se realizó en cuatro etapas: validación de contenido; adaptación semántica; validación de constructo, de criterio y fiabilidad; y estandarización a la población chilena. Esta versión del cuestionario es la utilizada hasta el día de hoy en Chile según lo indicado en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud (MINSAL, 2013).

Sin embargo, desde el Departamento Psicosocial en el Instituto Nacional de Salud Ocupacional en Dinamarca, recientemente se ha desarrollado el Cuestionario Psicosocial de Copenhagen (COPSOQ) en su tercera versión (COPSOQ III). La validación de este instrumento en población laboral del país fue desarrollada por el presente equipo investigador por requerimiento de SUSESO.

Para la nueva versión de ENETS se propone considerar la incorporación de estas últimas modificaciones del instrumento de modo tal de contar con una versión actualizada de la medición de riesgos psicosociales que favorezca la comparación internacional.

5. *Conciliación trabajo y familia y enfoque de género:* la investigación centrada en las inequidades de género presentes en el mundo del trabajo se han enfocado principalmente en tres temáticas. La primera dice relación con los roles asignados por la sociedad a hombres y mujeres y que impactan directamente en sus posibilidades de inserción en el empleo. La segunda se relaciona con la

segmentación del mercado de trabajo, donde las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a su situación laboral u ocupación se explican por la división sexual del trabajo. Por último, se encuentra el trabajo reproductivo, asociado a las tareas domésticas y cuidado de familiares dependientes y que generalmente recae sobre las mujeres en mayor proporción (MINSAL, 2011).

A pesar de que la primera versión de ENETS contaba con ciertas preguntas asociadas a inequidades de género, especialmente con relación a riesgos psicosociales, éstas no permitían el análisis de esta dimensión de manera completa considerando sus distintas aristas. Por dicha razón, para el nuevo instrumento de ENETS, es fundamental la incorporación de preguntas que permitan analizar las relaciones laborales, las inequidades de género y su relación con salud, de manera integral.

Por último, en base a la revisión de encuestas con foco en la pandemia por COVID-19 y de literatura asociada (ILO, 2020), surgen ciertos dominios conceptuales que debieran ser considerados en la nueva versión de ENETS. Preliminarmente, se sugiere considerar los siguientes:

1. *Cierre de lugares de trabajo:* un aspecto de especial relevancia en el contexto de la pandemia ha sido el cierre de empresas, con el consecuente desempleo para ciertos grupos de trabajadores. Se propone que este dominio debe ser incluido en la nueva versión de ENETS, con el objetivo de analizar el vínculo de esta situación con grupos de trabajadores de mayor vulnerabilidad o con aspectos asociados a impacto en salud, por ejemplo en salud mental.
2. *Horas de trabajo perdidas y motivos asociados:* en estrecha relación con el punto anterior, el cierre de lugares de trabajo y las medidas de confinamiento han generado un importante impacto en la disminución de las horas de trabajo y en cambios asociados a la jornada de trabajo (tiempo de inactividad, jornadas más breves, entre otros). Para la nueva versión de ENETS, éste sería un aspecto fundamental para incluir y, posteriormente, analizar a la luz de los distintos tipos de trabajadores, actividades económicas y precariedad del empleo.
3. *Teletrabajo:* como una de las principales consecuencias para muchos rubros económicos, se propone considerar en la nueva versión de ENETS una batería de preguntas asociadas al teletrabajo. Esto con el objetivo de estimar el número de trabajadores utilizando dicha modalidad y sus percepciones asociadas a esta forma de trabajo. Resulta fundamental el poder posteriormente realizar análisis sobre el impacto de teletrabajo en ámbitos como la salud mental o la conciliación trabajo-familia.
4. *Impacto económico de la pandemia:* asociado a los dos ámbitos previamente mencionados, resulta fundamental indagar en el impacto que han tenido los cambios en las relaciones laborales o condiciones de empleo y trabajo, en la situación económica de los trabajadores. En ese sentido, aspectos como endeudamiento, insolvencia económica, pobreza, entre otros, resultan fundamentales de incluir en la nueva versión de ENETS.
5. *Impacto diferenciado para las mujeres trabajadoras:* la pandemia ha afectado desproporcionadamente a las mujeres trabajadoras en diversos aspectos. Esto en relación con los sectores económicos donde mayormente se desempeñan mujeres y a la mayor carga de trabajo

doméstico y cuidado de familiares dependientes. Resulta esencial incorporar en la nueva versión de ENETS preguntas que permitan levantar ese tipo de información con un enfoque de género.

Tal como se mencionó anteriormente, producto de la contingencia actual por la pandemia por COVID-19, la aplicación de ENETS y su piloto debiera tender hacia modalidades de aplicación remotas. En ese sentido cobran relevancia experiencias como la EWCS (European Working Conditions Survey), donde la realización de entrevistas telefónica fue asistida por computadora. A pesar de que estas modalidades de aplicación presentan dificultades, permiten mejorar el seguimiento y trabajo de campo de la aplicación. Este punto es relevante, ya que la forma en que se realice la aplicación de la encuesta puede modificar la estructura y definición de algunas preguntas. Idealmente estas deben ser testeadas en el proceso de entrevista cognitiva y pilotaje para su futura aplicación.

V. Desarrollo de paneles de experto y principales conclusiones asociadas

Como segundo componente de la actualización del instrumento, en esta sección se sintetizará el proceso de desarrollo de los paneles de experto. Se detallará el proceso de constitución de los paneles, los objetivos de las distintas sesiones y las conclusiones de cada una.

5.1. Objetivos definidos y expertos convocados

De acuerdo con lo señalado en el diseño metodológico del estudio, la constitución de los paneles de experto tuvo por objetivo, en primer lugar, apoyar el proceso de validación de los dominios conceptuales considerados en ENETS a partir de la actualización de su marco conceptual. En segundo lugar, contribuyeron a la identificación de prioridades con respecto a la investigación en salud y trabajo (need assessment) y a la identificación de otras experiencias a nivel internacional. En tercer lugar, su participación apoyó la revisión de los dominios más débiles de ENETS y de aquellos nuevos a incorporar, tanto en la revisión conceptual de dichos dominios, como en su operacionalización. Por último, se discutió con ellos con respecto a ciertos aspectos metodológicos a considerar para una posible segunda aplicación de ENETS.

De esta forma, se constituyeron dos paneles de expertos, uno a nivel nacional y otro a nivel internacional. En ambos casos se priorizó la convocatoria de profesionales multidisciplinarios del ámbito de la salud, salud ocupacional, empleo, tomadores de decisión, estadísticos, investigadores y especialistas en construcción de instrumentos. En el caso de expertos internacionales, además se buscó incluir a profesionales participantes en el diseño y levantamiento de encuestas similares en Europa, expertos de Eurofound, y OIT.

La tabla a continuación sintetiza el grupo de expertos convocado, así como una breve referencia a su formación.

Tabla 1. Expertos integrantes de paneles nacionales e internacional

Nombre	Panel en el que participa	Reseña formación profesional
Janine Berg	Internacional	Senior Economist International Labour Organization
Shrikant Bangdiwala	Internacional	Director estadístico Population Health Research Institute Faculty of Health Sciences Mc Master University
Carles Muntaner	Internacional	Professor University of Toronto
Sergio Muñoz	Nacional	Director del Departamento de Salud Pública Universidad de La Frontera
Pamela Bernales	Nacional	Consultora Internacional, PhD candidate in Social and Policy Sciences at the University of Bath, UK
Nella Marchetti	Nacional	Directora Programa Salud Ocupacional Escuela de Salud Pública Universidad de Chile
Daniel Pérez	Nacional	Analista sénior Banco Central de Chile
Lucas Cifuentes	Nacional	Investigador FLACSO Chile
Eduardo Toro	Nacional	Profesional de Departamento de Estadísticas del Trabajo, Instituto Nacional de Estadísticas
Clelia Vallebuona	Nacional	Profesional Departamento de Epidemiología Ministerio de Salud de Chile
Pablo Pérez	Nacional	Investigador adjunto COES, Director del Observatorio de Huelgas Laborales, Profesor Departamento de Sociología Universidad Alberto Hurtado e Investigador Principal de Fábrica de Datos Laborales
David Niculcar	Nacional	Jefe (s) del Departamento de Estadísticas del Trabajo, Instituto Nacional de Estadísticas

5.2. Organización de sesiones

Cada uno de los paneles se reunió en tres sesiones de trabajo. La primera sesión del panel nacional tuvo por objetivo discutir sobre el marco conceptual de ENETS y sus preguntas de investigación. Principalmente se buscó indagar sobre la necesidad de incluir nuevos dominios conceptuales o dimensiones. En el caso de la primera sesión del panel internacional, además de lo anterior, se discutió sobre aquellas problemáticas del mundo del trabajo que debieran incluirse o reforzarse en la nueva versión de ENETS (COVID, cambios al mercado laboral, etc.) Por último, en ambos paneles se discutió como parte de la primera sesión sobre los usos y potenciales usuarios de ENETS y sobre cuál sería la mejor forma de entregar los resultados de ENETS para la toma de decisiones.

La segunda sesión de trabajo, tanto para el panel nacional como internacional, dio inicio a las discusiones con respecto a ciertos dominios más débiles o faltantes en ENETS. Particularmente se dio revisión al módulo A, focalizándose en la medición de la situación en la ocupación de los trabajadores. A su vez, se revisaron los módulos B y parte del módulo C de la encuesta, en específico lo relacionado con la exposición a riesgos del trabajo y la medición de riesgos psicosociales.

En el panel internacional estas temáticas fueron analizadas a la luz de la comparabilidad internacional con otros instrumentos y estadísticas internacionales. Asimismo, se discutió sobre el abordaje a la historia laboral y sobre otras temáticas relacionadas con condiciones de empleo.

La última sesión de trabajo con ambos paneles tuvo objetivos distintos para ambos paneles. Para el caso del panel nacional, la discusión se centró en el módulo de riesgos psicosociales y en el módulo D de la encuesta, en específico sobre aquellos problemas de salud que la encuesta estimaría y al acceso a la salud por parte de los trabajadores.

En el caso del panel internacional, por otra parte, la sesión tres estuvo enfocada en la discusión sobre el diseño muestral de ENETS, sus posibles cambios y las mejores formas de realizar una aplicación en modalidad online si es que el contexto de la pandemia así lo requiere.

La tabla a continuación resume las fechas en que las distintas sesiones de trabajo se llevaron a cabo para cada panel.

Tabla 2. Fechas sesiones paneles de experto

Panel	Sesión	Fecha sesión
Nacional	Primera sesión	3 de mayo, 2021
	Segunda sesión	11 de mayo, 2021
	Tercera sesión	18 de mayo, 2021
Internacional	Primera sesión	13 de mayo, 2021
	Segunda sesión	20 de mayo, 2021
	Tercera sesión	27 de mayo, 2021

5.3. Principales conclusiones

En el presente apartado se sintetizarán las discusiones de las distintas sesiones de trabajo de ambos paneles. Para mayor detalle, en la sección de Anexos del presente informe, se adjuntan las actas de cada una de las sesiones realizadas.

Aspectos generales de ENETS en su primera versión

Un aspecto inicial que dio pie a la primera sesión del panel nacional, fue la discusión sobre ciertos aspectos generales de la primera aplicación de ENETS. En general se señala que fue una encuesta poco aprovechada y que eventos que ocurrieron al momento en que sus resultados estuvieron disponibles (terremoto y cambio de gobierno), dificultaron aún más su uso y difusión.

Considerando los más de 10 años que han pasado desde su única aplicación, en el panel nacional destacan los enormes cambios que han surgido en la medición de estadísticas laborales; ha habido una ampliación del concepto de trabajo, donde se agregan otras formas de trabajo, como lo es el trabajo para la producción de bienes de autoconsumo (trabajo doméstico no remunerado). En ese sentido, resulta fundamental que una nueva versión de ENETS logre captar estos cambios y estas nuevas formas de trabajo que han ido ganando protagonismo, especialmente ahora en el marco de la pandemia por COVID-19.

Por último, a nivel general, los expertos del panel nacional invitan a la simplificación del instrumento y a la incorporación de dimensiones y aspectos que respondan a la realidad del mercado de trabajo actual. Se señala que el instrumento original pareciera ser muy ambicioso, incluyendo incluso temáticas que escapaban de las mismas preguntas que buscaba responder la encuesta.

Marco conceptual de la encuesta y dimensiones del instrumento

Tanto en el panel nacional como internacional, se destaca la fortaleza del marco conceptual de ENETS, en especial su foco en equidad y determinantes sociales de la salud. A la luz de los cambios en el mercado laboral y en las relaciones laborales, el marco conceptual usado en ENETS sigue teniendo vigencia y se sugiere mantenerlo para la reformulación del nuevo instrumento de ENETS. Esto se refuerza en las sesiones del panel internacional, argumentando que a la fecha no se ha desarrollado otro marco conceptual similar para analizar la relación entre el trabajo y salud.

En relación con las dimensiones definidas en el instrumento actual de ENETS, tanto expertos nacionales como internacionales coinciden en que las dimensiones actuales del cuestionario debieran mantenerse, pero definiendo claramente qué preguntas de cada dimensión son necesarias y cuáles no.

Por último, se destaca la importancia de que ENETS y sus resultados puedan relacionarse con otras encuestas a nivel nacional e internacional. Esto en el sentido de, por ejemplo, priorizar la inclusión de escalas que también estén presentes en otras encuestas nacionales, de priorizar la comparabilidad con otros instrumentos o de abordar aspectos que otras encuestas del país no aborden.

Potenciales usuarios de la encuesta

Un tema que se discutió en ambos paneles fue el uso de ENETS y cuáles eran sus potenciales usuarios. Esto con el propósito de reorientar algunas de sus preguntas o temáticas hacia quienes podrían hacer uso de sus resultados.

Desde el panel internacional se plantea que los potenciales usuarios de una encuesta como ENETS es el gobierno y el Estado fundamentalmente, los académicos, trabajadores, sindicatos y empleadores. En este último caso, una encuesta de este tipo les sería útil para conocer cuál es el panorama laboral en empresas similares.

Por otro lado, se recalca como fundamental que una vez que dichos actores hayan sido definidos, es fundamental involucrarlos durante el proceso mismo de construcción del instrumento, manteniéndolos al tanto de sus avances y discusiones. Por dicha razón, se destaca el trabajo con los paneles de expertos a nivel nacional y de las entrevistas a trabajadores para conocer su opinión.

Estando de acuerdo con lo anterior, en el panel de expertos nacional se destaca la importancia de definir claramente la factibilidad de aplicación de una encuesta de este tipo y el momento en que se levantaría. Esto ya que dicho momento puede modificar quiénes serán los potenciales usuarios e incorporar usuarios nuevos que no se habían considerado anteriormente.

Aspectos metodológicos y del marco muestral

Un aspecto discutido con los expertos del panel internacional fue el diseño muestral de ENETS y algunos aspectos a considerar para su nueva aplicación.

Una sugerencia interesante fue la selección de submuestras para la profundización en temas específicos. De esta forma, se reduce el número de preguntas para el total de los trabajadores y se puede ahondar en problemáticas o grupos que sean de interés. Preliminarmente se plantea que estos grupos pudieran ser la población fuera de la fuerza de trabajo, migrantes, minorías étnicas y trabajadores de plataformas digitales. Esto siempre teniendo en consideración que deben priorizarse los grupos, puesto que ello implica un aumento de las preguntas del empadronamiento.

En relación con el empadronamiento previo que se realizó en la primera versión de ENETS, los expertos destacan su robustez metodológica. Se plantea la posibilidad de incluir algunas preguntas con respecto a la ocupación en la encuesta filtro aplicada en ese momento, de modo tal de evaluar una estratificación en la familia. Asimismo, en el caso que se quisieran seleccionar sub-muestras, el empadronamiento sería el momento de recoger información con dicho propósito.

Producto de la situación actual de la pandemia, el equipo investigador ha planteado la necesidad de aplicar la encuesta en modalidad remota u online. Al respecto, los expertos sugieren que el instrumento debiera ser validado en esa modalidad si se aplicará de esa forma en el futuro.

Sobre las desventajas de una aplicación online, los expertos señalan la pérdida del contacto cara a cara que genera mayor confianza en los entrevistados. Sin embargo, esto podría subsanarse haciendo la encuesta por videollamada y no sólo por teléfono. En este sentido, resulta crucial que la encuesta no sea demasiado extensa.

Otra desventaja podría estar dada por la baja representatividad de sectores rurales o adultos mayores que no tienen disponibilidad de una conexión estable a internet o les dificulta su utilización. Para ello, se sugiere que al momento de empadronamiento se consulte a los mismos entrevistados seleccionados, cómo les acomodaría más la aplicación; si por teléfono, videollamada, etc.

Medición de situación en la ocupación de los trabajadores y trabajadoras

Un tema de especial relevancia, fue la discusión en torno a la inclusión de la población desocupada en la encuesta ENETS. En la primera versión de ENETS se decidió incluir a la población ocupada y aquella desocupada por un periodo máximo de 12 meses.

Desde la última aplicación de ENETS han surgido diversas recomendaciones con respecto a la medición de la población desocupada y fuera de la fuerza de trabajo. Es así como en la Encuesta Nacional de Empleo por ejemplo, se ha incluido una batería de preguntas para caracterizar en detalle a la población fuera de la fuerza de trabajo y aquella que sólo se encuentra desocupada temporalmente.

Teniendo en consideración dichas actualizaciones, se discutió en los paneles de expertos sobre la posibilidad de incluir ese grupo de preguntas. Ante ello, el panel nacional mostró acuerdo en que la estimación detallada de la población fuera de la fuerza de trabajo no es un objetivo de ENETS. Al contrario, la población desocupada (pero que forma parte de la fuerza de trabajo) sí debiera considerarse puesto que son numerosos los estudios que han analizado el impacto del desempleo en la salud y salud mental de los trabajadores. Esto último cobra especial relevancia por el impacto de la pandemia por COVID-19 en las tasas de desocupación de la población.

A pesar de lo anterior, los miembros del panel internacional señalaron sí considerar relevante la inclusión de las preguntas necesarias para la caracterización de la población dentro y fuera de la fuerza de trabajo. Esto priorizando la comparación a nivel internacional con otras encuestas y con la misma Encuesta Nacional de Empleo de Chile.

Con respecto a la identificación de la población ocupada, se discute sobre las preguntas disponibles en ENETS para ello (a0-a4) y sobre la necesidad de actualizarlas a las disponibles en otras encuestas como ENE, debido a que incluyen ciertas precisiones importantes de considerar.

Abordaje de las relaciones laborales en contexto pandemia por COVID-19

Dentro de las sesiones de discusión con expertos nacionales e internacionales, se relevó la importancia de incluir preguntas asociadas a la pandemia por COVID-19 y a su impacto en el mercado laboral. Sin embargo, entre los expertos existió consenso sobre que el momento en el que se aplique una nueva versión de ENETS resulta crucial para definir qué aspectos de la pandemia son importantes de incluir o con qué profundidad. Esto en el sentido de que la pandemia va evolucionando y los problemas asociados a ella pueden ir cambiando también.

A pesar de lo anterior, las principales temáticas asociadas a la pandemia por COVID y que se esperaría que una nueva versión de ENETS recogiera dicen relación con salud mental, exposición a riesgos, riesgos psicosociales, inclusión de nuevas formas de trabajo, cambios en las relaciones laborales y desempleo.

Relaciones laborales y nuevas formas de empleo

Con respecto a estas temáticas en primer lugar se discutió sobre las preguntas de ENETS que buscaron identificar a trabajadores en posición de mandos medios. Se señala que esta sección fue útil para analizar la situación de precariedad de los trabajadores a partir de la Escala de Precariedad incluida. Asimismo, se destaca su relevancia dado que en términos de salud mental los mandos medios muestran tener peores resultados que los trabajadores subordinados a estos mandos medios. Se señala también que estas preguntas son un aporte que tiene la ENETS por sobre otras encuestas y suelen ser valoradas por expertos del trabajo

Los expertos a nivel internacional destacan la importancia de conocer y caracterizar a los trabajadores que se desempeñan bajo relaciones de empleo o en ocupaciones que han cobrado relevancia en los últimos años o de nuevas formas de trabajo emergentes, especialmente producto de la pandemia.

En primer lugar, se señala como de especial importancia la medición actualizada y de acuerdo con los estándares internacionales de los trabajadores que laboran en la economía informal. En este sentido, los expertos recomiendan la inclusión de las preguntas definidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la medición tanto del sector como del empleo informal. Esto también cobra relevancia ya que el Instituto Nacional de Estadísticas ha incluido en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) todas esas preguntas, por lo cual este cambio contribuiría a la comparabilidad de ambas encuestas.

En este sentido, se plantea la importancia de estimar la cantidad de trabajadores que se encuentran teletrabajando y las condiciones en que desempeñan dichas funciones. De esta forma, es relevante conocer las transformaciones de las relaciones laborales asociadas a ello, aspectos de exposición a riesgos en ese contexto y otros ámbitos relevantes como acceso a internet, la calidad de la conexión y quien paga por ese servicio.

Por otro lado, la emergencia de la gig economy y el trabajo en plataformas digitales resultan relevantes de considerarse producto de su aparente crecimiento y de la precariedad de sus condiciones laborales. Este concepto – Gig economy o *economía de pequeños encargos* – contempla el *crowdwork* y el trabajo bajo demanda en Apps móviles. En el primer caso, se contempla el trabajo organizado de numerosas empresas e individuos para el desarrollo de “microtarefas” extremadamente repetitivas. Por otro lado, mediante el trabajo vía Apps se ofrecen y aceptan trabajos relacionadas con actividades tradicionales, pero siempre utilizando aplicaciones móviles (De Stefano, 2016)¹.

¹ De Stefano, V. La "gig economy" y los cambios en el empleo y la protección social. Gaceta sindical: reflexión y debate, ISSN 1133-035X, Nº. 27, 2016 (Ejemplar dedicado a: ¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo), págs. 149-172

A pesar de lo anterior, y basándose en las experiencias de otros países, este tipo de trabajadores son muy difíciles de captar en una encuesta de este tipo, por lo que pareciera más adecuada su investigación particular con técnicas de levantamiento de información que sean más eficientes.

Historia Laboral

La primera versión de ENETS dio especial importancia a la reconstrucción de la historia laboral de los trabajadores y trabajadoras. De esta manera, además de la caracterización en profundidad del trabajo actual, se buscó conocer ciertos aspectos del primer trabajo, del segundo trabajo, del trabajo anterior al actual y del trabajo principal. Para cada uno específicamente se consultó por la ocupación, estatus en el empleo, si se había firmado contrato de trabajo y su duración.

La importancia de contar con este tipo de información radica en conocer cómo situaciones de inequidad, vulnerabilidad y exposición se van acumulando a lo largo de la vida laboral, pudiendo impactar importantemente la salud y calidad de vida de los trabajadores.

Esto claramente se tradujo en un importante esfuerzo durante la realización de la encuesta producto del importante número de preguntas asociadas, las dificultades de los trabajadores para recordar situaciones de su primer trabajo, lo repetitivo para aquellos que tenían más de 4 trabajos en su vida laboral y debían responder todo el módulo, entre otras.

Al respecto, tanto expertos nacionales como internacionales coinciden en que sería positivo caracterizar menos trabajos de los que actualmente pregunta ENETS. Esto con el propósito de disminuir el número de preguntas del instrumento y priorizar la incorporación de nuevos temas emergentes.

Sobre cuáles trabajos levantar información, los expertos internacionales plantean que podría ser más efectivo y certero reconstruir la historia laboral más reciente, consultando por los dos trabajos anteriores al actual. Sin embargo, el panel de expertos nacional recalca la relevancia del primer trabajo como un hito que muchas veces marca la trayectoria laboral en cuanto a inserción en el empleo.

Por último, del panel internacional surge una sugerencia interesante que es el reducir el módulo de historia laboral para la mayoría de los encuestados y profundizar en él en sólo una sub-muestra. Esto permitiría levantar esta información en mayor detalle, cumpliendo todos los objetivos para los cuales fue pensada, sin extender la encuesta para toda la muestra.

Preferencias de los trabajadores y empoderamiento

En la primera versión de ENETS se realizó un importante esfuerzo por recoger las preferencias de cambio que los trabajadores tenían sobre su lugar de trabajo. Para ello, se elaboró una lista de 13 alternativas de cambio en el lugar de trabajo que los trabajadores debían priorizar. En el piloto de ENETS se testeó esta pregunta presentando todas las alternativas de respuesta juntas a los encuestados. Esto no tuvo buenos resultados, puesto que, al ser la lista muy larga, los trabajadores mayormente elegían dentro de las primeras 4 opciones.

Por lo anterior, se decidió dividir esas alternativas de cambio en 4 sets de preguntas en distintas partes del instrumento donde el trabajador o trabajadora debía priorizar uno o dos cambios que quisiera hacer en su lugar de trabajo de los señalados. Al finalizar la encuesta, se le presentaban las (máximo) 8 opciones de cambio que había priorizado y se le solicitaba ordenarlas según importancia. A pesar de ser una temática muy relevante, la forma de preguntarla resultaba algo lenta y su fue utilizada como se pensó al momento del diseño.

Al presentar este set de preguntas a los paneles de experto, en ambos casos se consideró importante e innovador el levantar este tipo de información en una encuesta de este tipo. Desde el panel nacional, se señaló que estas preferencias de cambio y las alternativas que se entregan a los trabajadores están muy influenciadas por la contingencia, por lo que sería necesario actualizar dichas alternativas a la coyuntura en el momento en que se aplique ENETS.

Las sugerencias de los paneles se orientaron en reducir el número de alternativas u opciones de cambio entregadas a los trabajadores. Asimismo, los expertos internacionales sugirieron el cambiar la metodología para preguntarlo. Para ello, podría usarse una escala Likert para cada opción de cambio o programar en el software para la aplicación de la encuesta que las opciones de cambio se presenten en diferente orden para los distintos encuestados. De esa forma se reduce el problema que se testeó en el piloto de la primera versión de ENETS, donde los entrevistados siempre respondían a las primeras opciones que se les presentaban.

Para analizar en mayor profundidad estas temáticas, los expertos señalan la importancia de incluir preguntas asociadas a discriminación étnica, de género, etaria, por orientación sexual en el trabajo, entre otras. Sin embargo, del panel nacional se sugiere buscar nuevas reformulaciones para ello, ya que la forma en que se preguntó en ENETS no arrojó resultados muy claros.

Exposición a riesgos y uso de EPP

En ambos paneles de experto se discutió sobre cómo abordar el módulo B del cuestionario ENETS, sobre exposición a riesgos y uso de elementos de protección personal en el lugar de trabajo. En general, ambos paneles concuerdan en la importancia de recoger este tipo de información en una encuesta como ENETS y no se señalan importantes cambios o modificaciones que hacer.

En el panel nacional se menciona la sugerencia de preguntar por la frecuencia de uso de los elementos de protección personal, más que sólo si los usa o no.

En el panel internacional, se discute sobre cómo la exposición a riesgos ha cambiado en el contexto de la pandemia. En primer lugar, sería importante profundizar en cómo la pandemia ha cambiado la percepción de riesgos con respecto al lugar de trabajo o en el traslado hacia éste.

Asimismo, se sugiere buscar conocer las condiciones en que los trabajadores desempeñan actualmente, es decir, si son ambientes cerrados, si se les exige vacunación, etc. Por otro lado, sería interesante consultar por disponibilidad de EPP para protección contra el COVID-19.

Por último, se plantea la importancia de consultar a trabajadores que se encuentran en teletrabajo por exposición a riesgos, dolores musculares o malestares y por derecho a desconexión.

Riesgos psicosociales y salud mental

Respecto del módulo de riesgos psicosociales, en la primera versión de ENETS se incluyeron algunas preguntas del cuestionario ISTAS. Sin embargo, en ese momento, dicho instrumento no se encontraba validado en Chile. En ambos paneles se discutió sobre la necesidad de modificar este módulo y buscar alguna alternativa ya validada.

Desde el equipo investigador se planteó la posibilidad de incluir el instrumento COPSQ III, el cual fue recientemente validado en población laboral en Chile y es el instrumento más reciente a nivel internacional con el propósito de medir riesgos psicosociales. Esto último permitiría la comparación internacional.

Desde el panel internacional y nacional, se plantea que, con el fin de priorizar la comparabilidad internacional, la utilización de COPSPQ III sería recomendable. Asimismo, resulta ser una oportunidad de probar un instrumento más nuevo.

Sin embargo, ambos paneles recuerdan sobre la importancia de mantener comparabilidad con la primera versión de ENETS, por lo que quizás algunas preguntas de ISTAS pudieran mantenerse o podría aplicarse a una muestra ISTAS y a otras COPSQ.

De otros indicadores de salud mental incluidos en ENETS, se analiza sobre la disponibilidad de instrumentos para medir riesgos de salud mental. La primera versión de ENETS incluye el instrumento de Goldberg (GHQ-12). Expertos internacionales mencionan que, a pesar de que actualmente existen otras escalas que tienen mayor virtud en la validez de contenido y la empírica para identificar trastornos mentales y síntomas asociados, Goldberg sigue siendo un instrumento ampliamente usado y que pudiera favorecer la comparabilidad el mantenerlo.

Estado de salud y acceso a la atención en salud

ENETS incluye un importante grupo de preguntas orientado a conocer los problemas de salud que los trabajadores tienen producto de su trabajo. De esta forma se consulta por accidentes del trabajo, enfermedades provocadas o agravadas por el trabajo, síntomas o malestares y dolores en partes del cuerpo. En los dos primeros casos, el grupo de preguntas asociado busca también conocer la situación de acceso a la salud de los trabajadores al momento de sufrir un accidente o enfermedad. En el caso de los síntomas o malestares y dolores, se busca conocer si tienen relación con el trabajo que realiza la persona.

Experiencias de otras encuestas por parte del equipo investigador, donde se ha buscado mejorar la estimación de este tipo de problemáticas y la medición del acceso a la salud, llevó a que estos fueran un importante tema de discusión en el panel de expertos nacional. Como aporte, se llevó a la discusión la forma cómo la Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Equidad, Seguridad Social y Salud en la Población Trabajadora (ETESSA), diseñada y aplicada por el presente equipo investigador, recoge estas temáticas.

En primer lugar, se planteó como necesidad el que la nueva versión de ENETS permita estimar claramente la carga de enfermedad y problemas de salud de los entrevistados. En ese sentido, se propone incorporar una pregunta sobre prevalencia de enfermedades comunes (no relacionadas con el trabajo), puesto que esto no se recogía en la primera versión de ENETS. De esta forma, ENETS podría recoger información sobre 4 problemas de salud (enfermedades no relacionadas con el trabajo, accidentes del trabajo, enfermedades profesionales y malestares) y, de esa forma, tener una completa apreciación sobre la carga de enfermedad de los trabajadores.

En segundo lugar, se señala la necesidad de mejorar la forma como ENETS levanta información sobre el acceso a la salud de los trabajadores en caso de problemas de salud. Para ello, se discute la forma en que este tema es consultado en ETESSA donde se diseñó un set de preguntas orientadas al acceso a la salud y que busca abordar desde la búsqueda (o no) de atención de salud, las razones de no búsqueda de atención, de no entrega de atención a pesar de haberla buscado y de atención en sistemas “alternativos”. Al respecto se propone incorporar esta forma de pregunta en ENETS para los distintos problemas de salud relacionados con el trabajo por los cuales se pregunta.

Otro tema discutido dice relación con que en ETESSA se tomó la decisión de solicitar al trabajador seleccionar el accidente de trabajo más grave y la enfermedad y problema de salud que más le haya generado preocupación de todos los que haya tenido en su vida laboral, y sobre ese evento aplicar el set de preguntas relacionadas con acceso a la salud. En la primera versión de ENETS se aplicaba el set de preguntas de acceso a los últimos 4 accidentes de trabajo y a todas las enfermedades profesionales (con un máximo de 4), lo cual hacía muy tedioso para el trabajador o trabajadora el responder. De acuerdo con los expertos, esta podría ser una buena opción para considerar para el nuevo instrumento de ENETS.

Sobre otras temáticas incluidas en este módulo, expertos del panel nacional sugieren la inclusión y actualización de las escalas o preguntas incluidas en ENETS para la medición de actividad física y consumo problemático de alcohol. Esto ya que resultan ser instrumentos más actualizados y ya validados en Chile. Ellos son el Global Physical Activity Questionnaire (GPAQ) y el Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT).

Por último, con relación a las preguntas D66 sobre abordaje de situaciones de crisis en las empresas, los expertos sugieren aplicarlas como escala likert y no dicotómica. Asimismo, la pregunta D65, denominada Estado y Sociedad en ENETS, se sugiere reformular en relación con las encuestas del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social.

VI. Entrevistas a trabajadores

La siguiente etapa correspondió a la aplicación de entrevistas semiestructuradas a trabajadores para apoyo en el proceso de actualización del instrumento de ENETS. Estas entrevistas tuvieron como objetivos:

- I. Identificar necesidades de información e investigación en salud y trabajo

- II. Usos que le pueden dar a la encuesta
- III. Conocer la perspectiva de los trabajadores sobre los temas presentes en la ENETS

La siguiente sección presenta la metodología de las entrevistas, el análisis de la información entregada por los trabajadores y las conclusiones del equipo investigador para realizar modificaciones a la encuesta.

6.1. Metodología

Como estrategia de producción de datos se utilizó la técnica de entrevista semiestructurada, la cual obedece una técnica conversacional propia de las metodologías cualitativas. Esta técnica considera una pauta de preguntas que puede ser modificada a lo largo de la entrevista, lo que permite profundizar en aspectos emergentes que puedan surgir en función de los temas tratados en la conversación (Guion, Diehl & McDonald, 2011), favoreciendo una mayor capacidad de entendimiento y proliferación de datos.

Para la selección de trabajadores para entrevistar se priorizaron a los rubros con más trabajadores del país analizando la última encuesta ENE disponible. De este análisis, se obtuvo que los rubros más grandes correspondían Construcción, Manufactura y Comercio; sin embargo, por dificultades de contacto a trabajadores de Manufactura, se reemplazó dicho rubro por el siguiente más grande, Educación.

Entre los trabajadores de Construcción, uno correspondía a un dirigente sindical y dos empleadores. Luego, entre los trabajadores de Comercio, una correspondía a una vendedora de una tienda de retail, un trabajador migrante de una microempresa y un empleador. Entre los trabajadores de educación, una correspondía a una académica, un profesor de un colegio público y una profesora de un colegio particular subvencionado.

Las entrevistas fueron aplicadas vía remota. Todas ellas fueron grabadas y fueron transcritas verbatim. El análisis formal de datos se realizó a través de un análisis de contenido temático dada su capacidad de reducción de datos, sistematicidad y flexibilidad (Prior, 2014). Esta forma de analizar datos cualitativos se define principalmente por elementos: su manera deductiva y categorial. Todo este proceso fue realizado a través del software computacional NVivo versión 11.

La siguiente tabla presenta un resumen de los entrevistados, su sexo y rubro.

Tabla 3. Trabajadores entrevistados

Nombre de referencia	Sexo	Rubro
Trabajador 1	Hombre	Educación
Trabajador 1 (Empleador)	Hombre	Construcción
Trabajador 1	Mujer	Comercio
Trabajador 2	Mujer	Educación

Trabajador 3	Mujer	Educación
Trabajador 2 (Empleador)	Hombre	Comercio
Trabajador 2 (Empleador)	Hombre	Construcción
Trabajador 3	Hombre	Comercio
Trabajador 3	Hombre	Construcción

6.2. Análisis

A continuación, se presenta el análisis de la información obtenida de las 9 entrevistas dividida en cuatro ejes temáticos: condiciones de empleo, condiciones de trabajo, calidad de vida y salud, e información relevante para recoger en la encuesta.

Condiciones de empleo

Conflictos entre trabajadores y empleadores

Todos los trabajadores están sujetos a diferentes condiciones de empleo según su rubro, las que pueden generar más o menos conflictos entre trabajadores y empleadores. Por un lado, para los profesores el tema más relevante, según los entrevistados, es la inestabilidad laboral, ya que ha habido despidos masivos y cancelación de programas, producto de la pandemia por COVID-19.

"los principales temas de conflictos son, uno la inestabilidad, lo que mencionaba recién, es un tema bien fuerte, bueno en mi comuna esto, como en ciertas ocasiones ocurrió en situaciones masivas, como despidos masivos de un año a otro a quienes están a contrata. Pero en general es un tema nacional, como en el rubro, el tema de la estabilidad laboral." (Entrevista a trabajador 1, Educación)

Otro tema relevante según los entrevistados es el exceso de horas extra vistas como parte de la "vocación" del profesor, por lo que tampoco son remuneradas.

"Pero eso también pasa a nivel escolar, o sea, siempre hay un trabajo extra de fin de semana, etcétera...el mayor conflicto es ese, es decir, de la cantidad de horas de docencia versus la cantidad de tiempo para preparar y corregir trabajos" (Entrevista a trabajadora 3, Educación)

Además de que también trabajarían durante su jornada laboral en asuntos que no están en sus contratos.

"Entonces claro, muchas veces hay profes, por ejemplo, que los hacen en los recreos tener labores de inspector, que no están en tu contrato, pero en el recreo te dejan cuidando a los niños, para que los niños no se peleen, no se peguen pelotazos, no sé qué y eso no está en ninguna parte de tu contrato" (Entrevista a trabajadora 2, Educación)

Otro tema que un entrevistado considera grave son los cambios en la forma de gestión en los colegios, ya que no se basarían en el diálogo, sino que, en el autoritarismo y poca inclusión, generando distancias entre

jefaturas y trabajadores. También, considera que la instalación de ciertas políticas de convivencia para la resolución de conflictos estaría muy judicializada, es decir, que ante cualquier problema entre profesor-alumno, o externo-alumno se hace una denuncia, lo que conlleva a que muchos profesores queden con sumario. Así, indica:

“En general, responden como la validación del apoderado, ósea hay una tendencia hace un par de años aquí. Son contados los ejemplos en que la mediación tenga defensa fuerte hacia el trabajo docente. Ciertamente los orígenes de estos cambios tienen que ver con que definitivamente hubo prácticas muy abusivas, que en el fondo generaron protocolos que instalaron cierta mayor desconfianza con el trabajo profesional de los profes, cachay. Entonces eso ha sido super difícil, por esto que te decía de la instalación de mecanismos de gestión bien clientelares, o relaciones muy lejos de lo pedagógico, entonces generalmente pasa eso.” (Entrevista a trabajador 1, Educación)

Lo más grave según él es que este tipo de protocolos podría llegar a afectar el vínculo docente-estudiante, creando un clima difícil de recuperar, así comenta,

“Pero cuando había un conflicto entre estudiantes, o cuando había un conflicto, que no me tocó a mí, entre estudiante y profesor, eso se vuelve muy difícil de resolver, y el profesor tiene pocas herramientas como para no vivir una angustia de cómo enfrentar a dos estudiantes que tienen versiones completamente distintas de un mismo hecho. Una acusa a la otra, cachay. Por otra parte, cuando te acusan de algo, tu quedas como rápidamente enjuiciado y es muy difícil salir de ese lugar, y en el fondo también hay pocas herramientas organizacionales para salir de esos lugares. Entonces eso provoca un impacto como más colectivo de instalar una cultura de la "prevención", por decirlo así entre ocho mil comillas, pero es una cultura bien del miedo. Y por eso va restringiendo tu vínculo y aparecen frases como - oye no saludes a tu estudiante porque puede interpretarlo de esta manera o de esta otra-.” (Entrevista a trabajador 1, Educación)

Por otro lado, para los de la construcción, las remuneraciones son el tema de principal descontento, tanto en su cantidad como en la forma de pago, ya que muchas veces existen atrasos o directamente no les pagan. Así, un entrevistado del rubro comenta,

“Hemos llegado a complementar el tema de los salarios versus las horas de trabajo y todo eso. Entonces tenemos pocos problemas laborales al interior de la empresa nuestra, pero en general lo que uno ve por fuera es lo mismo, es bajo salario versus lo que ellos perciben como mucha utilidad de los empleadores. Entonces esa injusticia como social, les genera bastante roce entre los empleadores y los trabajadores.” (Entrevista a trabajador 3, Construcción)

De la misma manera, otro entrevistado indica que no ha habido un aumento de sueldo sustancial hace varios años, lo que genera descontento entre los trabajadores de la construcción,

“Cuando estaba en la universidad, el trabajo de construcción, un maestro ganaba 600 mil pesos, y hoy en día está más o menos lo mismo, 650. Y han pasado no sé, 15 años, 10 años.” (Entrevista a trabajador 2, Construcción)

Inclusive, él menciona que, al ser los salarios tan bajos, está cada vez más difícil encontrar personas que quieran trabajar por el mínimo, lo que implica una rotación constante. Asociado a las bajas remuneraciones, está el problema de las formas de pago, que según él es en base a la quincena por tradición, aunque no lo diga la ley, por lo que si se les paga mensual puede haber descontentos importantes.

“Pero culturalmente está, se asocia a un derecho, de frentón, si uno no le avisa a la gente, el 15 parten - ¿oye y la quincena? ¿y cómo? - y si uno no les aviso antes y les pagas entre el 30 y el 5 del mes siguiente, cerrando ya el mes, probablemente, en la última quincena van a estar todos con cara larga, te afecta igual el equipo” (Entrevista a trabajador 2, Construcción)

O problemas más graves como que no se les pague en la fecha establecida o que queden con la deuda del finiquito hacia los trabajadores,

“Que se pague en las fechas, y que el problema que tenga el empleador no lo transmita al trabajador, finiquitos, siempre el problema del finiquito, la clásica. Debe haber una trcalá de finiquitos pendientes, yo creo que hay gente que se le friegan con los pagos, o se los chutear, porque prefieren hasta usarla en otra cosa.” (Entrevista a trabajador 2, Construcción)

Otra fuente de descontento serían las condiciones de trabajo como la calidad de los baños, los traslados, entre otros. Como indica un entrevistado,

“Otro tema son las condiciones de trabajo; condiciones de salud y seguridad, si bien es cierto la industria ha avanzado mucho en términos de seguridad, pero hoy día también hay mucha empresa que tiene formas antiguas de trabajar y ahí siempre se generan ciertos conflictos, o ciertas discrepancias con la empresa porque no están todas las condiciones” (Entrevista a trabajador 1, Construcción)

Por último, para los trabajadores del comercio, no se indicaron muchos conflictos, de hecho, se comenta que hay una buena relación y comunicación con las jefaturas,

“cada tienda tiene un jefe directo y es el que está en directa comunicación con los trabajadores de su tienda y hacia arriba está el district mánager y ella también viene a ser como la encargada de las tiendas a nivel nacional y con ella también hay harta comunicación, y están disponibles.” (Entrevista a trabajadora 1, Comercio)

Aunque un problema que sí describieron es la dificultad para pedir permisos. De esta manera, un entrevistado menciona que es complicado pedir días libres y vacaciones, ya que generaría conflictos con los empleadores.

En cuanto a la forma de resolución de conflictos, tanto en el rubro docente como en la construcción, según los entrevistados, existirían negociaciones colectivas importantes. De esta manera, en el caso del rubro de la educación, un trabajador indica que existe el Colegio de Profesores, el cual puede defender ciertos criterios a nivel nacional, como el valor-hora del trabajo docente. Por otro lado, él menciona que nivel local existen comités paritarios y sindicatos que generan negociaciones con los empleadores,

“Entonces ahí en experiencias más acotadas, o aun no tan masivas por decir así, el tema de los sindicatos docentes ha sido muy fuerte y ha sido una herramienta muy efectiva para el sector particular subvencionado, que ha tenido... negociaciones, bueno como todos los trabajadores del país, a veces bueno y a veces no tan buenas.” (Entrevista a trabajador 1, Educación)

Sin embargo, las otras entrevistadas indican que dichos sindicatos son más bien de forma que de fondo, ya que, a pesar de inscribirse, muchos profesores tienen miedo a participar activamente en estas agrupaciones por las represalias que podrían tener.

“Entonces claro, por ejemplo, a nosotros nos ocurrió que tuvimos que armar sindicato en el colegio y la gente al final como que se sumó por obligación porque o si no se iba a quedar abajo de cualquier beneficio que se pudiera obtener, pero no hay una participación porque hay mucho temor a la represalia por motivos de sindicalización laboral, así que ahí también hay un tema.” (Entrevista a trabajadora 2, Educación)

Asimismo, una entrevistada considera que existen más bien conversaciones directas con la jefatura más que un arreglo colectivo en su universidad en particular, aunque sabe que hay otras donde sí es colectivo y se hacían huelgas.

“Se resuelve con conversaciones con la jefatura directa. Uno... o sea, no hay un arreglo más bien colectivo. No en todas las universidades, estoy hablando de la mía particular. Pero yo antes trabajaba en otra que se resolvía de manera colectiva con huelga. Pero yo diría que son las menos, ¿ah? En general se resuelve de manera particular y conversando” (Entrevista a trabajadora 3, Educación)

Por su parte, en la construcción también existen negociaciones colectivas con los empleadores, aunque antiguamente se utilizaban mucho las huelgas.

“O sea, siempre se resuelve mediante la negociación colectiva, queda la firma de un instrumento colectivo. Antiguamente era mediante más la huelga, hoy día ha primado un poquito más el tema del consenso, del acuerdo, que se logre llegar a cierto... Bueno, siempre hay hechos que gatillan el tema, en la construcción igual es un sector que se ocupa harto la paralización, los brazos caídos. Entonces, siempre hay pequeñas herramientas que permiten abrir los espacios de negociación.” (Entrevista a trabajador 1, Construcción)

En ese sentido, un trabajador del rubro comenta que hoy en día, especialmente en grandes empresas, tienen estudiados estos temas, por lo que generan mucha compartimentalización para así evitar las agrupaciones entre trabajadores. De la misma manera, otro trabajador del rubro indica que algunas constructoras simplemente despiden ante cualquier problema.

Por último, los del rubro del comercio indican que aún se utilizan las huelgas, pero que en realidad existirían buenas relaciones con las jefaturas, por lo que los conflictos se resolverían bajo la comunicación personal, más que con las huelgas colectivas.

“Se conversa una semana antes o dos semanas antes para no... para que como que los otros trabajadores se organicen y no salga la falla de que faltó una persona.” (Entrevista a trabajador 2, Comercio)

Así, el entrevistado denota que aún se generan organizaciones para paralizar las actividades.

Contrato de trabajo

Respecto al tema el contrato de trabajo, dentro de los tres rubros los entrevistados opinaron que sí era importante tener un contrato de trabajo. Por ejemplo, para el caso de los docentes, una entrevistada indica que conseguir un contrato indefinido es importante, dado que habría una alta rotación de profesionales. Asimismo, los del rubro del comercio indican que es importante, ya que, según otro entrevistado, les permitiría tener antecedentes para poder cambiar de trabajo si así lo desean. Sin embargo, dentro de la construcción, un entrevistado comenta que la mayoría de los trabajadores prefiere trabajar a honorarios porque así no pierden beneficios sociales como subsidios.

Por su parte, los tipos de contrato varían bastante según el rubro. En primer lugar, el rubro de los profesores está regido por leyes particulares estipuladas por la reforma del estatuto docente, el cual, según una entrevistada indica que, para pasar a contrato indefinido en vez de ser al tercer mes, es al tercer año, cuando obtienen la titularidad. Aun así, es normal tener contrato a plazo por el año completo. Según los docentes entrevistados, esta forma de contrato es un arma de doble filo, ya que por un lado les da estabilidad anual, pero por otro, se genera una alta rotación al tercer año, porque los empleadores prefieren contratar personas nuevas a entregar la titularidad a los profesores, donde tampoco pagan indemnización. En la universidad también es similar, donde la mayoría está a honorarios y unos poco están contratados. Con la pandemia se ha aumentado la carga a los contratados y desvinculado a los con honorarios (Entrevista a trabajadora 3, Educación). Se vislumbra que existiría cierta informalidad en el rubro docente con profesores que ofrecen sus servicios a un sostenedor o por plataformas online, lo que ha aumentado con la pandemia, profesores que antes estaban en el sistema formal, ahora se han cambiado a estas prestaciones de servicios.

Por otro lado, el rubro de la construcción es mucho más variable en cuanto al tipo de contrato que tienen. Así, un entrevistado comenta que muchos no se atreven a contratar a plazo fijo, por lo que finalmente la forma más común de contrato es a plazo fijo o por faena. También ocurre mucho el contrato sobre contrato dentro de la misma obra. Según otro entrevistado solo las grandes empresas tienen trabajadores a contrato fijo. En contraste, el trabajador sindicalizado indica que hoy en día hay cada vez más trabajadores contratados de forma indefinida, aunque admite que aún se da el sistema antiguo de contrato por faena. Otra forma bastante común es el subcontrato a trato, es decir, se traen personas externas a la empresa a hacer trabajos

especializados, y se llega a un acuerdo de palabra sobre los pagos y el tiempo de trabajo, por eso es que un entrevistado comenta que

“la gran clave ahí, como un gran prisma que ilumina muchas variables es la condicionante de que es todo informal, pero es mucho por plazo, es por tiempos, y todos los tiempos, de todas las especialidades es variable, entonces no hay un orden común, no hay estabilidad y eso repercute directamente en todo.” (Entrevista a trabajador 2, Construcción)

Por último, él mismo comenta que el trabajo de la construcción es tan inestable, que muchos trabajadores hacen otras actividades para aumentar su renta, como ayudar en almacenes moviendo cosas, trabajando en la feria o incluso arreglando autos.

Por último, en el rubro del comercio los entrevistados que trabajan para una empresa ambos tienen contrato a plazo fijo, pero el que tiene su propio negocio hace subcontrato a honorarios. Aun así, ha habido algunos cambios en términos contractuales, por ejemplo, una entrevistada indica que según su contrato ellos tienen un sueldo base, además de bonos por metas cumplidas, lo que en el contexto de la pandemia se hace complejo de cumplir, repercutiendo directamente en su salario. Aun así, ella señala que los jefes han ajustado un poco las metas para que los trabajadores no se vean tan afectados en este sentido.

Condiciones de trabajo

Cambios por la pandemia

A lo largo de las entrevistas, los participantes de los tres rubros comentan que ha habido cambios en sus trabajos producto de la pandemia por COVID-19. Un elemento en común es que se han implementado protocolos de seguridad sanitaria en caso de tener trabajos presenciales. Así, por ejemplo, un trabajador indica que tienen que hacer todo un proceso al llegar al trabajo,

“Sí, siempre andar con mascarilla, cuando llegamos o salimos nos echamos a monio en los pies, lavado de manos, limpiar el mesón con alcohol tres veces al día, y hacer sanitización por todos lados, la mercancía que llega se sanitiza...” (Entrevista a trabajador 2, Comercio)

Aunque según otro trabajador en algunos casos a pesar de que existan los protocolos, los trabajadores prefieren no seguirlos, *“Yo en obra, personalmente, me ha tocado ver trabajadores que, algunos están más preocupados que otros, pero en general ninguno ocupa mascarilla”* (Entrevista a trabajador 2, Comercio).

Sin embargo, los cambios a raíz de esta enfermedad han impactado más bien de forma diferenciada a los distintos rubros. Por una parte, en el caso de la docencia, un entrevistado considera que un cambio que llegó para quedarse es el aumento de rendición de tareas por parte de los alumnos, *“porque en el fondo al estar lejos del control visual incluso, o presencial, aparecieron muchos mecanismos de supervisión, que yo creo que los estamentos de gestión, o laborales mayores, van a mantenerlos”* (Entrevista a trabajador 1, Educación). Otro cambio permanente según él sería el aumento de flexibilidad laboral, ya que, según comenta, muchos profesores están vendiendo sus servicios a plataformas digitales como medios de apoyo a estudiantes que están con dificultades o para clases particulares. Asimismo, señala que las plataformas digitales habrían llegado para quedarse, incluso cambiando la manera de hacer pedagogía.

“yo creo que va a ser muy fuerte, cada vez más fuerte, que ya es, los programas digitales en general, así como formalmente digitales, van a crecer y por tanto, va a disminuir un poco la matrícula presencial y eso puede traer como un cambio más estructural.” (Entrevista a trabajador 1, Educación)

Inclusive, este participante considera que la pandemia ha validado la interacción pedagógica digital, que antes era mucho más escueta, por una donde todo el proceso de aprendizaje se haga por medios digitales.

“no eran clases así, o muy poco, una charla cosas así. Onda anda a esta charla que la vamos a hacer presencial y la vamos a transmitir, cachay. Pero ahora, como las horas son presenciales así, sincrónicas, como que ha cambiado el chip de lo que es la educación a distancia. Entonces yo creo que va a ser un cambio heavy igual.” (Entrevista a trabajador 1, Educación)

En cuanto a cambios más transitorios por la pandemia, algunos han sido positivos para los docentes, por ejemplo, S indica que el hecho de disminuir los traslados y de estar en el hogar puede hacer el proceso de trabajo más cómodo, aunque indica que *“depende porque si uno tiene niños chicos eso sería muy incómodo”* (Entrevista a trabajadora 3, Educación). Pero, aun así, la participante comenta que hay problemas en la enseñanza a distancia porque la responsabilidad de prestar atención recae mucho en los estudiantes, lo que podría hacer menos efectiva la educación.

“Entonces, se conectan y se ponen ahí sin cámara y sin audio, por lo tanto, están en la clase como virtualmente presenciales, pero no están en la clase en realidad; están en otra cosa o están durmiendo, no sé, están en otra cosa...porque si los tenemos presencialmente otra cosa es, ¿no? Que los estoy mirando, si se están quedando dormidos los puedo despertar y... por lo tanto, hay cosas también que se echan de menos en ese sentido.” (Entrevista a trabajadora 3, Educación).

En ese sentido, un entrevistado también considera que hay cambios en la forma de hacer las clases, ya que lo lectivo ha disminuido, pero las tareas fuera del aula han aumentado, lo que trae consecuencias en el vínculo profesor-alumno, ya que se ha ido precarizando.

“O sea, por ejemplo, cuando uno en el fondo hace una pregunta en clases, ¿y dice - bueno que opinan ustedes de este tema? - pero tú lo haces virtual y lo mandas como actividad, por ejemplo, cuando tu revisas una actividad en clases, revisas una pizarra, y los estudiantes están autocorrigiéndose, o hacen un comentario, hay una suerte de modelamiento colectivo, natural, hiper-natural. Pero ahora eso no se da, porque primero la interacción es muy precaria, entre las estudiantes y con uno mismo, ósea cámaras apagadas y cosas así, porque lo están haciendo en el celular, porque hay mucho bullicio en sus casas, porque les da vergüenza, no quieren mostrar su casa, o tienen planes de datos muy bajos, todo eso.” (Entrevista a trabajador 1, Educación).

Asimismo, él indica que los cambios también dependen del rubro que el profesor enseñe, comenta que en su colegio las horas lectivas de asignaturas consideradas no esenciales han disminuido notoriamente. Es más, los programas no obligatorios, como talleres, se han visto seriamente afectados porque el presupuesto ha ido a otras cosas y no tienen donde realizarlos.

Por otra parte, en el caso de la construcción, los entrevistados consideran que el aumento de protocolos de higiene y salubridad se van a mantener en el tiempo después de la pandemia, por ejemplo, en el caso del transporte, un entrevistado indica que antes no había esos servicios para los trabajadores, pero ahora sí. Así también como las preocupaciones por el aseo,

“hoy día también la importancia de que no solamente estén las cosas, sino que la higiene de las cosas; no es lo mismo tener un baño, que tenerlo limpio siempre. Yo creo que esas preocupaciones se han ido incrementando, ¿cierto? En cada medida sanitaria, demandan sanitización y limpieza constante de los espacios, entonces, eso es algo que yo creo que vino para quedarse en el sector y que también es re importante” (Entrevista a trabajador 1, Construcción).

En cuanto a cambios transitorios por la pandemia, dos entrevistados indican que hubo una disminución importante en la cantidad de trabajo disponible y también un aumento en la informalidad de los contratos, *“O sea, cuando empezó la pandemia, bajó no sé de 80% de trabajo a 0; o un porcentaje muy poco y se ha ido reactivando muy de a poco”* (Entrevista a trabajador 3, Construcción).

Por último, en el caso del comercio, al igual que en la construcción, un entrevistado piensa que se van a mantener los protocolos de seguridad que llegaron con la pandemia, *“se está haciendo casi costumbre el tema de seguridad, una mascarilla, un alcohol, entonces yo creo que se va a mantener en realidad”* (Entrevista a trabajador 3, Comercio).

En términos de cambios transitorios, además de los protocolos de sanitización, según una entrevistada la atención al cliente se ha vuelto más compleja, ya que ellos como trabajadores deben mantener los aforos dentro de los locales comerciales, y eso genera discordia entre los clientes,

“ellos mismos se ponen a pelear porque obviamente el punto ahí importante es el aforo, antes la atención sin aforo que uno podía tener, no sé 10 personas dentro de la tienda, ahora es un número reducido y hay clientas que se ponen a pelear entre ellas, que una está esperando, que la otra no se apura, que quiere saber que todos tienen derecho a mirar, y ahí es como la vendedora, nosotras mismas como “ya, pero cómo lidiamos con eso”...” (Entrevista a trabajadora 1, Comercio).

Entorno de trabajo y riesgos

El entorno de trabajo y riesgos asociados es muy diferente entre los rubros estudiados. En el caso de los profesores, existen riesgos físicos y psicológicos en su profesión. Primero, según una entrevistada, un tipo de riesgos tiene *“que ver con la fatiga de material, el tema por ejemplo de las muñecas, el manguito rotador, son*

típicos problemas de la salud de los profes” (Entrevista a trabajadora 2, Educación). Por su parte, otro trabajador del rubro señala que los colegios arquitectónicamente están diseñados para tener clases, por lo que habría condiciones apropiadas para trabajar. Sin embargo, indica que los espacios donde los profesores hacen su trabajo no lectivo, es decir, donde no hay alumnos, la preocupación es menor,

“O sea, por ejemplo, en mi caso en particular, en mi escuela, remodelaron la sala de profesores, por decirte algo. Pero, por ejemplo, mantuvieron la misma cantidad de computadores. Remodelaron porque claro, cambiaron el piso, por decirte algo y etc., pero son remodelaciones más cosméticas, no son como pensadas en el tipo de trabajo que se desarrolla en ese espacio” (Entrevista a trabajador 1, Educación).

Otro problema asociado a los establecimientos es la ubicación de estos, ya que pueden estar en lugares de protesta o de enfrentamientos, así una entrevistada cuenta que

“en Bellavista donde está la sede de la universidad donde trabajo y... en general, son lo de las protestas, las protestas que hay en Plaza Italia, por ejemplo, el entorno, Entonces, eso es riesgoso porque muchas veces los estudiantes tienen... o tenemos que suspender, tenemos que suspender jornadas, han pasado situaciones en los estudiantes, también a los profesores” (Entrevista a trabajadora 3, Educación)

Por otra parte, los riesgos psicológicos a los que se enfrentan los profesores están asociados a su relación con los alumnos, ya que, según JI, en contexto de movilizaciones ha habido acciones muy violentas por parte de los estudiantes,

“bueno contexto movilizaciones de estudiantes, caos en el colegio, literal, óseas sillas vuelan de un lado a otro, 2019...pero efectivamente con grados de violencia interna sucesivos y progresivos y altos” (Entrevista a trabajador 1, Educación).

Llegando inclusive a las amenazas físicas hacia los mismos profesores,

“algún sector de las cabras se querían tomar el colegio a toda costa, y fue una de las pocas veces en que el conflicto con los docentes fue muy fuerte, porque nunca hubo dialogo ni acuerdos ni nada, previo fue un grupo de estudiantes que no estaba ni ahí con eso también, y que simplemente amenazó, directamente con botellas de bencina, cosas así. Y eso fue muy impactante para muchos colegas” (Entrevista a trabajador 1, Educación).

Además, este entrevistado analiza que en los últimos años los apoderados han tomado un rol más “clientelista”, por lo que demandan mucho a los profesores por sus servicios, aumentando mucho la presión hacia el trabajo del profesor. Incluso han tenido problemas legales, produciendo un sisma y desconfianza muy altos con los estudiantes,

“Entonces, empieza a aparecer que debemos tener un abogado, cachay. Que tenemos q grabar para tener evidencia, entonces se instala una mirada de la desconfianza muy compleja.” (Entrevista a trabajador 1, Educación).

En cuanto a los cambios en los riesgos, los profesores en general señalan que solo ha habido algunas mejoras arquitectónicas como cambios de ventanas, pero nada sustancial. Inclusive, una entrevistada señala que solo ha escuchado cambios en los discursos, pero no en la realidad.

Por su parte, los que trabajan en la construcción consideran que hay muchos riesgos físicos asociados al rubro. Así, un entrevistado indica que hay problemas comunes a los que todas las personas en la obra están expuestas, como la contaminación acústica, contaminación ambiental por material particulado, a lo que otro entrevistado agrega factores de riesgo, como los trabajos confinados, las excavaciones, las alturas, atrapamiento en máquinas, y desniveles. Asimismo, un factor común es el problema del traslado a las obras, ya que no disponen de transporte, sino que deben llegar por su cuenta, aunque sean lugares lejanos o sin locomoción colectiva (Entrevista a trabajador 2, Construcción).

Además, según lo señalado habría problemas asociados a ciertas especialidades, como los jornales que deben levantar mucho peso. Lo anterior aumenta *“harto riesgo de desarrollar enfermedades musco-esqueléticas que muchas de ellas no están ni siquiera reconocidas”* (Entrevista a trabajador 1, Construcción). Otro sector es el de las oficinas técnicas, a los cuales les entregan *“escritorios muy básicos, lo más básico que tiene el Sodimac para la obra. Porque se entiende que va a ser para un rato, pero dentro de eso no está una silla rica, no tienen una cuestión para apoyar los pies, al final están 9 horas al día como locos ahí...”* (Entrevista a trabajador 2, Construcción). Lo que denota que los riesgos y las enfermedades asociadas son muy variables en el rubro de la construcción.

Respecto a los cambios en los riesgos asociados al trabajo, hay opiniones divididas. Por un lado, otro entrevistado comenta que *“los técnicos en general le han tomado un poco más de peso a las personas que trabajan en seguridad industrial. Entonces se les ha empezado a explicar más los protocolos de seguridad y consecuencia de eso ha habido muchos menos accidentes.”* (Entrevista a trabajador 3, Construcción). A lo que un trabajador suma que, desde ingreso de la Ley de Subcontratación,

“hay una preocupación mayor en poder tener una seguridad en la obra. Eso se ve reflejado en los usos de implementos de protección personal que antes se usaba muy poco. Hoy día ya es imposible ver a un trabajador sin zapatos de seguridad, sin andén, sin sus antiparras...” (Entrevista a trabajador 1, Construcción).

No obstante, un entrevistado considera que no ha habido cambios relevantes en el rubro, solo quizás un poco más de conciencia en el tema del peso de los sacos para evitar problemas físicos posteriores. Además, según él, el problema de los traslados aún sigue vigente, lo que a la larga aumenta mucho la jornada laboral de los trabajadores, ya que se deben levantar muy temprano y llegar muy tarde a sus casas en la noche.

En cuanto al comercio, también habría varios riesgos físicos, por ejemplo, un entrevistado señala que él va a

casas o departamentos a instalar cosas en altura y los materiales son pesados, por lo que se expone a accidentes parecidos a los del rubro de la construcción. Por su parte, RG creía que al trabajar en una tienda no habría mayores complicaciones físicas, pero sí se ven en la bodega ya que,

“son súper reducidas al menos en las tiendas en las que yo he estado y son estantes súper altos donde uno tiene que subirse a una escalera y muchas veces la escalera se hace corta y hay que estar trepando escaleras fijas que tiene la tienda, y eso sí es peligroso porque los estantes al ser tan altos uno no siempre tiene todo a mano y tiene que estarse moviendo y haciendo acrobacias para encontrar otras cosas entonces, como el manejo de bodega es complicado” (Entrevista a trabajadora 1, Comercio).

Lo que la expone a accidentes físicos. Además, hay otros factores físicos asociados como estar muchas horas de pie, sin posibilidad de descanso para sentarse. Por otra parte, también considera que hay riesgos de estrés y problemas psicológicos ya que en la atención al cliente

“hay que controlarse porque en el fondo uno igual no puede faltarle el respeto al cliente, pero el cliente igual te lo puede faltar a ti, entonces tú tenés que mantenerte callado, callada, aguantando muchas veces malos tratos por parte de las personas” (Entrevista a trabajadora 1, Comercio).

Teletrabajo

El rubro que más ha utilizado el teletrabajo para adaptarse a la pandemia es el de los profesores. Por una parte, hay opiniones positivas, como una entrevistada que comenta que ahora se puede conectar rápidamente con profesores de sedes de la universidad que están en regiones, mejorando la comunicación entre ellos, dice que se generó *“un switch...Y si estás en algún lado, que yo estoy en Viña y tú estás acá, da lo mismo, estamos conectados igual, entonces no hay problema.”* (Entrevista a trabajadora 3, Educación). No obstante, los tres entrevistados indican que hay muchos desafíos y riesgos asociados al teletrabajo que antes no estaban. Así, un entrevistado comenta que la primera barrera es el de las habilidades diferenciadas para ocupar los medios digitales, para algunos profesores ha sido muy fácil, pero para otros ha sido todo un aprendizaje que genera mucha angustia. Sumado a eso, otra entrevistada indica que para poder realizar el teletrabajo de manera adecuada depende mucho del tipo de colegio, hay algunos que han entregado todos los materiales como los más pudientes o aquellos muy vulnerables que tienen presupuestos por la Ley SEP, pero hay otros colegios donde no ha habido nada, dejando toda la responsabilidad al profesor.

Al analizar los riesgos asociados al teletrabajo, también el rubro docente tiene la mayor carga. En primer lugar, los entrevistados indican que por la exposición a pantallas hay problemas de *“posturas, voz también, cansancio visual, la luz, todas esas cosas. Sin dudas que más colegas van a usar más lentes después de esto, cosas así. Bueno, dolores de cabeza...”* (Entrevista a trabajador 1, Educación). También surgen patologías en la visión, así como una entrevistada indica,

“yo no usaba lentes y el año pasado tuve que ir al oftalmólogo y hacerme lentes porque me quedé piti con el tema de la sobreexposición a las pantallas, así que sí. Y no soy la

única, en mi círculo más cercano de diez personas la mitad ahora estábamos con lentes y antes había una con lentes, así que sí también.” (Entrevista a trabajadora 2, Educación).

No obstante, el mayor problema que los docentes visualizan es la falta de límites entre trabajo y vida privada al que están expuestos los profesores. Así, una entrevistada indica que falta mucha privacidad, ya que “el número de teléfono de uno pasó a ser público” (Entrevista a trabajadora 2, Educación). O la imposibilidad de desconectarse del trabajo,

“... Yo en realidad antes trabajaba ocho horas y ahora resulta que trabajo diez o trabajo doce; eso es como en cuanto a la experiencia...yo podría decir, “bueno, entonces yo trabajo de ocho a seis, cierro mi computador y terminé mi pega”. Pero no es así, uno se queda y se queda con el ritmo, y todavía a las siete... Y contesto un correo, y hace otra cosa, y así. Entonces, queda enchufado todo el tiempo” (Entrevista a trabajadora 3, Educación).

Aunque para el entrevistado el problema más grave es el aumento de la exposición docente al juicio familiar y comunitario, llegando a ser una presión mucho mayor para el trabajo del profesor, generando traumas y estrés entre sus colegas,

“efectivamente los apoderados escuchan tus clases con más facilidad, o están derechamente al lado de tu estudiante y cuestionando tu trabajo o limitando tu trabajo, o validando cosas que en el fondo tienen que ver con la relación pedagógica... apoderados que cuestionan mucho, que en el fondo ponen en tela de juicio el profesionalismo” (Entrevista a trabajador 1, Educación).

Para el caso de la construcción y el comercio, en ambos casos los entrevistados indican que no es posible hacer teletrabajo, porque la construcción *“una de las características que tiene es que demanda mano de obra, gente”* (Entrevista a trabajador 1, Construcción). y el comercio *“más que todo es presencial, porque tenemos la atención al público, no trabajan con eso de online ni nada.”* (Entrevista a trabajador 2, Comercio). Aun así, existirían algunos cargos que sí pueden hacer teletrabajo, por ejemplo, un entrevistado trabaja en logística, por lo que esta modalidad le ha resultado hasta positiva, considerándolo *“más cómodo y organizado”*. Por último, en términos generales, otro entrevistado considera que un riesgo de esta modalidad es que se trabaja como el doble, ya que se puede llegar a más clientes que de forma presencial.

Trabajo en plataformas digitales

Al igual que el teletrabajo, el rubro de la docencia es el que más ha comenzado a utilizar las plataformas digitales como medio para complementar su trabajo según los entrevistados, sin embargo, ninguno de los entrevistados señaló haber utilizado Rappi, PedidosYa o ese tipo de plataformas digitales para el reparto de comida u otros productos para complementar su trabajo.

Continuando con el rubro docente, un trabajador comenta que las plataformas han llegado a ser un reemplazo

para ciertas tareas docentes, ya que la pandemia habría agudizado el uso de estas en el aprendizaje, *“entonces las plataformas educativas básicamente eran material, usted úselo y páselo a los estudiantes. Y ahora son mucho más protagónicas, de copamiento de horas, de nivelación...”* (Entrevista a trabajador 1, Educación), lo que ha llevado a muchos profesores a optar por la informalidad y ofrecer servicios a dichas plataformas o inclusive, levantar sus propias plataformas educativas o utilizar otras como YouTube como medio para la enseñanza. Por otra parte, a pesar de que los profesores entrevistados no utilizan estos medios, sí comentan que es usual ver que los profesores realicen actividades complementarias para aumentar su sueldo, por ejemplo, un entrevistado relata,

“yo en general trabajo en cosas anexas a mi trabajo en el colegio. Asesorías, prestación de servicios educacionales, y trabajo... hago algunas clases en la universidad, entonces, complemento en el fondo, hace un par de años que hago eso y por eso tengo media jornada, sino tendría jornada completa” (Entrevista a trabajador 1, Educación)

O también hacen actividades de otra índole, según una entrevistada es común ver profesores vendiendo almuerzos en los colegios, o según otra entrevistada, sí existen profesores que utilizan medios como Rappi o PedidosYa para aumentar su salario, especialmente en el contexto de pandemia, ya que les han acortado la cantidad de horas de clases, obligándolos a buscar por otro lado.

En el caso de la construcción, indican que no hay mucho tiempo para hacer ese tipo de trabajos complementarios, como los delivery, pero, como indica J, hay trabajadores de la construcción que hacen trabajos anexas como poner un cerco en el barrio o hacer un radier.

Por último, para el rubro del comercio, los entrevistados señalan que sí han pensado trabajar en estas plataformas digitales pero que no lo han hecho. Solo RG indica que algunas compañeras vendían productos cosméticos como Ésika o Natura.

Calidad de vida y salud

Una primera dimensión relevante asociada con calidad de vida y salud dice relación con la percepción de los trabajadores de cómo su trabajo afecta en la salud. En el rubro de la Construcción destaca que principalmente se señalan el estrés tanto por la incertidumbre del rubro como por las condiciones de trabajo. En este sentido, se presentan relatos como los siguientes:

“Necesita saber cuando es su contrato, cuando termina y no tener que estar sorteando todos los meses con la posibilidad de quedar sin empleo. Yo creo que eso es una cosa que le complica mucho al trabajador, esa incertidumbre. Esa incertidumbre trae consigo otros fenómenos que tienen que ver con el estrés laboral, con la seguridad, o sea, si está pensando que lo van a despedir, lo más probable es que el viejo se accidente, que esté con la mente en otro lado” (Entrevista a trabajador 1, Construcción)

“Afecta... Básicamente en el tema del estrés, del estrés de... De, de un, un poco la... La inestabilidad del trabajo, básicamente porque a nosotros nos pasa que... Que es bien frustrante, entonces de repente tenemos muy poco trabajo, y de pronto tenemos mucho

trabajo por producto de que aprobaron un montón de proyectos que estaban, que estaban en carpeta y como que brotan todos juntos” (Entrevista a trabajador 3, Construcción)

También un entrevistado indica efectos relacionados con las condiciones de empleo y trabajo de forma más general en el rubro.

“Yo creo que en el fondo son trabajos que el trabajador no tiene una remuneración buena, tiene una demanda física que muchas veces es castigadora, trabajos muy bajo-valorados, o no bien valorados, sobre todo la plana más baja, los ayudantes, las condiciones laborales muchas veces no son las óptimas, normalmente no son las óptimas. Tienen muy pocos derechos, muy poco derecho a reclamo, o nulo derecho a reclamo. Los traslados son muy largos yo creo, entonces el tema multifacéticamente como que yo creo que, en su salud, no le repercute muy bien” (Entrevista a trabajador 2, Construcción)

Entre los trabajadores del Comercio un entrevistado asoció esto a los riesgos laborales dados por el sedentarismo del tipo de trabajo. Señalando que su trabajo lo afecta *“[e]n el peso, yo creo que eso me perjudica lo que es la espalda, el desgaste quizás de mis músculos, eso es el riesgo que se va acumulando, en realidad, en el problema físico más que nada” (Entrevista a trabajador 3, Comercio).*

Un entrevistado señala efectos del trabajo en la salud dados por la extensión de la jornada laboral.

“En nuestro entorno tenemos muchas horas de trabajo, y tanto lleva a cierta hora del día, ya al final de la tarde ya estamos agotados, pero físicamente hay que estar bien condicionado para poder seguir y terminar el día. Igual nos quita hartas horas de trabajo la empresa” (Entrevista a trabajador 2, Comercio).

Otra entrevistada de este rubro señaló que su trabajo, en el marco de pandemia, evidencia efectos a nivel de salud física, dado por los riesgos de trabajar en trabajos esenciales en pandemia, y de salud mental dados por las presiones propias del tipo de trabajo que realizan.

“Pero también es estresante porque también nos afecta, por ejemplo, los casos de ahora que hay muchas tiendas que están cerradas y compañeras vendedoras que no pueden ir a trabajar porque su comuna está en cuarentena, por tanto la compañera que sí puede ir a trabajar se hace cargo de más labores, o sea, implica más presión” (Entrevista a trabajadora 1, Comercio).

Entre los trabajadores de la Educación los aspectos más señalados correspondieron a problemas de salud mental en pandemia asociados a la carga de trabajo y las horas en que se trabaja. En este marco, una entrevistada lo asoció a la cantidad de trabajo, señalando que

“En algunos lugares se han hecho ajustes, en donde entienden que no estamos en un contexto digamos ideal, al contrario, y hacen ajustes, flexibilizan, tienen pausas más seguidas, una vez al mes, por ejemplo, o cada cuatro semanas y la quinta es de descanso. Pero yo te diría que esas son excepciones, la mayoría de los colegios siguen pasando máquina como si todo estuviera igual y es obviamente que repercute mucho en la salud po, imagínate no tener privacidad, sobrecarga de trabajo, no poder interactuar” (Entrevista a trabajadora 2, Educación).

Otro trabajador, relacionó las horas que se tienen disponibles para trabajar en contexto de pandemia, dadas las responsabilidades familiares.

“Claro me afecta hoy día mucho más en pandemia que no en pandemia, básicamente porque he redistribuido (...) mis tiempos operativos, los hago la mayoría en la noche, cuando ya mis hijos están durmiendo, entonces en el fondo eso, porque también mi pareja también trabaja, entonces tenemos que redistribuirnos, y en ese sentido, claro ha habido como un impacto muy fuerte en horas de sueño y todas esas cosas.” (Entrevista a trabajador 1, Educación).

Respecto de la preocupación de los trabajadores por la salud y seguridad en el trabajo se observa que en el rubro de la Construcción se reconoce una mayor preocupación por estos temas tanto desde los trabajadores como desde los empleadores. Así, un trabajador señaló que

“el trabajo está mucho más informado, mucho más educado, o sea, ha habido un cambio de paradigma con respecto a ese tema. Antes la seguridad era vista como un problema, un problema porque me ponen elementos en el cuerpo que me hacen mucho más incómodo el trabajo, así se veía antiguamente. Hoy día no, o sea, hoy día el viejo exige sus implementos de seguridad y... y eso demanda que el viejo está mucho más preocupado por su salud y entiende el riesgo que conlleva trabajar en la construcción, no en su totalidad” (Entrevista a trabajador 1, Construcción)

En el mismo sentido, un empleador reforzó esta idea, puntualizando que aun así los extranjeros tienen mayores dificultades para acceder a implementos de protección personal.

“Yo sí veo que normalmente es más el chileno el que te pide más cosas de EPP, y quizás los otros por mantener la pega, o por no webear o por miedo no lo dicen. Y también los viejos, son más se tiran nomás y no están ni ahí, o los cabros muy jóvenes que están empezando, y - no si yo sé y se tiran y se suben- no miden riesgos. Cabros muy jóvenes, ayudantes, de 18-22 años, normalmente yo creo que son más peligrosos, pero normalmente todos tienen conciencia yo creo.” (Entrevista a trabajador 2, Construcción)

Respecto de la preocupación por la salud y seguridad en el trabajo de los entrevistados del rubro del Comercio se observan más diferencias en lo planteado por los entrevistado. Uno de ellos señala que tienen preocupación por los equipos de protección personal para realizar ciertas tareas con mayores riesgos. Sin embargo, otro entrevistado indicó:

“No en realidad, no es algo que se conversa, o sea cuando hay cosas muy difíciles ahí se conversa entre los mismos quien puede, quien no se puede o si se puede” (Entrevista a trabajador 3, Comercio)

Los entrevistados del rubro de Educación señalaron mayoritariamente que en general los trabajadores del rubro no se preocupan por su salud y seguridad en el trabajo. Más aún, una entrevistada señaló que ello tampoco ocurre a nivel de empleadores.

“Demás que hay colegios en donde esto es una preocupación más real. Yo no sé si tiene que ver con que yo he trabajado solo en contextos particulares subvencionados, no sé si en los municipales por ejemplo es como más en serio, se toma más en serio la salud de los profesores, ¿ya? Pero en este contexto no tanto y eso también tiene relación con esta visión más utilitarista del trabajo que hacemos, como que eso, se asume que tenemos que aguantar, aguantar, aguantar” (Entrevista a trabajadora 2, Educación).

En términos de las medidas que se toman para enfrentar los riesgos de salud y seguridad en el trabajo, un trabajador de la construcción señaló que las medidas que se toman en las empresas se limitan a charlas de 5 minutos y la entrega de equipos de protección personal.

“Bueno, los mecanismos que se utilizan son (...) la charla de los cinco minutos, (...) el check list que le llaman, que es donde se ponen las tareas que se van a ejecutar, cuáles son los riesgos, todas las cosas es lo que más se utiliza. El tema de las charlas, obviamente el tema de sistemas de gestión que utilizan las empresas y... en el último caso los implementos de protección personal.” (Entrevista a trabajador 1, Construcción)

En esta línea, un empleador del rubro indica que se toman medidas desde una perspectiva legalista, donde se deciden en función de cumplir con la ley.

“Yo creo que, de una manera mucho más legalista, o reglamentaria, por cumplir. Va muy amarrado a cumplir, o sea si supera el número de trabajadores, tanto, y si después tienes una constructora que estuve, más de 150 o 200 y tantos como contratados en diferentes obras, deben tener como un departamento de prevención de riesgos y ahí la empresa tuvo que crear un departamento de prevención de riesgos, pero normalmente es porque hay que hacerlo” (Entrevista a trabajador 2, Construcción)

Entre los trabajadores del Comercio, dos señalan que sus empresas se preocupan por resguardar sus condiciones de salud y seguridad en el trabajo. De estos, uno lo destaca a nivel general y otra particularizando sobre el contexto de pandemia.

“De otras empresas no conozco mucho, pero por lo menos acá (...) tenemos nuestro seguro de la Mutual que por cualquier accidente laboral nos llevan ahí y gracias a dios

no ha pasado nada, pero tenemos eso, nos tratamos de cuidar mucho para evitar accidentes y no llegar a esos momentos” (Entrevista a trabajador 2, Comercio)

“En la empresa que estoy ahora, sí, son bastante preocupados, en el sentido de que nos facilitaron toda como parte del uniforme (...) las mascarillas, nos dieron termómetros digitales a cada uno para completas en el fondo las planillas que ellos mismos nos enviaron, que la misma empresa lo dio como por política casi, de estas planillas que se completan a diario y nos exigen mandar fotos. (...) Se han hecho charlas y capacitaciones también por parte de la empresa hacia nosotras” (Entrevista a trabajadora 1, Comercio)

Esta situación, entre los entrevistados del rubro Educación dos mencionaron el rol del Comité Paritario en la prevención y atención de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.

“Mira, en los colegios por ley, bueno en todos lados están estos comités paritarios y claro, ahí hay temas como referentes a eso, como a la concientización sobre los riesgos y los cuidados, ¿ya? Entonces claro, hay medidas, en algunos colegios, el comité paritario tiene un rol más protagónico, de hecho, más concreto que se traduce en cosas” (Entrevista a trabajadora 2, Educación)

“Pero sí hay una preocupación un poco más formal de la seguridad, por el tema de los comités paritarios, hay una preocupación, hay un delegado, y delegada dependiendo del año, y bueno también ahí los trabajadores no docentes tienen un rol bien importante también. Harta demarcación de espacios y cuestiones por el estilo, y eso, porque para mí la seguridad psicológica, por ejemplo, no está ni visibilizado eso. Ósea insisto, está como desde la queja, o desde el síntoma, pero no está como operacionalizada, ni tratada” (Entrevista a trabajador 1, Educación)

Respecto del conocimiento y uso del sistema de salud ocupacional, se observa que sólo uno entre todos los entrevistados no conocía su OAL. Sin embargo, la mayoría de quienes lo conocen señalan algunas dificultades propias para su acceso. En este sentido, un primer elemento que se destaca como dificultad de acceso es la demora de la atención. Señalando que no se utiliza el sistema *“por la poca eficiencia del sistema, se demoran mucho, mucho tiempo para todo en realidad” (Entrevista a trabajador 3, Comercio)*

Otra barrera señalada dice relación con los incentivos que tienen los prevencionistas para bajar las tasas de accidentabilidad, por lo que no hay incentivos para reportar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

“Eh, bueno, la empresa porque la empresa hoy día determina, cuando no hay sindicato... Bueno, nosotros inducimos a los trabajadores... Bueno, nosotros mismos los llevamos al hospital. pero cuando no hay sindicato en la empresa, generalmente en la empresa es el prevencionista de riesgo, a veces esto es como lo de Poncio Pilato, se lavan las manos. La empresa dice, “no, si yo no fui, fue el prevencionista”. Pero el prevencionista siempre tiene un incentivo a bajar la tasa de accidentabilidad... A cualquier costo” (Entrevista a trabajador 1, Construcción)

Una tercera barrera identificada tiene que ver con des-incentivos para la denuncia de enfermedades o accidentes del trabajo o para atender eventos de ese tipo en las mutualidades. Esto por las dificultades para el reconocimiento de ellos como de origen laboral, por el temor de los trabajadores a ser recriminados por sus empleadores por la denuncia o por el miedo al alza de las tasas.

“Mira, yo cuando tuve que acceder fue no en la escuela en la que estoy ahora, sino que, en otro colegio, y ahora lo que yo he sabido que compañeras que han ido, por ejemplo, de hecho, una compañera fue por tendinitis y no se la pasaron como enfermedad laboral, incluso en contexto de pandemia, donde entendemos que estamos teletrabajando y no la pasamos como enfermedad laboral. Y lo otro, es que además le llegó un llamado del jefe de que por qué no había avisado antes de ir a la Mutual, que por qué no les habían avisado a ellos. Porque está esta cuestión, yo no sé qué tanto tiene de mito y que tanto tiene de realidad, de que cada vez que un trabajador utiliza esto como que al colegio le sube el valor del seguro, de la prima que pagan, no sé qué tan real sea. Entonces está como este susto un poco a ir a la Mutual porque del colegio te van a retar, está esta idea de que te van a llamar la atención porque fuiste y accediste. Entonces al final se usa para los accidentes.” (Entrevista a trabajadora 2, Educación)

Por último, se señala en el rubro de la Construcción que algunas condiciones de empleo que se dan en el rubro no están mediadas por contratos de trabajo, lo que no les entrega este tipo de garantías a los trabajadores

“La mayoría de las empresas miniPyMEs o chicas de construcción o subcontratistas chicos, que hacen su pega que igual tienen factura y todo, formal o informal, normalmente pagan lo que hay que pagar que les dice el contador, lo que les dice previred y listo. Y no van más allá” (Entrevista a trabajador 2, Construcción)

En este marco, es que también destaca que la evaluación del trabajo de prevención y atención de los organismos administradores es señalada como malo o insuficiente por la mayoría de los entrevistados. En este sentido uno de los problemas asociados dice relación con la falta de reconocimiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Ejemplo de ello, es cuando se señala que

“Siempre cuando uno tiene una dolencia musco-esquelética, en la Mutual te dicen que es un tema... que fue que tú te lo hiciste cuando chico o porque en tu casa comí con servicios te genera tal lesión, no sé, te inventan cualquier cosa. Hay muchas cosas ahí que te generan harto riesgo” (Entrevista a trabajador 1, Construcción)

Otra de las críticas asociadas al funcionamiento de los organismos administradores relatadas por los entrevistados tiene que ver con la falta de actividades de prevención presenciales de larga duración. Sin embargo, dos entrevistadas del rubro de la educación que estas actividades son suficientes y tienen una adecuada periodicidad

En torno a los problemas de salud mental asociados al trabajo se observa que entre los trabajadores de la construcción uno señala el estrés asociado a la extensión de las jornadas de trabajo.

“O sea, yo creo que el tema de las extensas jornadas de trabajo, yo creo que eso es algo que afecta a la salud mental del trabajador, eso sin duda. Y la inestabilidad o el trabajo de subcontrato, creo que también generan niveles de estrés complejos. Yo tengo que andar peleando con muchos subcontratos, pa’ que a los viejos les paguen... llega el treinta, no hay plata, treinta y uno... después el primero, después... sacando las lucas. Y eso, todo eso, genera harto nivel de estrés en los viejos, y obviamente se van desencadenando en enfermedades más complejas.” (Entrevista a trabajador 1, Construcción)

Otro elemento destacado por trabajadores de la Construcción tiene que ver con el consumo de drogas y alcohol entre los trabajadores del rubro de empresas de mayor tamaño.

“Por eso también yo creo que hay mucho consumo de droga adentro, y no de drogas blandas, yo creo que hay mucho consumo de obras duras, en construcciones de obras grandes es muy normal que un lunes te falten una o dos personas, o sea, si en una obra de 20 personas, 1 o 2 te van a faltar sí o sí uno o dos lunes al mes. pasa. O te llegan pasado a copete, después de quincena te llegan pasados a copete, o salen a la hora de almuerzo a comprar - jefe vamos a salir a comprar- pero en verdad van a fumarse un caño, marihuana, consumo de cocaína también ocurre mucho adentro. Y yo creo que va muy amarrado a eso, o sea...sobre todo en obras más grandes, yo creo que todo lo que es inmobiliaria hay mucho más consumo de drogas.” (Entrevista a trabajador 2, Construcción)

Entre los trabajadores del Comercio, sólo una menciona problemas de salud mental asociados al trabajo en contexto de pandemia, planteando las dificultades psicosociales que ha traído los ajustes que ha habido en los lugares de trabajo.

“Pero en lo que es salud mental, a mí, personalmente prefiero estar en un lugar físico trabajando, como de oficina y esas oficinas o en la tienda, que estar en mi casa.(...) Pero también es estresante porque también nos afecta, por ejemplo, los casos de ahora que hay muchas tiendas que están cerradas y compañeras vendedoras que no pueden ir a trabajar porque su comuna está en cuarentena, por tanto la compañera que sí puede ir a trabajar se hace cargo de más labores, o sea, implica más presión” (Entrevista a trabajadora 1, Comercio)

Entre los trabajadores de Educación, un primer elemento que destaca en términos de salud mental tiene que ver con el desgaste producido por la enseñanza vía web. Esto en la medida que es una plataforma que aleja a los profesores de los estudiantes, dificultando la generación de vínculos.

“Entonces eso ha sido muy fuerte, porque eso también genera mucha angustia en los docentes, la disminución de la interacción, la desaparición del vínculo con tus estudiantes, como que ha sido muy potente, hacia los profes, como de mucha angustia,

ha provocado mucha angustia. Aparte de abrumarse, se angustian” (Entrevista a trabajador 1, Educación)

Otro elemento que surge de las entrevistas tiene que ver con la carga laboral de los trabajadores.

“No he conocido a ningún profe que me diga "oye, me ha acomodado un montón esto de la pandemia", al revés, estamos, así como todos yendo al psicólogo, no sé, la verdad es que es brutal, yo creo que, siendo un gremio bien resiliente en relación a la sobrecarga laboral, ha sido espantoso.” (Entrevista a trabajador 1, Educación)

Respecto de la importancia de las temáticas de salud mental es llamativo que si bien se reconoce su importancia, se señala que los trabajadores tienen poca agencia en solucionar este tipo de problemas. En este sentido, se plantea que

“(…) en mi experiencia yo creo que no, yo creo que queda muy a la deriva de... es casi algo como colateral que ni siquiera está en el mapa, ni siquiera está en la mesa, en la ecuación. Ni para el empleador, ni para el trabajador, porque no está en la mesa po, no está en ninguna parte de la mesa, el trabajador quizás está peleando porque le lleguen un poco más de plata o que le reconozcan sus horas extra o que le pongan un baño un poco más limpio, o por tener un microonda que funcione para calentar la comida, o que les paguen sus cotizaciones a tiempo, o que le paguen su finiquito cuando corresponde, reconociéndole todo, está peleando cosas tan básicas, que la salud mental ni es tema, ni asocia que eso le trae problemas, y que anda mal genio en la casa por eso” (Entrevista a trabajador 2, Construcción)

Adicionalmente se destaca que estas temáticas suelen ser mal vistas por sus empleadores, entonces no se enfrentan.

“Mira yo creo que como tema propiamente tal para los empleadores surge ahora, como que en pandemia esto se desborda. De hecho, bueno yo creo que socialmente tenemos asociada esta idea como peyorativa de la enfermedad mental, entonces la salud mental o alguien que, por ejemplo, presenta una licencia por algún motivo psiquiátrico, es súper mal visto. Entonces también los trabajadores evitan mucho el recurrir a esto porque está mal visto, no sé po, una tontera cultural po.” (Entrevista a trabajadora 2, Educación)

Más aún, destaca en todas las entrevistas que en ningún momento se señalan medidas preventivas de parte de los empleadores o los organismos administradores para enfrentar estas temáticas. Resolviendo este tipo de problemas a través de comunicaciones personales con los trabajadores.

Por último, otra temática que surge de las entrevistas tiene que ver con la doble presencia y cómo las responsabilidades personales o familiares interfieren en el trabajo. En este sentido se plantea como una temática transversal a todos los trabajadores, que ha impactado fuertemente a quienes han tenido que estar en casa ya sea por teletrabajo o por suspensión temporal del contrato. Aun así, los entrevistados del rubro Educación fueron los que más información aportaron al respecto

“bueno otra cosa que también debe ser transversal a todos los trabajos, es el tema de la combinación hogar-trabajo, crianza, el caso de quienes tenemos hijos, tele estudio de parte de tus propios hijos, que yo creo que también es super fuerte.” (Entrevista a trabajador 1, Educación)

“El trabajo en general eh, influye mucho en la vida personal. Mucho porque, en el fondo, no hay separación, en este minuto, no hay separación.” (Entrevista a trabajadora 3, Educación)

Información relevante para recoger en la encuesta

En torno a esta dimensión un primer elemento que destaca tiene relación con la importancia que los trabajadores le ven a una encuesta como la ENETS. Ello, en primera medida, en tanto aporta información concreta a trabajadores y empleadores.

“Yo creo que es super importante porque de alguna manera nos otorga o les otorga datos concretos a, digamos a las escuelas, para tomar decisiones también po, porque deja de tratarse de percepciones individuales y se transforma en un insumo concreto a partir del cual se puede trabajar.” (Entrevista a trabajadora 2, Educación)

“Como le decía, como información es bastante bueno y creo que las encuestas ayudan bastante a saber la forma de pensar de una persona o el rubro que se está trabajando cómo va, cómo se mantiene.” (Entrevista a trabajador 3, Comercio)

Además, se señala que es útil en la medida que permite conocer información en todos los niveles de mando de una empresa.

“Sí, por supuesto. Por supuesto por todas las visiones diferentes que hay del tema y sí, súper importante hacer la encuesta y a diferentes trabajadores, y en diferentes escalones de trabajadores. Al trabajador, al supervisor, al jefe, al gerente o al dueño de la empresa. Sería súper bueno hacer la encuesta entre todos y de ahí conciliar un poco las políticas de salud laboral de toda la gente po’.” (Entrevista a trabajador 3, Construcción)

Asimismo, en términos de la utilidad también se señala que esta información le permite obtener recursos a trabajadores y empleadores para generar discusiones en torno a estas temáticas.

“yo creo que virtuosamente podría entregar elementos tanto a los empleadores como a las organizaciones sindicales y gremiales, para que esto sea un tema de estructura de trabajo y no solo de emergencia, o circunstancial. De verdad.” (Entrevista a trabajador 1, Educación)

“Claro, es que yo creo que cuando uno hace este tipo de negociaciones o cuando uno plantea temas de productividad, o de calidad de vida, todo tiene que ver con la percepción del trabajador. Yo cuando voy a una empresa y le digo, “oiga, ¿sabe qué? Sus

viejos se sindicalizaron". Y me dicen, "oye, pero si mis viejos no tienen problemas, yo soy de políticas de puertas abiertas, la gente viene a hablar conmigo". Ese es el discurso, pero no es la realidad." (Entrevista a trabajador 1, Construcción)

Otro entrevistado señala que la utilidad de esta información depende de los usos que se den a nivel estatal, en la medida que eso efectivamente puede modificar las condiciones de empleo y trabajo.

"Sí, pero si se implementaran medidas, porque si no queda en otro artículo, en otro documento más, otro libro más para la biblioteca. Yo creo que el gran tema aquí es la aplicación, por eso yo comentaba antes, hay que subir el sueldo mínimo, pero sin duda, sobre todo a trabajos de construcción, que son trabajos super sacrificados y duros, sobre todo el jornal, el que tiene pega más pesada, es dura. Entonces a eso en particular debería haber algo, que sea obligatorio y que se fiscalice de manera efectiva y no con que tiene que ir un gallo con un disfraz de seremi de no sé qué tontera, porque al final no va a tener la capacidad" (Entrevista a trabajador 2, Construcción)

Respecto de la información concreta que consideran importante rescatar en la encuesta un primer elemento, asociado a condiciones de empleo tiene que ver con rescatar la cantidad de trabajo informal que hay en Chile. Esto, en la medida que un entrevistado señala:

"Mira, eh, yo creo que es súper importante formalizar los trabajos. Porque sobre en la construcción se contrata mucho por empleo informal." (Entrevista a trabajador 3, Construcción)

Otro elemento que es señalado por otro entrevistado dice relación con las formas de gestión de la empresa, en la medida que se señala

"(...) el tema de las formas de gestión, como eso también afecta al desempeño del trabajo, la valoración de la opinión, la definición colectiva y cosas así" (Entrevista a trabajador 1, Educación)

Un tercer tema relevante indicado tiene que ver con la composición del salario, en la medida que en algunos rubros se realizan contratos por sueldos menores a los que se tienen después del mes de trabajo y ello se hace para la conveniencia de empleadores y del sueldo liquidado de los trabajadores.

"Otro tema que yo creo que es importante es la composición del salario porque también en la industria de la construcción se utiliza mucho el sueldo mínimo, ¿cierto? Y el resto es en base a bono, ¿cierto? Entonces, eso también es re importante porque también te genera ciertas condiciones, también en términos del acceso financiero, o sea, tú puedes ganar un millón de pesos, pero tu sueldo es el mínimo, el base, y el resto te lo van completando con bonos. Entonces, después, en el momento de acreditar renta, se te castiga mucho el tema de ese tipo de remuneraciones. O lo otro también es el pago en negro que se da mucho también, principalmente en el subcontrato: al viejo también lo

contratan por el mínimo, le pagan por el mínimo, pero por al lado, le ponen el resto de las lucas.” (Entrevista a trabajador 1, Construcción)

Luego, también se rescató información relevante para recoger en términos de condiciones de trabajo, donde un primer elemento que se destaca dice relación con la comunicación entre empleadores y trabajadores, y el nivel de satisfacción de los trabajadores respecto de esta comunicación.

“De cómo es la comunicación entre el empleador y el empleado, qué tan bueno es su lugar de trabajo, si le agrada o no le agrada, qué debería mejorar tu empresa para hacer de un mejor equipo de trabajo, eso le agregaría.” (Entrevista a trabajador 2, Comercio)

Otra entrevistada señala que le parece importante rescatar información sobre salud mental y clima laboral.

“Yo diría que la salud mental y el clima laboral también enfocado por ahí (...) Porque ahí también te puede dar reflejo de cómo se siente la persona emocionalmente en su trabajo, y qué habilidades puedes rescatar de tu trabajo.” (Entrevista a trabajadora 1, Comercio)

Una entrevistada señala que a raíz del contexto de teletrabajo indica que *“las condiciones que uno tendría que preguntar es la conectividad, o sea, realmente la universidad en este caso la universidad, pero en otros casos será otra institución, eh, te da la posibilidad de tener una conexión donde no la estás pagando tú, sino que te la proporcionan.” (Entrevista a trabajadora 3, Educación)*

Por último, un entrevistado señala que se debería recoger información orientada a modificar la calificación de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, asociado a algunos rubros que presentan riesgos particulares.

“Y particularmente en aspectos que a mí me parecen relevantes, bueno están todas las enfermedades, como la redefinición de las enfermedades laborales particularmente en el mundo educativo, por ejemplo, todo el tema del uso de la voz, no sé si está correcto, pero cosas ergonómicas, que se yo o problemas en la espalda, cosas por el estilo, hasta cuestiones más de carácter psicológicas, que tienen que ver con la sobrecarga de trabajo o con la jefatura, y cosas así. En general, eso está super invisibilizado tanto en el trabajo como en la organización sindical” (Entrevista a trabajador 1, Educación)

En este contexto también surgieron, como información relevante para la encuesta, otras temáticas como por ejemplo la importancia de cómo se atienden los trabajadores informales ante situaciones de enfermedades o accidentes de origen laboral.

“Es un tema súper importante, súper relevante el tema de la salud en este rubro, porque como te decía, como son proyectos pequeños y esporádicos, mucha gente por abaratar costos contratan de manera informal a las personas. Y eso genera problemas de salud, problemas de si tienen algún accidente no tienen dónde recurrir, y eso se reflejó mucho en tiempo de la pandemia” (Entrevista a trabajador 3, Construcción)

Además, es señalado qué información concreta en torno a condiciones de salud mental sería útil para la encuesta.

*“Se me ocurre saber cómo está la salud de cada uno: estás con depresión, estás... tienes alguna... estás atendiéndote por psicólogo, no sé. Qué pasa con la salud de cada uno, a lo mejor uno cree que son pocos los que están con depresión y son muchísimos”
(Entrevista a trabajadora 3, Educación)*

6.3. Principales conclusiones

Respecto de las conclusiones de las condiciones de empleo se observa que tanto en el rubro de la educación como en la construcción tienen una alta inestabilidad laboral, asociada a contratos a plazo fijo o a relaciones informales en el caso de la construcción. Dado lo anterior, es que también se genera una alta rotación de personal al terminar los años escolares o las faenas y proyectos. Además, en cuanto a la resolución de conflictos, en ambos casos se menciona la existencia de sindicatos o comités paritarios e instancias de negociación, pero al mismo tiempo se indica que dichas agrupaciones son más de forma que de fondo, o que existen mecanismos por parte de las empresas o empleadores para evitar la organización real de los trabajadores. Sería relevante indagar aún más en relación a cómo es realmente esta realidad en ambos rubros. Por último, en el caso del comercio, no se hace alusión a mayores problemas con empleadores, y la mayoría tiene contrato a plazo fijo. Cabe destacar que las entrevistas a estos actores eran bastante escuetas, por lo que podría ser útil indagar aún más en este rubro.

De estos elementos, el equipo investigador evaluará la posibilidad de integrar una pregunta por la rotación en los lugares de trabajo en el nuevo cuestionario de la encuesta. Todos los demás elementos señalados por los entrevistados se encuentran incorporados en la primera versión de la encuesta.

Respecto de las condiciones de trabajo, el rubro que más cambios ha tenido producto de la pandemia, tanto en su entorno, riesgos y modalidad es el de los profesores. Se han visto expuestos a cambiar sus metodologías de trabajo, los materiales con que trabajan, el vínculo con sus estudiantes, y han estado mucho más expuestos al escrutinio público. Por otra parte, el rubro de la construcción aún se percibe como el que tiene mayores riesgos de accidente y aquellos de origen físico, así como contaminación acústica y contaminación ambiental, los cuales no hay claridad si es que ha mejorado en el último tiempo.

Finalmente, el comercio es un rubro que tiene ciertos factores riesgosos como las bodegas o el trato con clientes. Sería importante indagar aún más en cómo la pandemia ha afectado otros rubros y quizás indagar aún más en los docentes, ya que son los que más tenían comentarios al respecto.

En este marco, se considera relevante, en concordancia con los resultados del panel de expertos, incorporar preguntas sobre los cambios en el mundo del trabajo producidos a raíz de la pandemia, considerando las nuevas modalidades de trabajo como los nuevos riesgos para los trabajadores.

En términos de lo presentado en la sección de calidad de vida y salud se presenta que, si bien todos los trabajadores observan que el trabajo incide en su salud, los trabajadores del comercio y educación lo veían como riesgos de salud mental, mientras que los trabajadores de la construcción presentaban una perspectiva que incorporaba tanto condiciones de empleo y trabajo, riesgos físicos y riesgos de salud mental. En cuanto a la preocupación de los trabajadores por su salud, se presenta que en el rubro del comercio destaca una

creciente preocupación de parte de los trabajadores por su salud y seguridad, a la vez que un mayor compromiso de las empresas. En el rubro de la educación, la mayoría señaló que era algo que en general los trabajadores dejaban de lado. En el rubro de comercio, algunos señalaron que existía esa preocupación y otros que no.

Respecto de las medidas que se toman para resguardar la salud y seguridad, se observa que los trabajadores de la construcción tendían a señalar que el foco de las medidas es más legalista, en el sentido que las empresas toman medidas para cumplir con la ley, pero no hay un esfuerzo que vaya más allá. Algo similar ocurrió en el rubro del comercio, donde si bien los entrevistados valoraban positivamente las medidas, estas se limitaban a lo que la ley exige. Por su parte, los entrevistados del rubro de la educación destacaron el rol del comité paritario para tomar medidas de salud y seguridad en el trabajo.

Respecto del funcionamiento de los Organismos Administradores, se señaló mayoritariamente conocer su mutualidad, pero se señalaron también dificultades de acceso asociadas a las condiciones de empleo y la voluntad de los empleadores y prevencionistas por llevar a un trabajador al sistema de salud ocupacional. Por ello, los trabajadores evaluaban a su mutualidad como mala o como que sus medidas eran insuficientes.

En torno a la salud mental, se señaló por los entrevistados que muchas veces ello se originaba por las condiciones de trabajo, donde las extensas jornadas y la inestabilidad del trabajo en el rubro de la construcción destacó. Ello, en este rubro genera también un mayor consumo de drogas y alcohol por parte de los trabajadores. Para los trabajadores del comercio los riesgos también se asociaron a las jornadas de trabajo y a las presiones por atención a público. Por último, en el rubro de la educación si bien se reconocía la existencia de estos problemas, también se señalaba que los profesores tenían poco autocuidado en lo que refiere a la prevención y atención de ellos. Finalmente, respecto de doble presencia si bien se señaló como un problema transversal, también se puntualizó que ello ha sido particularmente complejo en el contexto de pandemia.

Respecto de esta sección, el equipo investigador reafirmó la importancia de incorporar preguntas en torno al teletrabajo, sus riesgos y las medidas con las que se enfrentan; aun cuando es posible que no todas estas dimensiones se prioricen en virtud de que la encuesta no sea de gran extensión. El resto de las temáticas abordadas, han sido integradas en la nueva versión de la encuesta por los resultados de los procesos anteriores de investigación.

Respecto de la información relevante para los trabajadores para que sea recogido por la encuesta, se observa en primera medida que todos los trabajadores destacaron la importancia de la encuesta en la medida que les proporciona datos concretos a empleadores y trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo. En términos de su utilidad se señaló que la información le permite a trabajadores y empleadores el tener recursos que faciliten ciertas discusiones en sus contextos particulares. Aun así, también se destacó que el uso que se tiene que dar tiene que ser desde el Estado para el diseño e implementación de políticas públicas. En términos de los temas que surgieron para incluir, se señaló el conocer la magnitud de la informalidad, incorporar preguntas que se relacionen con las formas de gestión dentro de las empresas y la composición del salario. También se destacaron ideas asociadas a condiciones de empleo para incorporar donde se debe conocer cómo es la comunicación entre trabajadores y empleadores, y temas de salud mental.

Estos elementos, están incorporados casi en su totalidad en la primera versión de la encuesta y el cuestionario preliminar generado en este proyecto de investigación. El equipo investigador únicamente evaluará la importancia de incorporar preguntas asociadas a formas de gestión dentro de las empresas.

El análisis en conjunto de todos los componentes metodológicos previamente descritos: la revisión de otras experiencias a nivel internacional, los paneles de expertos y las entrevistas a trabajadores, permitieron contar con una versión completa del instrumento de ENETS para ser aplicada en terreno. La versión completa del instrumento para aplicarse en terreno se encuentra en el anexo 8 del presente informe.

VII. Instrumento actualizado

Una vez terminados los procesos de paneles de experto y entrevistas a trabajadores, se desarrolló la encuesta final actualizada. Dentro de los principales apartados nuevos incluidos se encuentra:

- Inclusión de preguntas respecto a Actividad Física en base al cuestionario de la Organización de la Salud (OMS/WHO) Global Physical Activity Questionnaire (GPAQ).
- Preguntas asociadas a la medición de consumo problemático de alcohol, AUDIT.
- Inclusión de módulo COVID, como una sección aparte del instrumento. Considera preguntas relacionadas a impacto económico, preocupaciones, miedos, percepción de riesgo, y acceso a la información obtenida respecto a la pandemia.
- Preguntas incorporadas con el fin de obtener información respecto al teletrabajo, incluyendo preguntas de distintos instrumentos, tales como Estudio Empresas y Trabajadores en Crisis COVID-19, Deloitte y CADEM.

A continuación, se presenta el cuestionario completo utilizado en el proceso de pilotaje y trabajo de campo.

Cabe mencionar que las primeras dos preguntas corresponden a la aceptación de participación voluntaria a responder la encuesta y al correo electrónico del encuestado para entregar incentivo por su participación (este último solo se utiliza para la validación).

Número de pregunta	Pregunta	Atributos de respuesta	Regla de entrada
1	<p>Actualización encuesta ENETS</p> <p>Mandante: Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)</p> <p>Investigador principal: María José González, RUT: 16.048.400-4, mariajose.gonzalez@flacsochile.org.</p> <p>La Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) le invita a participar en el estudio “Contribución a la actualización del cuestionario</p>	<p>Sí</p> <p>No</p>	<p>Entran a la encuesta solo quienes responden “Sí” a esta pregunta</p>

	<p>de la Encuesta nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de vida (ENETS)”.</p> <p>El presente proyecto tiene como objetivo principal contribuir a la actualización del cuestionario ENETS. Para la correcta validación del cuestionario y su posterior uso, es de suma importancia que usted responda este cuestionario en su cabalidad. Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria y se puede retirar en cualquier momento comunicándolo al investigador sin que ello tenga efectos negativos para su persona o para el estudio.</p> <p>¿CUÁL ES EL APORTE DE ESTE ESTUDIO?</p> <p>Este estudio permitirá contar con una nueva versión de la ENETS que se pueda aplicar en toda la población trabajadora con el fin de contar con información válida respecto a Empleo, Trabajo, Equidad, Salud y Calidad de vida de los trabajadores en Chile.</p> <p>¿QUÉ TENGO QUE HACER PARA PARTICIPAR?</p> <p>Si usted desea colaborar en este estudio, solo debe contestar el cuestionario.</p> <p>¿QUÉ PASA CON MIS DATOS PERSONALES Y LA INFORMACIÓN QUE ENTREGO?</p> <p>Toda la información derivada de su participación en este estudio será conservada con estricta confidencialidad y tratada de manera anónima, lo que incluye el acceso de los investigadores o agencias supervisoras de la investigación. Cualquier publicación o comunicación científica de los resultados de la investigación será completamente anónima.</p> <p>¿A QUIÉN LLAMO SI TENGO PREGUNTAS?</p> <p>Si tiene alguna pregunta sobre el estudio o quisiera conocer posteriormente los resultados, puede contactarse con la investigadora principal, María José González a través de su mail: mariajose.gonzalez@flacsochile.org</p> <p>Después de haber recibido y comprendido la</p>		
--	---	--	--

	información de este apartado, otorgo mi consentimiento para participar en el proyecto.		
2	Ingrese su correo electrónico	Abierta	

Módulo situación en la ocupación

Número de pregunta	Pregunta	Atributos de respuesta	Regla de entrada
3	Entre lunes y domingo de la semana pasada, ¿Trabajó por lo menos una hora?	Sí No	
4	Aunque no trabajó la semana pasada, ¿realizó alguna actividad...? por un salario o remuneración? por su cuenta? en su empresa? para un familiar sin recibir pago o dinero? por pago en especies? como aprendiz o realizando una práctica? Espere respuesta espontánea y clasifique	Sí No	Sólo si responde "No" en ítem 3
5	Por ese trabajo, ¿Recibió o recibirá un pago en dinero o en especie?	Sí No	Sólo si responde "Sí" en ítem 4
6	Aunque no trabajó la semana pasada, ¿Tenía durante dicho periodo un empleo, negocio u otra actividad por la que recibe o recibirá un pago en dinero o en especie?	Sí No	Sólo si responde "No" en ítem 4
7	¿Por qué razón no trabajó la semana pasada?	Vacaciones o permisos Licencia médica Por horario o jornada variable o flexible Huelga o conflicto laboral Asistencia a cursos de capacitación Problemas de salud Suspensión temporal del trabajo No tuvo pedidos o clientes Razones climáticas o catástrofes naturales Su trabajo es ocasional Razones económicas o técnicas de la empresa o negocio	Sólo si responde "Sí" en ítem 6

		Su trabajo es estacional Clausura de negocio o de empresa Otra razón	
8	Durante este período en que no trabajó, ¿Siguió recibiendo sueldo o ganancias?	Sí No	Sólo si responde "Sí" en ítem 6
9	¿En cuánto tiempo más volverá a trabajar?	En cuatro semanas o menos En más de cuatro semanas No sabe cuándo volverá a trabajar	Sólo si responde "Sí" en ítem 6
10	Aunque no trabaja actualmente, ¿Tuvo usted algún empleo en los últimos 12 meses?	Sí No	Sólo si responde "No" en ítem 6
11	En las cuatro últimas semanas, ¿Ha tratado de encontrar algún empleo o ha hecho alguna gestión para crear su propia empresa o negocio?	Sí No No sabe No responde No aplica	Sólo si responde "No" en ítem 6
12	¿Por qué razón no buscó un empleo o no ha hecho preparativos para iniciar o reanudar una actividad por cuenta propia durante las últimas cuatro semanas? (Seleccione todas las alternativas que correspondan)	Iniciará pronto una actividad por cuenta propia Encontró un empleo que empezará pronto Por responsabilidades familiares permanentes Está estudiando o preparando estudios Es jubilado(a) Es rentista Es pensionado(a) o montepiado(a) Por motivos de salud permanentes Espera la estación de mayor actividad Por motivos de salud temporales Por responsabilidades familiares de carácter temporal Está embarazada Espera los resultados de un proceso de selección o que lo(a) llamen Algún miembro del hogar no se lo permite Cree que por su edad no le darán empleo	Sólo si responde "No" en ítem 11

		<p>Cree que no lo encontrará</p> <p>Se cansó de buscar</p> <p>Cree que ningún empleo o actividad se adapte a su nivel de estudios (calificación)</p> <p>Le piden demasiados trámites para iniciar una actividad por cuenta propia</p> <p>No sabe dónde dirigirse ni a quién acudir</p> <p>No quiere, no necesita trabajar</p> <p>Otra razón</p>	
13	Hasta el domingo de la semana pasada, ¿Cuándo fue la última vez que buscó trabajo?	<p>Cuatro semanas o menos</p> <p>Sólo la semana de entrevista</p> <p>Más de cuatro semanas y menos de dos meses</p> <p>Más de dos meses</p> <p>No sabe</p> <p>No responde</p>	Sólo si responde "Sí" en ítem 11
14	Si durante la semana pasada hubiera encontrado un trabajo, ¿Estaría disponible para comenzar a trabajar el próximo lunes?	<p>Sí</p> <p>No</p> <p>No sabe</p> <p>No responde</p>	Sólo si responde "No" en ítem 6
15	¿Por qué motivo no estaría disponible para trabajar?	<p>Porque iniciará pronto una actividad por cuenta propia</p> <p>Porque encontró un empleo que empezará pronto</p> <p>Porque está estudiando o empezará a estudiar pronto</p> <p>Por responsabilidades familiares permanentes</p> <p>Por responsabilidades familiares temporales</p> <p>Es pensionado(a) o montepiado(a)</p> <p>Es jubilado(a)</p> <p>Es rentista</p> <p>Por motivos de salud permanentes</p> <p>Por motivos de salud temporales</p> <p>Por embarazo</p> <p>Porque no quiere o no necesita trabajar</p> <p>Otra razón</p>	Sólo si responde "No" en ítem 14

Número de pregunta	Pregunta	Atributos de respuesta	Regla de entrada
16	<p>En su trabajo, ¿Usted es...?</p> <p>1. 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).</p> <p>2. 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).</p> <p>3. 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).</p> <p>4. 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.</p> <p>5. Servicio doméstico puertas afuera: corresponde a aquellos trabajadores con empleos</p>	<p>Patrón o empleador (dueño o socio)</p> <p>Trabajador por cuenta propia</p> <p>Trabajador dependiente o asalariado</p> <p>Servicio Doméstico puertas adentro</p> <p>Servicio Doméstico puertas afuera</p> <p>Familiar no remunerado</p>	<p>Sólo si responde "1" en ítems 3, 4, 5, 6 o 10</p>

	<p>dependientes que realizan labores de servicio doméstico y que no habitan en sus lugares de trabajo.</p> <p>6. Familiar no remunerado: Corresponde a aquellas personas que se declaren trabajadores sin remuneración en cualquiera de sus formas, siempre que estén ligadas a su patrón por algún lazo de consanguinidad, matrimonial o legal. Quedan a fuera de esta definición de familiar no remunerado aunque se declaren como tales, los siguientes casos:</p> <p>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.</p> <p>2) Todo trabajador que aun no recibiendo remuneración trabaja por propinas u otro tipo de incentivos; debiendo considerarse como trabajador con remuneración.</p> <p>3) Aun 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.</p>		
17	¿Cuántos empleados trabajan directamente para su empresa o negocio?		Sólo si responde "1" o "2" en ítem 16
18	<p>¿Qué hace usted en su trabajo actual?</p> <p>Debe describir su trabajo principal</p>		

	<p>-Se debe procurar describir en palabras sencillas y breves el trabajo actual</p> <p>-No basta con responder: empleado, obrero, agricultor, comerciante, jornalero. Anote siempre: abogado, albañil, contador, corredor de propiedades, chofer de taxi, dactilógrafo, embotellador de bebidas, escribiente, estucador, gasfiter, ingeniero agrónomo, jornalero agrícola, locutor de radio, mayordomo, médico, sacerdote, vendedor ambulante, etc.</p> <p>Sí no tiene oficio, describa lo más preciso posible la actividad que desempeña</p>		
19	<p>¿Qué clase de actividad realiza la empresa u organización para la cual usted trabaja (trabajaba)?</p> <p>Debe describir su actividad de manera breve y sencilla</p> <p>-Debe considerar la empresa, industria, servicio u oficina para la cual trabaja, aun cuando no corresponda a la actividad de aquella empresa o local donde desarrolla su trabajo (lugar de trabajo) Por ejemplo: fábrica de zapatos, taller de reparación de automóviles, etc. No deberá anotarse simplemente: fábrica, taller, etc., como tampoco el nombre o razón social de ellos.</p> <p>-En el caso de los trabajadores que son del tipo transitorio debe anotar la actividad que realiza la empresa en que presta sus servicios.</p>		
20	<p>Contándose a usted, ¿Cuántas personas trabajan (trabajaban) en esa empresa o institución a nivel nacional?</p>	<p>Trabaja solo</p> <p>Menos de 5 personas</p> <p>De 5 a 10 personas</p> <p>Entre 11 y 24 personas</p> <p>Entre 25 y 49 personas</p> <p>Entre 50 y 199 personas</p>	<p>Sólo si responde "1", "2", "3" o "6" en ítem 16</p>

		200 y más personas No sabe No responde	
21	Contándose a usted, ¿Cuántas personas trabajan (trabajaban) en el establecimiento, local o lugar de trabajo en que usted se desempeña (desempeñaba)?	Trabaja solo Menos de 5 personas De 5 a 10 personas Entre 11 y 49 personas Entre 50 y 199 personas 200 y más personas No sabe No responde	
22	La empresa, industria, servicio o centro de trabajo donde usted trabaja (trabajaba) corresponden:	Al sector público (Ministerios, Gobiernos, Municipios, etc.) Al sector privado A las Fuerzas Armadas y del Orden	
23	En este trabajo, ¿Qué modalidad de contrato tiene (tenía) usted?	De planta A contrata A honorarios Otro No sabe No responde	Sólo si responde "1" o "3" en ítem 22
24	Como parte de su trabajo, ¿Usted supervisa (supervisaba) el trabajo de otros empleados o les dice (decía) a otros que trabajo tienen que hacer?	Sí No No sabe No responde	Sólo si responde "1", "2", "3", "4" o "5" en ítem 16
25	¿A cuántas personas?		Sólo si responde "Sí" en ítem 24
26	La persona de la que recibe órdenes y supervisa directamente su trabajo, ¿Es alguien de la misma empresa en la que desempeña sus labores?	Sí No No sabe No responde	Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
27	En su trabajo, ¿Usted está personalmente involucrado o al menos le consultan, acerca de la toma de decisiones. (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
	¿Para contratar o despedir trabajadores?	Sí, Siempre Sí, A veces No, Nunca No sabe No responde	

	<i>¿Para cambiar los bienes producidos o los servicios que presta su empresa o institución?</i>	<i>Sí, Siempre Sí, A veces No, Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>¿Para proponer cambios en la forma de organizar el trabajo?</i>	<i>Sí, Siempre Sí, A veces No, Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>¿Acerca del presupuesto?</i>	<i>Sí, Siempre Sí, A veces No, Nunca No sabe No responde</i>	
28	Dentro de la empresa u institución donde usted trabaja, ¿Qué frase describe mejor la posición que tiene?	Una posición directiva o de gerente Mandos medios, jefe, capataz, supervisor (con responsabilidad de jefatura y dirección, pero depende de otra jefatura) Una posición subordinada (tiene un jefe y no tiene personas a cargo) No aplica	
29	En su actual trabajo, usted siente su relación de empleo como...	Estable, seguro en el futuro Estable, seguro en este momento Inestable, a veces no sabe por cuanto tiempo ni para qué actividad	
30	Su trabajo es (era) de tipo... Por trabajo temporal o estacional se entienden aquellos trabajadores que tienen contratos explícitos o implícitos de “empleo asalariado”, donde la duración y el momento en que se efectúa dicho contrato están influenciados significativamente por factores estacionales tales como el ciclo del clima, los días festivos y/o las cosechas agrícolas. (CISE-93)	Permanente, tiene trabajo durante todo el año o de manera continua De temporada o estacional	

31	¿Cuánto tiempo lleva en su trabajo actual (estuvo en su último trabajo)?	Menos de 6 meses Entre 6 meses y menos de un año Entre 1 año y menos de 3 años Entre 3 años y menos de 5 años Entre 5 años y menos de 10 años 10 años o más	
32	En este trabajo, ¿Usted tiene contrato o acuerdo de trabajo?	Escrito (firmado) Verbal No tiene contrato o acuerdo No sabe No responde	Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16 y también si responde "2" en ítem 22
33	Su contrato o acuerdo es...	Indefinido A plazo fijo Por obra, faena o servicio De aprendizaje No sabe No responde	Sólo si responde "1" o "2" en ítem 32
34	¿Qué duración tiene (tuvo) su actual contrato de trabajo?	Indefinido, sin término establecido 1 año o más De 6 meses a menos de 1 año De 3 meses a menos de 6 meses De 1 mes a menos de 3 meses Menos de 1 mes No sabe No responde	Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16 y también "1" o "2" en ítem 32
35	Durante los últimos 12 meses, ¿Ha tenido un contrato temporal, es decir, a plazo fijo o por obra/faena/servicios?	Sí No	
36	¿Cuántas veces?		Sólo si responde "1" ítem 35
37	Considerando todos sus contratos temporales, ¿Cuánto tiempo en total ha estado con contrato temporal durante los últimos 12 meses?	Menos de dos meses De 2 meses a menos de 3 meses De 3 meses a menos de 6 meses De 6 meses a 12 meses	Sólo si responde "1" ítem 35
38	¿Con quién tiene el acuerdo de trabajo o contrato (ya sea escrito o verbal)?	Directamente con el empleador para quien trabaja	Sólo si responde "1" o "2" en ítem 32

		<p>Con una agencia de empleo o empresa de servicio transitorio</p> <p>Con un subcontratista de la empresa en la que está trabajando</p> <p>Por medio de una plataformas o aplicación digital</p> <p>Otro</p> <p>No sabe</p> <p>No responde</p>	
39	En su trabajo, ¿Debe realizar tareas o desempeñar funciones que no se encontraban acordadas previamente con su jefe o empleador?	<p>Sí</p> <p>No</p> <p>No sabe</p> <p>No responde</p>	Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
40	¿Realiza usted su trabajo o labores en una empresa distinta de aquella que lo contrató?	<p>Sí</p> <p>No</p> <p>No sabe</p> <p>No responde</p>	Sólo si responde "2", "3", "4" o "5" en ítem 16
41	¿Recibe usted su remuneración de una empresa distinta a aquella en la que desempeña su trabajo?	<p>Sí</p> <p>No</p> <p>No sabe</p> <p>No responde</p>	Sólo si responde "2", "3", "4" o "5" en ítem 16
42	Respecto a sus clientes, durante el mes pasado se relacionó con...	<p>Un cliente fijo (persona, taller o empresa)</p> <p>Más de un cliente (fijos o variables y público en general)</p>	Sólo si responde "1" o "2" en ítem 16
43	Durante el mes pasado obtuvo su principal producto, materia prima, cartera de clientes o similares, de...	<p>Un proveedor fijo (persona, taller o empresa)</p> <p>El cliente único es a la vez su proveedor principal</p> <p>Varios proveedores principales</p> <p>No tiene relación con ningún proveedor principal</p>	Sólo si responde "1" o "2" en ítem 16
44	¿Tiene algún tipo de contrato, acuerdo o compromiso con su cliente y/o proveedor?	<p>Sí, trabaja con un acuerdo, contrato o compromiso</p> <p>No, no tiene ningún tipo de acuerdo, contrato o compromiso</p>	Sólo si responde "1" o "2" en ítem 16
45	¿Su manera de trabajar está condicionada en algún aspecto por su cliente o proveedor? (Por ejemplo, diseño del producto, ritmo, cantidad o plazos de producción, estandarización de	<p>Sí, ¿Cuál?</p> <p>No</p>	Sólo si responde "1" o "2" en ítem 16

	los servicios, suministro de clientes, uso de determinados equipos o materiales, llevar su marca, etc.)		
46	¿El contrato, acuerdo o compromiso con su cliente y/o proveedor le exige exclusividad en su trabajo?	Sí No No aplica	Sólo si responde "1" o "2" en ítem 16
47	¿Tiene dependientes o socios en su trabajo?	No, trabaja solo Sí, sólo familiares Sí, sólo empleados temporales Sí, sólo empleados fijos Sí, sólo socios Sí, combinación de algunos de ellos	Sólo si responde "1" o "2" en ítem 16
48	En su trabajo, su jornada es...	Sólo diurna (de día) Sólo nocturna (de noche) En turnos (rotativos sólo de día) En turnos (rotativos día-noche) En turnos por ciclos (días de trabajo y descanso, trabaja 10 x 5 de descanso, 7x7, 4x4, 20x10) Otra	
49	Además del trabajo principal, ¿Tiene otro u otros trabajos remunerados?	Sí, de manera habitual Sí, pero sólo ocasionalmente Sí, trabajo de temporada No, no tengo otros trabajos	
50	La semana pasada, considerando todos sus trabajos remunerados, ¿En promedio cuántas horas diarias trabajó de lunes a viernes?		
51	La semana pasada, considerando todos sus trabajos remunerados, ¿Cuántas horas diarias trabajó el sábado (o el último sábado que usted trabajó)?		
52	Considerando los últimos 3 meses, ¿Cuántos domingos trabajó al mes? Si no trabaja considere los últimos tres meses que estuvo trabajando	Ningún domingo Un domingo al mes Dos domingos al mes Tres domingos al mes Todos los domingos	
53	En su trabajo principal, ¿La remuneración, salario o lo que usted gana por su trabajo es? Si	Sólo fijo, recibe la misma cantidad de dinero todos los meses La mayor parte fijo	

	no trabaja considere su último trabajo	La mayor parte variable Sólo variable, cada mes recibe un sueldo dependiendo de producción o ventas	
54	Habitualmente, de estos tramos de ingreso, ¿Cuánto es su ingreso líquido mensual sumando todos sus trabajos?	Menos de \$137.500 \$137.501 a \$275.000 \$275.001 a \$412.500 \$412.501 a \$550.000 \$550.001 a \$687.500 \$687.501 a \$825.000 \$825.001 a \$962.500 \$962.501 a \$1.100.000 \$1.100.001 a \$1.375.000 \$1.375.001 a \$1.650.000 \$1.650.000 o más	
55	Señale 3 cambios que le gustaría que se realicen en su trabajo:		
56	Como parte de su salario o ingreso por su trabajo, ¿Usted recibe... (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
	<i>Bonos o comisión por su producción individual?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Bonos o comisión por producción de la empresa?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Bonos o comisión por cumplimiento de metas?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Bonos o comisión por trabajo peligroso?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Bono por asistencia?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Bono o comisión por no accidentarse?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Otros bonos o incentivos?</i>	<i>Sí</i>	

		<i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
57	¿Su salario o ingresos que recibe por su trabajo le permiten cubrir sus necesidades básicas y gastos regulares?	Siempre Casi siempre Rara vez Nunca No responde	
58	¿Su salario o ingreso le permite (permitía) cubrir gastos imprevistos?	Siempre Casi siempre Rara vez Nunca No responde	
59	¿Con qué frecuencia debe utilizar su línea o tarjeta de crédito para cubrir sus gastos regulares? (Considerando las tarjetas de casa comercial, supermercado u otra)	Siempre Casi siempre Rara vez Nunca No tiene línea o tarjeta de crédito No responde	
60	¿En qué lugar trabaja usted la mayor parte del tiempo?	En la empresa, negocio, establecimiento u oficina a la cual usted pertenece Local u oficina de otra empresa En su casa En otra casa que no es la suya En área agrícola, minera, marítima: campo, mina o pique o centro de cultivo En la obra (construcción) Visitas a domicilio o a los lugares donde se encuentra el cliente o interesado (casas, oficinas, etc.) En la vía pública (en la calle) En transporte terrestre, aéreo o marítimo En otro lugar	
61	¿Qué edad tenía usted cuando empezó a trabajar?		
62	Su actual trabajo, ¿Es su primer trabajo?	Sí No	
63	¿Cuál fue su primer trabajo y que hacía?		Sólo si responde "2" en ítem 62
64	¿Qué actividad realizaba la institución, empresa o negocio en el cual trabajaba?		Sólo si responde "2" en ítem 62

65	¿Cuántos trabajos ha tenido en su vida laboral?		Sólo si responde "2" en ítem 62
66	¿Cuál fue su trabajo anterior al que tiene actualmente y qué hacía?		Sólo si responde "2" en ítem 62
67	¿Qué edad tenía usted cuando empezó en ese trabajo?		Sólo si responde "2" en ítem 62
68	En su vida laboral, desde su primer trabajo hasta el actual, ¿Cuántas veces ha estado desempleado(a) durante al menos un mes?	Ninguna 1 o 2 veces De 3 a 5 veces De 6 a 10 veces De 11 a 15 veces Más de 15 veces	Sólo si responde "2" en ítem 62
69	En el último año, ¿Cuánto tiempo ha estado desempleado(a)?	No ha estado desempleado(a) Menos de 2 meses De 2 a menos de 3 meses De 3 a menos de 6 meses De 6 a 12 meses	Sólo si responde "2" en ítem 62
70	¿Qué actividad ha realizado durante más años en toda su vida laboral? Describa la actividad		Sólo si responde "2" en ítem 62
71	¿Y por cuántos años?		Sólo si responde "2" en ítem 62
72	¿Cuál es la principal razón por la que se ha mantenido en esta ocupación?	Porque no encontró otro trabajo Porque está satisfecho con su trabajo Por obligación Por falta de herramientas y/o conocimientos Otra razón No sabe No responde	Sólo si responde "2" en ítem 62
73	Con respecto a las siguientes situaciones, en su trabajo actual ¿Con qué frecuencia usted...		Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
	<i>Tiene miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo?</i>	<i>Siempre</i> <i>Casi siempre</i> <i>Rara vez</i> <i>Nunca</i> <i>No responde</i>	
	<i>Se siente indefenso(a) ante el trato injusto de sus superiores?</i>	<i>Siempre</i> <i>Casi siempre</i> <i>Rara vez</i> <i>Nunca</i> <i>No responde</i>	
	<i>Tiene miedo de que le despidan si no hace lo que le piden?</i>	<i>Siempre</i> <i>Casi siempre</i>	

		Rara vez Nunca No responde	
	<i>Considera que lo(a) tratan de forma discriminatoria o injusta?</i>	Siempre Casi siempre Rara vez Nunca No responde	
	<i>Considera que lo(a) tratan de forma autoritaria o violenta?</i>	Siempre Casi siempre Rara vez Nunca No responde	
	<i>Lo(a) obligan a trabajar más horas de las que corresponden según su horario laboral?</i>	Siempre Casi siempre Rara vez Nunca No responde	
	<i>Lo(a) hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado(a)?</i>	Siempre Casi siempre Rara vez Nunca No responde	
	<i>Lo(a) obligan a realizar actividades o tareas que no corresponden al tipo de trabajo para el que está contratado(a)?</i>	Siempre Casi siempre Rara vez Nunca No responde	
	<i>Se siente preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que lo despidan?</i>	Siempre Casi siempre Rara vez Nunca No responde	
	<i>Se siente preocupado por que le cambien las condiciones de su salario (salario variable, en especies, etc.)?</i>	Siempre Casi siempre Rara vez Nunca No responde	
	<i>Se siente preocupado(a) porque lo(a) despidan o no le renueven el contrato?</i>	Siempre Casi siempre Rara vez Nunca No responde	
74	En su situación laboral actual, señale con qué frecuencia usted puede...		Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
	<i>Tomarse los días feriados sin problemas</i>	Siempre Casi siempre Rara vez	

		<i>Nunca</i> <i>No responde</i>	
	<i>Hacer uso de licencia o reposo médico sin problemas</i>	<i>Siempre</i> <i>Casi siempre</i> <i>Rara vez</i> <i>Nunca</i> <i>No responde</i>	
	<i>Ir al médico sin problemas cuando lo necesita</i>	<i>Siempre</i> <i>Casi siempre</i> <i>Rara vez</i> <i>Nunca</i> <i>No responde</i>	
	<i>Tomar sus vacaciones sin problemas</i>	<i>Siempre</i> <i>Casi siempre</i> <i>Rara vez</i> <i>Nunca</i> <i>No responde</i>	
	<i>Pedir o tomarse un día libre por motivos familiares o personales sin problemas cuando lo necesita</i>	<i>Siempre</i> <i>Casi siempre</i> <i>Rara vez</i> <i>Nunca</i> <i>No responde</i>	
	<i>Acceder a indemnización por despido</i>	<i>Siempre</i> <i>Casi siempre</i> <i>Rara vez</i> <i>Nunca</i> <i>No responde</i>	
	<i>Hacer uso de licencia maternal o paternal</i>	<i>Siempre</i> <i>Casi siempre</i> <i>Rara vez</i> <i>Nunca</i> <i>No responde</i>	
	<i>Hacer uso de licencia médica para cuidar a menores de un año</i>	<i>Siempre</i> <i>Casi siempre</i> <i>Rara vez</i> <i>Nunca</i> <i>No responde</i>	
75	¿Se encuentra afiliado(a) en algún sistema previsional para su jubilación?	Sí, AFP (Administradora de Fondos de Pensiones) Sí, INP (Caja Nacional de Empleados Públicos, Caja de Empleados Particulares, Servicio de Seguro Social) Sí, Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) Sí, Dirección de Previsión de Carabineros (DIPRECA) Sí, Otro	

		No está afiliado(a) No sabe	
76	Actualmente, ¿Está cotizando o su empleador le cotiza en el sistema previsional para su jubilación?	Sí No No sabe	Sólo si responde "1", "2", "3" o "4" en ítem 75
77	Ya sea como cotizante o carga, ¿A qué sistema previsional de salud pertenece usted?	FONASA Grupo A FONASA Grupo B FONASA Grupo C FONASA Grupo D FONASA, pero no sabe el grupo Fuerzas Armadas y de Orden ISAPRE Ninguno Otro sistema No sabe	
78	¿Usted tiene seguro de cesantía?	Sí No No sabe	
79	¿Usted pertenece a algunas las siguientes organizaciones?		Sólo si responde "3", "4", "5" o "6" en ítem 16
	<i>Sindicato de empresa</i>	Sí No No responde	
	<i>Sindicato interempresas</i>	Sí No No responde	
	<i>Sindicato de trabajadores independientes</i>	Sí No No responde	
	<i>Asociación gremial, de empresarios o microempresarios</i>	Sí No No responde	
	<i>Asociación de funcionarios o de colegios profesionales</i>	Sí No No responde	
	<i>Cooperativa de productores</i>	Sí No No responde	
80	En su trabajo, ¿Ha conversado con sus compañeros o con alguna organización a la que pertenece sobre sus condiciones de trabajo?	Sí No No responde	
81	Como resultado de estas conversaciones, ¿Se han realizado mejoras en su puesto de trabajo o en la asignación de tareas?	Sí No No responde	Sólo si responde "1" en ítem 80

82	La organización a la cual pertenece, ¿ha negociado... (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		Sólo si responde "1" en ítem 79
	<i>Condiciones de seguridad y salud?</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Salarios y otros beneficios en dinero?</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Jornada laboral?</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Otro beneficio?</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
83	Cuando tiene algún problema en su trabajo, ¿Recurre a la o las organizaciones a las que pertenece?	<i>Sí No</i>	Sólo si responde "1" en ítem 79
84	Con qué frecuencia, ¿Recurre a la o las organizaciones a las que pertenece?	<i>Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre No responde</i>	Sólo si responde "1" en ítem 83
85	En su opinión, ¿Cómo se deciden o resuelven en su trabajo los siguientes temas... (Marcar sólo la alternativa más frecuente). (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Salarios</i>	<i>Por presión directa de los trabajadores(as) hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.) Por negociación colectiva Por denuncia a autoridades fiscalizadoras Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario</i>	

		<p><i>Por la empresa, jefes o directivos sin consulta a los trabajadores</i></p> <p><i>No aplica</i></p> <p><i>No sabe</i></p> <p><i>No responde</i></p>	
	<i>Horarios de trabajo</i>	<p><i>Por presión directa de los trabajadores(as) hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.)</i></p> <p><i>Por negociación colectiva</i></p> <p><i>Por denuncia a autoridades fiscalizadoras</i></p> <p><i>Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario</i></p> <p><i>Por la empresa, jefes o directivos sin consulta a los trabajadores</i></p> <p><i>No aplica</i></p> <p><i>No sabe</i></p> <p><i>No responde</i></p>	
	<i>Número de horas de trabajo</i>	<p><i>Por presión directa de los trabajadores(as) hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.)</i></p> <p><i>Por negociación colectiva</i></p> <p><i>Por denuncia a autoridades fiscalizadoras</i></p> <p><i>Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario</i></p> <p><i>Por la empresa, jefes o directivos sin consulta a los trabajadores</i></p> <p><i>No aplica</i></p> <p><i>No sabe</i></p> <p><i>No responde</i></p>	
	<i>Vacaciones y descanso los fines de semana</i>	<p><i>Por presión directa de los trabajadores(as) hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.)</i></p> <p><i>Por negociación colectiva</i></p> <p><i>Por denuncia a autoridades fiscalizadoras</i></p> <p><i>Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los</i></p>	

		<p>trabajadores o comité paritario</p> <p>Por la empresa, jefes o directivos sin consulta a los trabajadores</p> <p>No aplica</p> <p>No sabe</p> <p>No responde</p>	
	Sala cuna o jardín infantil	<p>Por presión directa de los trabajadores(as) hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.)</p> <p>Por negociación colectiva</p> <p>Por denuncia a autoridades fiscalizadoras</p> <p>Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario</p> <p>Por la empresa, jefes o directivos sin consulta a los trabajadores</p> <p>No aplica</p> <p>No sabe</p> <p>No responde</p>	
	Indemnizaciones	<p>Por presión directa de los trabajadores(as) hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.)</p> <p>Por negociación colectiva</p> <p>Por denuncia a autoridades fiscalizadoras</p> <p>Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario</p> <p>Por la empresa, jefes o directivos sin consulta a los trabajadores</p> <p>No aplica</p> <p>No sabe</p> <p>No responde</p>	
	Condiciones de salud y seguridad	<p>Por presión directa de los trabajadores(as) hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.)</p> <p>Por negociación colectiva</p> <p>Por denuncia a autoridades fiscalizadoras</p>	

		<p><i>Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario</i></p> <p><i>Por la empresa, jefes o directivos sin consulta a los trabajadores</i></p> <p><i>No aplica</i></p> <p><i>No sabe</i></p> <p><i>No responde</i></p>	
	<i>Posibilidades de capacitación</i>	<p><i>Por presión directa de los trabajadores(as) hacia los empleadores (huelgas, paros, huelgas de hambre, etc.)</i></p> <p><i>Por negociación colectiva</i></p> <p><i>Por denuncia a autoridades fiscalizadoras</i></p> <p><i>Por la empresa, jefes o directivos con consulta a los trabajadores o comité paritario</i></p> <p><i>Por la empresa, jefes o directivos sin consulta a los trabajadores</i></p> <p><i>No aplica</i></p> <p><i>No sabe</i></p> <p><i>No responde</i></p>	
86	¿Usted está jubilado(a)?	<p>Sí</p> <p>No</p> <p>No sabe</p> <p>No responde</p>	
87	¿Por qué ha seguido trabajando?	<p>Le agrada el trabajo</p> <p>Por mantenerse activo</p> <p>Porque la pensión que recibe es muy baja</p> <p>Por otra razón</p>	Sólo si responde "1" en ítem 86
88	La empresa, negocio o institución que le paga su sueldo, ¿Está registrada en el Servicio de Impuestos Internos (SII) o tiene iniciación de actividades?	<p>Sí</p> <p>No sabe, pero la empresa entrega boleta o factura por las ventas o prestación de servicios</p> <p>No, no tiene ningún tipo de registro</p> <p>No sabe</p> <p>No responde</p>	Sólo si responde "3" en ítem 16
89	La empresa, negocio o institución que le paga su sueldo, ¿Cuenta con los servicios de un contador o tiene oficina de contabilidad?	<p>Sí</p> <p>No</p> <p>No sabe</p> <p>No responde</p>	Sólo si responde "3" en ítem 16

90	¿Cuál es el nombre de la empresa, negocio o institución que le paga su sueldo?	Sí, conozco el nombre El negocio no tiene nombre Trabaja para un hogar particular Trabaja para otro asalariado No sabe No responde	Sólo si responde "3" en ítem 16
91	La empresa, negocio o actividad en la que trabaja, ¿Está registrada en el Servicio de Impuestos Internos (SII) o tiene iniciación de actividades?	Sí No No sabe No responde	Sólo si responde "1" o "2" en ítem 16
92	La empresa, negocio o actividad en la que trabaja, ¿Se encuentra registrada como...?	Trabajador independiente (con boleta de honorario) Persona natural (el RUT de la empresa es igual al RUT del dueño) Otro tipo de registro (EIRL, SA, SPA) No sabe No responde	Sólo si responde "1" o "2" en ítem 16
93	La actividad, negocio o actividad por cuenta propia...	Acude a los servicios de un contador para llevar la contabilidad completa Se encuentra acogida al régimen de contabilidad simplificada Solo cuenta con registros personales de gastos e ingresos No cuenta con ningún tipo de contabilidad No sabe No responde	Sólo si responde "1" o "2" en ítem 16
94	A través de la contabilidad, ¿Se pueden separar los gastos del negocio de los del hogar?	Sí No No sabe No responde	Sólo si responde "1" o "2" en ítem 16
95	Su empleador, ¿Cotiza por usted... (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
	<i>En el sistema previsional o de pensión?</i>	Sí No No sabe No responde	
	<i>En el sistema de salud (público o privado)?</i>	Sí No	

		<i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>En el sistema de seguro de desempleo?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
96	En su empleo, ¿Tiene derecho, aunque no utilice, a...		Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
	<i>Vacaciones anuales?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Días pagados por enfermedad?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Permiso de maternidad o paternidad?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Servicio de guardería infantil?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	

Módulo Condiciones de Trabajo

Número de pregunta	Pregunta	Atributos de respuesta	Regla de entrada
97	En su trabajo actual, ¿Con qué frecuencia utiliza...		Sólo si responde "Sí" en ítems 3, 4, 5, 6 o 10
	<i>Alguna herramienta manual (como tijeras, martillo, serrucho, pala, picota, cuchillo, pinzas, etc.)</i>	<i>Siempre</i> <i>Casi siempre</i> <i>Rara vez</i> <i>Nunca</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Alguna herramienta eléctrica (como taladro, sierra, caudín, etc.)</i>	<i>Siempre</i> <i>Casi siempre</i> <i>Rara vez</i> <i>Nunca</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Alguna máquina o equipo (como perforadora, tractor, montacargas, scanner, etc.)</i>	<i>Siempre</i> <i>Casi siempre</i> <i>Rara vez</i> <i>Nunca</i>	

		<i>No sabe No responde</i>	
	<i>Computador, fotocopidora, etc.</i>	<i>Siempre Casi siempre Rara vez Nunca No sabe No responde</i>	
98	¿Le han informado sobre los riesgos de accidentarse o enfermarse que usted tiene en su trabajo actual?	Sí No No responde	Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
99	¿La empresa o su actual empleador lo han capacitado sobre cómo prevenir los riesgos de accidentarse en su trabajo?	Sí No No responde	Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
100	¿La empresa o su actual empleador lo han capacitado sobre las enfermedades producidas por su trabajo?	Sí No No responde	Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
101	¿En su empresa existe un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad?	Sí No No responde	Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
102	¿Ha leído el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa?	Sí No No responde	Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
103	En su trabajo, ¿Le han entregado los elementos de protección personal que necesita?	Sí No No responde	Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
104	Por lo general en su jornada de trabajo actual, ¿Durante cuánto tiempo usted? (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Está expuesto a vibraciones por herramientas manuales, maquinaria, etc.</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>Está expuesto a ruido tan alto que tiene que elevar la voz para conversar con otra persona</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	

	<i>Está expuesto a altas temperaturas que hace que transpire incluso cuando está en una pausa en su trabajo</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>Está expuesto a bajas temperaturas, tanto en ambientes cerrados como abiertos</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>Está expuesto a falta de luz natural o artificial que dificulta realizar bien su trabajo</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>Está expuesto a radiaciones tales como los rayos X, radiactividad, luz de soldadura, láser, etc.</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>Está expuesto directamente a los rayos del sol</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>Respira humos o polvos, como los de combustión, fundición, soldadura, madera, mineral, plomo u otros</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>Respira vapores como los de solventes, diluyentes, de metales o de ácidos.</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>Manipula o su piel toma contacto con productos o sustancias químicas como pintura, solventes, pesticidas, bencina, cloro, etc.</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	

	<i>Trabaja con alguna sustancia o producto que considere que le produce daño a su salud. ¿Cuál?</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>Manipula o toma contacto con materiales que podrían estar infectados como: basura, fluidos corporales, material de laboratorio.</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>Manipula o toma contacto con animales o con productos de su faenamiento</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>Realiza trabajos en que debe alcanzar herramientas, elementos u objetos situados muy alto o muy bajos</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>Realiza trabajos que lo obligan a mantener posturas incómodas</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>Levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>Realiza movimientos repetitivos en cortos períodos de tiempo</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>Debe sobre esforzar la voz</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	

	<i>Debe mantener la vista fija y concentrada</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>Trabaja sentado</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	
	<i>Trabaja de pie</i>	<i>Toda la jornada La mitad de la jornada Ocasionalmente Nunca No sabe No responde</i>	
105	En su trabajo, ¿Usted utiliza alguno de estos elementos o equipos para su protección? (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Casco</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Protectores auditivos (tapones u orejeras)</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Guantes</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Gafas</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Pantallas faciales</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Protección para la respiración (máscaras trompas)</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	

	<i>Calzado de seguridad (zapatos, botas)</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Ropa de protección (ropa térmica o impermeable, pecheras, reflectantes)</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Elementos como sillas adaptables, apoya brazos o muñecas, apoya, pies audífonos</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Protector Solar</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
106	¿Cuál es el principal motivo por el cual no usa este elemento de protección?		
	<i>Casco</i>	<i>No sabe usarlos Le incomodan No son de su talla Le molestan para trabajar No se lo han entregado No lo necesita Otro motivo No aplica</i>	
	<i>Protectores auditivos (tapones u orejeras)</i>	<i>No sabe usarlos Le incomodan No son de su talla Le molestan para trabajar No se lo han entregado No lo necesita Otro motivo No aplica</i>	
	<i>Guantes</i>	<i>No sabe usarlos Le incomodan No son de su talla Le molestan para trabajar No se lo han entregado No lo necesita Otro motivo No aplica</i>	
	<i>Gafas</i>	<i>No sabe usarlos Le incomodan No son de su talla Le molestan para trabajar No se lo han entregado No lo necesita</i>	

		<i>Otro motivo No aplica</i>	
	<i>Pantallas faciales</i>	<i>No sabe usarlos Le incomodan No son de su talla Le molestan para trabajar No se lo han entregado No lo necesita Otro motivo No aplica</i>	
	<i>Protección para la respiración (máscaras trompas)</i>	<i>No sabe usarlos Le incomodan No son de su talla Le molestan para trabajar No se lo han entregado No lo necesita Otro motivo No aplica</i>	
	<i>Calzado de seguridad (zapatos, botas)</i>	<i>No sabe usarlos Le incomodan No son de su talla Le molestan para trabajar No se lo han entregado No lo necesita Otro motivo No aplica</i>	
	<i>Ropa de protección (ropa térmica o impermeable, pecheras, reflectantes)</i>	<i>No sabe usarlos Le incomodan No son de su talla Le molestan para trabajar No se lo han entregado No lo necesita Otro motivo No aplica</i>	
	<i>Elementos como sillas adaptables, apoya brazos o muñecas, apoya, pies audifonos</i>	<i>No sabe usarlos Le incomodan No son de su talla Le molestan para trabajar No se lo han entregado No lo necesita Otro motivo No aplica</i>	
	<i>Protector Solar</i>	<i>No sabe usarlos Le incomodan No son de su talla Le molestan para trabajar No se lo han entregado No lo necesita Otro motivo</i>	

		<i>No aplica</i>	
107	En su trabajo actual, ¿Qué tan probable cree usted que es sufrir un accidente por la actividad que realiza?	Muy probable Poco probable Nada probable	
108	¿Cree que la empresa o institución donde usted trabaja se preocupa por su salud y seguridad en el trabajo?	Siempre Casi siempre Algunas veces Rara vez Nunca	Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
109	¿Está asegurado(a) en caso de accidentes y enfermedades en el trabajo?	Sí No No sabe No responde	Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
110	¿A cuál de los siguientes Organismos Administradores (o mutualidades) se encuentra afiliada la empresa o institución donde trabaja?	ISL ACHS Mutual de Seguridad IST Otro Ninguno No sabe No responde	
111	¿En los alrededores de su trabajo existen las siguientes situaciones? (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Condiciones extremas (inundaciones, lluvias, nieve)</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Exposición a situaciones de inseguridad (violencia, delincuencia, acoso)</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Existen basurales, vertederos, pozos de relave o fuentes de mal olor</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Problemas de conectividad o traslado para llegar al trabajo (falta de transporte, lancha, puente en mal estado, etc.)</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Aislamiento geográfico (lugar de trabajo retirado, poco o ningún acceso a negocio o servicios, etc.)</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
112	En su trabajo principal, pensando en el último mes, ¿Ha pasado al menos un día	En su propia casa o departamento? En su propia casa o departamento, pero en una	

	completo (jornada laboral) trabajando...	pieza o espacio separado que adaptó para este fin? En el mismo edificio o condominio en que vive, pero en un espacio común adaptado para este fin? Ninguna de las anteriores	
113	¿Con qué frecuencia trabajó desde la casa en el último mes?	Una vez a la semana o más Menos de una vez a la semana No aplica	Sólo si responde "4" en ítem 112
114	¿Utilizó algún dispositivo electrónico (que lo conecte con su empresa o jefe) para desarrollar su trabajo desde su hogar?	Sí No No aplica	Sólo si responde "4" en ítem 112
115	En el último mes, ¿Trabajó en un lugar distinto a su hogar, las oficinas o dependencias de su empresa o el espacio físico donde se encontraba su cliente?	Sí No No aplica	
116	¿Usó algún dispositivo electrónico (computador, <i>smartphone</i> o <i>tablet</i>) para llevar su trabajo a esas distintas localidades?	Sí No No aplica	Sólo si responde "1" en ítem 115

Módulo Factores Psicosociales

Número de pregunta	Pregunta	Atributos de respuesta	Regla de entrada
117	¿Tiene suficiente tiempo para sus tareas laborales?	Siempre A menudo A veces Rara vez Nunca/casi nunca No aplica	Sólo si responde "Sí" en ítems 3, 4, 5, 6 o 10
118	¿Se atrasa con su trabajo?	Siempre	

		A menudo A veces Rara vez Nunca/casi nunca No aplica	
119	¿Tiene que trabajar rápido?	Siempre A menudo A veces Rara vez Nunca/casi nunca No aplica	
120	¿Tiene que trabajar a un ritmo alto durante el día?	En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida	
121	¿Con qué frecuencia debe resolver problemas difíciles en su trabajo?	Nunca Rara vez Alguna vez Casi siempre Siempre No responde No aplica	
122	Su trabajo, ¿Le exige un gran esfuerzo de concentración y/o atención?	Nunca Rara vez Alguna vez Casi siempre Siempre No responde No aplica	
123	¿Tiene que lidiar con los problemas personales de otras personas como parte de su trabajo?	Siempre A menudo A veces Rara vez Nunca/casi nunca No aplica	
124	¿Su trabajo es emocionalmente demandante?	En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida	
125	¿Puede influir en la velocidad de su trabajo?	Siempre A menudo A veces Rara vez Nunca/casi nunca	
126	¿Puede usted influenciar la cantidad de trabajo que se le asigna?	Siempre A menudo A veces	

		Rara vez Nunca/casi nunca No aplica	
127	¿Tiene usted un alto grado de influencia en las decisiones relacionadas con su trabajo?	Siempre A menudo A veces Rara vez Nunca/casi nunca No aplica	
128	¿Tiene alguna influencia en cómo hace su trabajo?	Siempre A menudo A veces Rara vez Nunca/casi nunca No aplica	
129	¿Puede decidir cuándo tomar un descanso?	Siempre A menudo A veces Rara vez Nunca/casi nunca No aplica	
130	De ser necesario, ¿Con qué frecuencia obtiene ayuda y apoyo de sus colegas?	Siempre A menudo A veces Rara vez Nunca / casi nunca No tengo colegas	
131	De ser necesario, ¿Con qué frecuencia su superior inmediato está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?	Siempre A menudo A veces Rara vez Nunca / casi nunca No tengo supervisor	Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
132	¿Hasta qué punto diría que su superior inmediato... (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
	<i>Se asegura de que los miembros del personal tengan buenas oportunidades de desarrollo?</i>	<i>En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida No tengo supervisor</i>	
	<i>Es bueno en la resolución de conflictos?</i>	<i>En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida</i>	

		<i>En una muy baja medida No tengo supervisor</i>	
	<i>Es bueno en la planificación del trabajo?</i>	<i>En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida No tengo supervisor</i>	
133	En su trabajo, ¿Se le informa con suficiente antelación acerca de decisiones importantes, cambios o planes para el futuro?	En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida	
134	¿Recibe toda la información que necesita para hacer bien su trabajo?	En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida	Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
135	¿Tiene la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos a través de su trabajo?	En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida	Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
136	¿Le da su trabajo la oportunidad de desarrollar sus habilidades?	En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida	Sólo si responde "3", "4" o "5" en ítem 16
137	¿Qué tan contento está con su trabajo en su conjunto, tomando todo en consideración?	Muy satisfecho Satisfecho Neutro Insatisfecho Muy insatisfecho	
138	¿Tiene sentido para usted su trabajo?	En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida	
139	¿Qué tan satisfecho está usted con... (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Las posibilidades de promoción o mejora en su trabajo?</i>	<i>Nada satisfecho Poco satisfecho Ni satisfecho ni insatisfecho Satisfecho Muy satisfecho</i>	

		<i>No responde</i>	
	<i>El ambiente que se produce entre las personas que trabajan con usted (compañeros o colegas)?</i>	<i>Nada satisfecho Poco satisfecho Ni satisfecho ni insatisfecho Satisfecho Muy satisfecho No responde</i>	
	<i>Las condiciones ambientales de su trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura e iluminación)?</i>	<i>Nada satisfecho Poco satisfecho Ni satisfecho ni insatisfecho Satisfecho Muy satisfecho No responde</i>	
140	¿Es reconocido y apreciado su trabajo por sus supervisores?	En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida	
141	¿Tiene su trabajo objetivos claros?	En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida	
142	En su trabajo, ¿Se le imponen exigencias contradictorias?	En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida	
143	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían haberse de otra manera?	En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida	
144	¿Hay un buen ambiente entre usted y sus colegas?	Siempre A menudo A veces Rara vez Nunca/casi nunca No tengo colegas	
145	¿Le preocupa quedarse sin trabajo?	En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida	
146	¿Le preocupa que sea difícil encontrar otro trabajo si se queda sin empleo?	En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida	

147	¿Está preocupado por si le trasladan contra su voluntad a otro lugar de trabajo, obra, funciones, unidad, departamento o sección?	En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida	
148	¿Confía la gerencia o los jefes en que los empleados hacen bien su trabajo?	En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida	
149	¿Confían los empleados en la información que proviene de la gerencia o jefes?	En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida	
150	¿Se resuelven los conflictos de manera justa?	En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida	
151	¿Se distribuye el trabajo de manera justa?	En una muy alta medida En gran medida En alguna medida En baja medida En una muy baja medida	
152	En su trabajo, usted ha sentido que sus derechos han sido menos respetados debido a su... (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Edad</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No aplica</i> <i>No responde</i>	
	<i>Nacionalidad</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No aplica</i> <i>No responde</i>	
	<i>Sexo</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No aplica</i> <i>No responde</i>	
	<i>Raza o grupo étnico de origen</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No aplica</i> <i>No responde</i>	

	<i>Minusvalía o discapacidad</i>	<i>Sí No No aplica No responde</i>	
	<i>Orientación sexual</i>	<i>Sí No No aplica No responde</i>	
	<i>Nivel socioeconómico</i>	<i>Sí No No aplica No responde</i>	
	<i>Nivel educativo</i>	<i>Sí No No aplica No responde</i>	
	<i>Preferencias políticas</i>	<i>Sí No No aplica No responde</i>	
	<i>Preferencias religiosas</i>	<i>Sí No No aplica No responde</i>	
	<i>Aspecto físico</i>	<i>Sí No No aplica No responde</i>	
	<i>El lugar donde vive</i>	<i>Sí No No aplica No responde</i>	
	<i>Situación laboral o contractual</i>	<i>Sí No No aplica No responde</i>	
	<i>Llevar menos tiempo trabajando que sus compañeros</i>	<i>Sí No No aplica No responde</i>	
153	¿Con que frecuencia a usted le ha pasado alguna de estas situaciones... (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		

	<i>No se le habla o se les dificulta a sus compañeros que hablen con usted</i>	<i>Nunca Rara vez Alguna veces Casi siempre Siempre No aplica No responde</i>	
	<i>Se le asignan tareas humillantes</i>	<i>Nunca Rara vez Alguna veces Casi siempre Siempre No aplica No responde</i>	
	<i>No se le asignan tareas</i>	<i>Nunca Rara vez Alguna veces Casi siempre Siempre No aplica No responde</i>	
	<i>Recibe amenazas (escritas, verbales, telefónicas, por gestos)</i>	<i>Nunca Rara vez Alguna veces Casi siempre Siempre No aplica No responde</i>	
	<i>Recibe presiones u hostigamientos para aumentar sus niveles de productividad</i>	<i>Nunca Rara vez Alguna veces Casi siempre Siempre No aplica No responde</i>	
154	¿Qué persona o personas se comportaron de esta manera?		
	<i>No se le habla o se les dificulta a sus compañeros que hablen con usted</i>	<i>Compañeros Superiores o Jefes Subordinados Clientes o usuarios</i>	
	<i>Se le asignan tareas humillantes</i>	<i>Compañeros Superiores o Jefes Subordinados Clientes o usuarios</i>	
	<i>No se le asignan tareas</i>	<i>Compañeros Superiores o Jefes Subordinados Clientes o usuarios</i>	

	<i>Recibe amenazas (escritas, verbales, telefónicas, por gestos)</i>	<i>Compañeros Superiores o Jefes Subordinados Clientes o usuarios</i>	
	<i>Recibe presiones u hostigamientos para aumentar sus niveles de productividad</i>	<i>Compañeros Superiores o Jefes Subordinados Clientes o usuarios</i>	
155	¿Ha estado expuesto en su trabajo a chismes y calumnias en los últimos 12 meses?	Sí, diariamente Sí, semanalmente Sí, mensualmente Sí, unas pocas veces No No aplica	
156	¿Ha estado involucrado en su trabajo en disputas o conflictos en los últimos 12 meses?	Sí, diariamente Sí, semanalmente Sí, mensualmente Sí, unas pocas veces No No aplica	
157	¿Ha estado expuesto en su trabajo a bromas desagradables en los últimos 12 meses?	Sí, diariamente Sí, semanalmente Sí, mensualmente Sí, unas pocas veces No No aplica	
158	¿Ha estado expuesto a acoso relacionado al trabajo en las redes sociales, por correo electrónico o mensajes de texto en los últimos 12 meses?	Sí, diariamente Sí, semanalmente Sí, mensualmente Sí, unas pocas veces No No aplica	
159	¿Ha estado expuesto en su trabajo a acoso sexual en los últimos 12 meses?	Sí, diariamente Sí, semanalmente Sí, mensualmente Sí, unas pocas veces No No aplica	
160	¿Quién generó esta situación?	Personas pertenecientes a la organización Personas externas (clientes, usuarios, alumnos, pacientes, etc.) No aplica	
161	¿Ha estado expuesto en su trabajo a amenazas de violencia en los últimos 12 meses?	Sí, diariamente Sí, semanalmente Sí, mensualmente Sí, unas pocas veces No	

		No aplica	
162	¿Quién generó esta situación?	Personas pertenecientes a la organización Personas externas (clientes, usuarios, alumnos, pacientes, etc.) No aplica	
163	¿Ha estado expuesto en su trabajo a violencia física en los últimos 12 meses?	Sí, diariamente Sí, semanalmente Sí, mensualmente Sí, unas pocas veces No No aplica	
164	¿Quién generó esta situación?	Personas pertenecientes a la organización Personas externas (clientes, usuarios, alumnos, pacientes, etc.) No aplica	
165	Ha estado expuesto en su trabajo a <i>bullying</i> (acoso laboral) en los últimos 12 meses?	Sí, diariamente Sí, semanalmente Sí, mensualmente Sí, unas pocas veces No No aplica	
166	¿Se siente injustamente criticado, intimidado o colocado en ridículo frente a otros por sus colegas o su superior?	Sí, diariamente Sí, semanalmente Sí, mensualmente Sí, unas pocas veces No	
167	¿Considera usted que en Chile existe tensión entre cada uno de los siguientes grupos sociales? (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Ricos y Pobres</i>	<i>Mucha tensión</i> <i>Algo de tensión</i> <i>Nada de tensión</i> <i>No sabe</i>	
	<i>Empleadores y Trabajadores</i>	<i>Mucha tensión</i> <i>Algo de tensión</i> <i>Nada de tensión</i> <i>No sabe</i>	
	<i>Hombres y Mujeres</i>	<i>Mucha tensión</i> <i>Algo de tensión</i> <i>Nada de tensión</i>	

		<i>No sabe</i>	
	<i>Adultos y Jóvenes</i>	<i>Mucha tensión</i> <i>Algo de tensión</i> <i>Nada de tensión</i> <i>No sabe</i>	
	<i>Diferentes nacionalidades o grupos étnicos</i>	<i>Mucha tensión</i> <i>Algo de tensión</i> <i>Nada de tensión</i> <i>No sabe</i>	
168	¿Considera usted que en su trabajo existe tensión entre cada uno de los siguientes grupos sociales? (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		Sólo si responde "1", "3", "4", "5" o "6" en ítem 16
	<i>Empleadores y Trabajadores</i>	<i>Mucha tensión</i> <i>Algo de tensión</i> <i>Nada de tensión</i> <i>No sabe</i>	
	<i>Hombres y Mujeres</i>	<i>Mucha tensión</i> <i>Algo de tensión</i> <i>Nada de tensión</i> <i>No sabe</i>	
	<i>Adultos y Jóvenes</i>	<i>Mucha tensión</i> <i>Algo de tensión</i> <i>Nada de tensión</i> <i>No sabe</i>	
	<i>Diferentes nacionalidades o grupos étnicos</i>	<i>Mucha tensión</i> <i>Algo de tensión</i> <i>Nada de tensión</i> <i>No sabe</i>	

Módulo Calidad de Vida y Salud

Número de pregunta	Pregunta	Atributos de respuesta	Regla de entrada
169	En una escala del 1 al 7, donde uno es muy mal y 7 muy bien, ¿Cómo se siente usted con...		Sólo si responde "Sí" en ítems 3, 4, 5, 6 o 10
	<i>La privacidad que tiene donde vive?</i>	<i>1</i> <i>2</i> <i>3</i> <i>4</i> <i>5</i> <i>6</i> <i>7</i> <i>No sabe</i>	

		<i>No responde</i>	
	<i>La cantidad de dinero que entra al hogar?</i>	1 2 3 4 5 6 7 <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Su condición física?</i>	1 2 3 4 5 6 7 <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Su bienestar mental o emocional?</i>	1 2 3 4 5 6 7 <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>La cantidad de diversión que tiene en su vida?</i>	1 2 3 4 5 6 7 <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>La vida familiar?</i>	1 2 3 4 5 6 7 <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Su trabajo?</i>	1 2 3	

		4 5 6 7 <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Su vida sexual?</i>	1 2 3 4 5 6 7 <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Su vida en general?</i>	1 2 3 4 5 6 7 <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Su nivel de endeudamiento?</i>	1 2 3 4 5 6 7 <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Su salud en general?</i>	1 2 3 4 5 6 7 <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
170	¿Disfruta usted con el trabajo que realiza?	Nunca Rara vez Algunas veces Casi siempre Siempre No sabe No responde	

171	¿Le deja el trabajo suficiente tiempo libre para otras cosas que desea hacer?	Nunca Rara vez Algunas veces Casi siempre Siempre No sabe No responde	
172	¿Le impiden los problemas o preocupaciones del trabajo disfrutar de su tiempo libre?	Nunca Rara vez Algunas veces Casi siempre Siempre No sabe No responde	
173	¿Termina usted su jornada laboral tan cansado que solo quiere descansar?	Nunca Rara vez Algunas veces Casi siempre Siempre No sabe No responde	
174	¿El trabajo que usted hace le provoca un permanente estado de tensión?	Nunca Rara vez Algunas veces Casi siempre Siempre No sabe No responde	
175	¿Ha pensado cambiarse de trabajo por las malas condiciones de su trabajo?	Nunca Rara vez Algunas veces Casi siempre Siempre No sabe No responde	
176	¿Cómo diría que es su salud actual comparada con la de hace un año?	Mucho mejor ahora Algo mejor ahora Más o menos igual Algo peor ahora Mucho peor ahora	
177	Últimamente, ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hacía?	Mejor que lo habitual Igual que lo habitual Menos que lo habitual Mucho menos que lo habitual	
178	Últimamente, ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?	No, en absoluto No más de lo habitual Algo más de lo habitual Mucho más de lo habitual	

179	Últimamente, ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?	Más útil que lo habitual Igual que lo habitual Menos útil que lo habitual Mucho menos útil que lo habitual	
180	Últimamente, ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?	Más que lo habitual Igual que lo habitual Menos que lo habitual Mucho menos que lo habitual	
181	Últimamente, ¿Se ha notado constantemente agobiado y en tensión?	No, en absoluto No más de lo habitual Algo más de lo habitual Mucho más de lo habitual	
182	Últimamente, ¿Ha tenido la sensación de que no puede superar sus dificultades?	No, en absoluto No más de lo habitual Algo más de lo habitual Mucho más de lo habitual	
183	Últimamente, ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?	Más que lo habitual Igual que lo habitual Menos que lo habitual Mucho menos que lo habitual	
184	Últimamente, ¿Ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?	Más capaz que lo habitual Igual que lo habitual Menos capaz que lo habitual Mucho menos capaz que lo habitual	
185	Últimamente, ¿Se ha sentido poco feliz o deprimido?	No, en absoluto No más de lo habitual Algo más de lo habitual Mucho más de lo habitual	
186	Últimamente, ¿Ha perdido confianza en sí mismo?	No, en absoluto No más de lo habitual Algo más de lo habitual Mucho más de lo habitual	
187	Últimamente, ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?	No, en absoluto No más de lo habitual Algo más de lo habitual Mucho más de lo habitual	
188	Últimamente, ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?	Más que lo habitual Igual que lo habitual Menos que lo habitual Mucho menos que lo habitual	
189	¿Exige su trabajo una actividad física intensa (vigorosa) que implica un gran aumento de la respiración o de la frecuencia cardíaca (latidos	Sí No	

	del corazón), como transportar o levantar cargas pesadas, trabajos de construcción, etc. durante al menos 10 minutos seguidos?		
190	En una semana normal, ¿Cuántos días realiza usted estas actividades físicas intensas en su trabajo?		Sólo si responde "1" en ítem 189
191	En uno de esos días en los que realiza actividades físicas intensas, ¿Cuánto tiempo suele dedicar a esas actividades?		Sólo si responde "1" en ítem 189
	<i>Horas</i>		
	<i>Minutos</i>		
192	¿Exige su trabajo una actividad de intensidad moderada que implica un aumento moderado (mediano) de la respiración o de la frecuencia cardíaca (latidos del corazón), como caminar rápido, transportar o levantar cargas livianas como cargar los paquetes de compras, el carro de la feria, un bebé en brazos, o hacer el aseo durante al menos 10 minutos seguidos?	Sí No	
193	En una semana normal, ¿Cuántos días realiza usted estas actividades de intensidad moderada en su trabajo?		Sólo si responde "1" en ítem 192
194	En uno de esos días en los que realiza actividades físicas moderadas, ¿Cuánto tiempo suele dedicar a esas actividades?		Sólo si responde "1" en ítem 192
	<i>Horas</i>		
	<i>Minutos</i>		
195	En su tiempo libre, ¿Practica usted deportes/entrenamientos intensos que implican un gran aumento de la respiración o de la frecuencia cardíaca (latidos del corazón), como correr, jugar al fútbol, básquetbol, nadar, jugar tenis, gimnasia aeróbica, step, spinning, baile entretenido, aerobox, máquinas y pesas o karate durante al menos 10 minutos seguidos?	Sí No	
196	En una semana normal, ¿cuántos días practica usted estos deportes o ejercicios intensos en su tiempo libre?		Sólo si responde "1" en ítem 195

197	En uno de esos días en los que practica usted estos deportes o ejercicios intensos, ¿Cuánto tiempo suele dedicar a esas actividades?		Sólo si responde "1" en ítem 195
	<i>Horas</i>		
	<i>Minutos</i>		
198	En su tiempo libre, ¿Practica usted alguna actividad de intensidad moderada que implique un aumento moderado (mediano) de la respiración o de la frecuencia cardíaca (latidos del corazón), como caminar rápido, ir en bicicleta, nadar suave, pilates, yoga, durante al menos 10 minutos seguidos?	Sí No	
199	En una semana normal ¿Cuántos días practica usted estas actividades físicas de intensidad moderada en su tiempo libre?		Sólo si responde "1" en ítem 198
200	En uno de esos días en los que practica actividades físicas de intensidad moderada, ¿Cuánto tiempo suele dedicar a esas actividades?		Sólo si responde "1" en ítem 198
	<i>Horas</i>		
	<i>Minutos</i>		
201	¿Camina o usa usted una bicicleta al menos 10 minutos seguidos en sus traslados?	Sí No	
202	En una semana normal, ¿Cuántos días camina o va en bicicleta al menos 10 minutos seguidos en sus traslados?		Sólo si responde "1" en ítem 201
203	En un día normal, ¿Cuánto tiempo pasa caminando o yendo en bicicleta para trasladarse?		Sólo si responde "1" en ítem 201
	<i>Horas</i>		
	<i>Minutos</i>		
204	Usted, ¿Actualmente tiene alguna de las siguientes enfermedades? (Seleccione todas las alternativas que correspondan)	Cáncer de cualquier tipo Enfermedades cardiovasculares, presión alta, problemas al corazón, ataque cardíaco o infarto, arritmias u otros Diabetes Mellitus Enfermedades respiratorias (bronquitis crónica, asma, enfisema)	

		Derrame cerebral, accidente vascular encefálico y su secuela (hemiplejía, afasia, otros) Sólo para mujeres: enfermedades ginecológicas y obstétricas (prolapso, mioma) Ninguna de las anteriores	
205	En los últimos 12 meses, ¿Ha tenido usted algún accidente en el trabajo o de ida y vuelta al trabajo, como golpe, caída, herida, corte, fractura, quemadura o envenenamiento?	Sí. ¿Cuántos? No	
206	Elija el accidente sufrido más grave. ¿Cuál fue el diagnóstico? Registre el diagnóstico del accidente de trabajo más grave de los mencionados. Las preguntas a continuación referirán a ese accidente		Sólo si responde "1" en ítem 205
207	¿En qué lugar ocurrió dicho accidente?	En su lugar de trabajo En el trayecto de ida o vuelta de su lugar de trabajo	Sólo si responde "1" en ítem 205
208	Por este accidente, en los últimos 12 meses, usted...	Solicitó y recibió atención médica Solicitó atención médica, pero no se la dieron No buscó atención médica ni ayuda No necesitó atención	Sólo si responde "1" en ítem 205
209	En los últimos 12 meses, ¿qué tipo de atención médica solicitó por dicho accidente? (Seleccione todas las alternativas que correspondan)	Solicitó atención de urgencia Solicitó atención de médico general Solicitó atención de médico especialista	Sólo si responde "1" en ítem 205 y responde "1" o "2" en ítem 208
210	¿Cuál fue la principal razón por la que solicitó atención médica pero no se la dieron?	No consiguió cita o se la dieron para una fecha lejana Le hicieron esperar mucho para atenderlo No tenía con que pagar No le autorizaron la atención No le cubría los servicios que necesitaba No estaban atendiendo Otra	Sólo si responde "1" en ítem 205 y responde "2" en ítem 208
211	¿Por qué no buscó atención o ayuda por ese accidente?	No tuvo tiempo para acudir	Sólo si responde "1" en ítem 205 y

	(Seleccione todas las alternativas que correspondan)	No le dieron permiso en el trabajo para acudir Le dio miedo perder el empleo Los horarios no le sirven Le hacen esperar mucho para atenderlo No le cubren la atención y no tiene dinero para pagarla Mucho trámite en ISL o Mutual No confía en los médicos que lo atienden, no cree que lo puedan ayudar No sabía que tenía derecho a la atención o no supo dónde acudir No hay lugar dónde acudir para el servicio o el sitio de atención es muy lejano Otra	responde "3" en ítem 208
212	¿Buscó otro tipo de atención? (Seleccione principal fuente de atención)	Sí, acudió a un promotor de salud o enfermero Sí, acudió a un farmacéutico Sí, acudió a un curandero, yerbatero o comadrona Sí, acudió a terapias alternativas (acupuntura, esencias florales, musicoterapia, etc.) No, lo resolvió solo (remedios caseros y/o auto medicación) Otro	Sólo si responde "2" o "3" en ítem 208
213	Por ese accidente, ¿A dónde lo(a) enviaron o se dirigió para recibir atención?	Establecimiento público de salud, (posta, consultorio, SAMU, SAPU, servicio urgencia, hospital público) Clínica, centro médico u Hospital privado Policlínico de la empresa Policlínico u hospital del seguro del trabajo (mutualidad) Médico particular Otro	Sólo si responde "1" en ítem 208
214	¿Cómo llegó a esa atención de salud?	Enviado por la empresa o empleador Por su propia decisión	Sólo si responde "1" en ítem 208

		Otra	
215	Por este accidente usted requirió...	Ser hospitalizado Hacer solo reposo No le indicaron hospitalización ni realizar reposo	Sólo si responde "1" en ítem 208
216	¿Usted pudo realizar la indicación señalada?	Sí, sin problema Sí, de manera parcial No, no pudo realizarla	Sólo si responde "1" en ítem 205 y responde "1" o "2" en ítem 215
217	Por el accidente grave, usted tuvo acceso a...	Pago de la licencia No tuvo pago de licencia Sólo pago parcial de la licencia No tiene acceso a licencia	Sólo si responde "1" en ítem 205
218	Por este accidente, ¿Quedó con algún problema de salud físico o mental?	Sí No	Sólo si responde "1" en ítem 205
219	Este problema de salud lo afectó en...	Su vida social y familiar Su trabajo actual Ambas No me afecta	Sólo si responde "1" en ítem 218
220	Este accidente, ¿Fue reconocido como accidente profesional?	Sí, reconocido Sí, está en trámite de reconocimiento No, no fue reconocido	Sólo si responde "1" en ítem 205
221	¿Usted tiene o ha tenido alguna enfermedad diagnosticada que ha sido provocada y/o agravada por el trabajo?	Sí No	
222	¿Cuáles fueron los diagnósticos de las enfermedades mencionadas?		Sólo si responde "1" en ítem 221
223	¿Cuál de las enfermedades que mencionó anteriormente fue para usted la más importante, la más grave o la que le produjo más problemas? Registre el diagnóstico de la enfermedad del trabajo más grave, más importante o que le trajo mayores problemas, de las mencionadas. Las preguntas a continuación referirán a esa enfermedad		Sólo si responde "1" en ítem 221
224	Por esta enfermedad, en los últimos 12 meses, usted...	Solicitó atención médica y se la dieron Solicitó atención Médica y no se la dieron	Sólo si responde "1" en ítem 221

		No buscó atención ni ayuda No necesitó atención	
225	En los últimos 12 meses, ¿Qué tipo de atención médica solicitó por dicha enfermedad? (Seleccionar todas las alternativas que corresponda)	Solicitó atención de urgencia Solicitó atención de médico general Solicitó atención de médico especialista	Sólo si responde "1" en ítem 221 y responde "1" o "2" en ítem 225
226	¿Cuál fue la principal razón por la que solicitó atención médica pero no se la dieron?	No consiguió cita o se la dieron para una fecha lejana Le hicieron esperar mucho para atenderlo No tenía con que pagar No le autorizaron la atención No le cubría los servicios que necesitaba No estaban atendiendo Otra	Sólo si responde "2" en ítem 224
227	¿Por qué no buscó atención o ayuda por esa enfermedad? (Seleccione todas las alternativas que correspondan)	No tuvo tiempo para acudir No le dieron permiso en el trabajo para acudir Le dio miedo perder el empleo Los horarios no le sirven Le hacen esperar mucho para atenderlo No le cubren la atención y no tiene dinero para pagarla Mucho trámite en ISL o Mutual No confía en los médicos que lo atienden, no cree que lo puedan ayudar No sabía que tenía derecho a la atención o no supo dónde acudir No hay lugar dónde acudir para el servicio o el sitio de atención es muy lejano Otra	Sólo si responde "1" en ítem 221 y responde "1" o "3" en ítem 224
228	¿Buscó otro tipo de atención? (Seleccione principal fuente de atención)	Sí, acudió a un promotor de salud o enfermero Sí, acudió a un farmacéutico Sí, acudió a un curandero, yerbatero o comadrona Sí, acudió a terapias alternativas (acupuntura, esencias florales, musicoterapia, etc.)	Sólo si responde "2" o "3" en ítem 221

		No, lo resolvió solo (remedios caseros y/o auto medicación) Otra Ninguna	
229	Esta enfermedad, ¿Fue reconocida como enfermedad profesional?	Sí, fue reconocida Sí, está en trámite de reconocimiento No, no fue reconocida	Sólo si responde "1" en ítem 224
230	Por esta enfermedad, ¿Dónde ha sido atendido principalmente?	Establecimiento público de salud, (posta, consultorio, SAMU, SAPU, servicio urgencia, hospital) Clínica, centro médico u hospital de las FFAA Policlínico de la empresa Policlínico u hospital del seguro del trabajo (mutualidad) Médico particular Otro lugar	Sólo si responde "1" en ítem 224
231	¿Cómo llegó a esa atención de salud?	Enviado por la empresa o empleador Por su propia decisión Otro	Sólo si responde "1" en ítem 224
232	Por la enfermedad que mencionó le indicaron...	Hospitalización Reposo No le indicaron ni hospitalización ni reposo	Sólo si responde "1" en ítem 221
233	¿Usted pudo realizar la indicación señalada?	Sí, sin problema Sí, de manera parcial No, no pudo realizarla	Sólo si responde "1" en ítem 221 y responde "1" o "2" en ítem 232
234	Por esta enfermedad, usted tuvo acceso a...	Pago de la licencia No tuvo pago de licencia Sólo pago parcial de la licencia No tiene acceso a licencia	Sólo si responde "1" en ítem 221
235	Por esta enfermedad, ¿Quedó con algún problema de salud físico o mental?	Sí No	Sólo si responde "1" en ítem 221
236	Actualmente, esta enfermedad lo afecta en...	Su vida social y familiar Su trabajo actual Ambas No me afecta	Sólo si responde "1" en ítem 221
237	En los últimos 12 meses, ¿Usted ha tenido dolores permanentes o recurrentes en algunas de las siguientes partes del cuerpo? (Para		

	una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Cuello</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Espalda</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Zona lumbar</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Hombros</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Antebrazos</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Brazos</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Codos</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Manos</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Muñecas</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Muslos</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Piernas</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Rodilla</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Tobillo</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Pie</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
238	¿Este dolor es, en alguna medida, provocado por el trabajo que realiza? (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		Sólo si responde "1" en ítem 237
	<i>Cuello</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Espalda</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Zona lumbar</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Hombros</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Antebrazos</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Brazos</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	

	<i>Codos</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Manos</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Muñecas</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Muslos</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Piernas</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Rodillas</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Tobillo</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Pie</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
239	Durante los últimos 12 meses, ¿Usted ha tenido alguno de los siguientes síntomas o problemas de salud? (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Les cuesta dormir o duerme mal</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Tiene sensación continua de cansancio</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Sufre dolores de cabeza</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Sufre mareos</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Le cuesta concentrarse, mantener la atención en lo que hace</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Se siente tenso o irritable</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Sufre alteraciones del apetito o digestivas (nauseas, acidez, diarrea, dolores estomacales)</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Tiene problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa)</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Tos o dificultad respiratoria</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Ardor con enrojecimiento y picazón de la piel</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Ronquera (disfonía, pérdida de la voz o dificultades para hablar)</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Disminución de la audición</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Otro problema de salud o síntoma</i>	<i>Sí</i>	

		No	
	Ninguno	Sí No	
240	De los problemas que mencionó en la pregunta anterior, elija el que le produce mayor malestar o preocupación Registre el diagnóstico del problema de salud que le produce mayor malestar o preocupación de los mencionados. Las preguntas a continuación referirán a ese problema de salud	Les cuesta dormir o duerme mal Tiene sensación continua de cansancio Sufre dolores de cabeza Sufre mareos Le cuesta concentrarse, mantener la atención en lo que hace Se siente tenso o irritable Sufre alteraciones del apetito o digestivas (náuseas, acidez, diarrea, dolores estomacales) Tiene problemas en los ojos (lagrimeo, visión borrosa) Tos o dificultad respiratoria Ardor con enrojecimiento y picazón de la piel Ronquera (disfonía, pérdida de la voz o dificultades para hablar) Disminución de la audición Otro problema de salud o síntoma Ninguno	Sólo si responde "1" en alguna alternativa del ítem 237
241	Especifique Otro síntoma o problema de salud		Sólo si responde "13" en ítem 240
242	Por este problema de salud, en los últimos 12 meses, usted...	Solicitó y recibió atención médica Solicitó atención médica, pero no se la dieron No buscó atención médica ni ayuda No necesitó atención	Sólo si responde "1" en alguna alternativa del ítem 237
243	¿Qué tipo de atención médica solicitó por dicho problema de salud? (Seleccione todas las alternativas que correspondan)	Solicitó atención de urgencia Solicitó atención de médico general Solicitó atención de médico especialista	Sólo si responde "1" en alguna alternativa del ítem 237 y también responde "1" en ítem 242
244	¿Cuál fue la principal razón por la que solicitó atención médica pero no se la dieron?	No consiguió cita o se la dieron para una fecha lejana Le hicieron esperar mucho para atenderlo No tenía con que pagar	Sólo si responde "1" en alguna alternativa del ítem 237 y

		<p>No le autorizaron la atención</p> <p>No le cubría los servicios que necesitaba</p> <p>No estaban atendiendo</p> <p>Otra</p>	también responde "2" en ítem 242
245	¿Por qué no buscó atención o ayuda por ese problema de salud?	<p>No tuvo tiempo para acudir</p> <p>No le dieron permiso en el trabajo para acudir</p> <p>Le dio miedo perder el empleo</p> <p>Los horarios no le sirven</p> <p>Le hacen esperar mucho para atenderlo</p> <p>No le cubren la atención y no tiene dinero para pagarla</p> <p>Mucho trámite en ISL o Mutual</p> <p>No confía en los médicos que lo atienden, no cree que lo puedan ayudar</p> <p>No sabía que tenía derecho a la atención o no supo dónde acudir</p> <p>No hay lugar dónde acudir para el servicio o el sitio de atención es muy lejano</p> <p>Otra</p>	Sólo si responde "1" en alguna alternativa del ítem 237 y también responde "3" en ítem 242
246	¿Buscó otro tipo de atención? (Seleccione principal fuente de atención)	<p>Sí, acudió a un promotor de salud o enfermero</p> <p>Sí, acudió a un farmacéutico</p> <p>Sí, acudió a un curandero, yerbatero o comadrona</p> <p>Sí, acudió a terapias alternativas (acupuntura, esencias florales, musicoterapia, etc.)</p> <p>No, lo resolvió solo (remedios caseros y/o auto medicación)</p> <p>Otro</p>	Sólo si responde "2" o "3" en ítem 242
247	¿Dónde se atendió cuando tuvo ese problema de salud?	<p>Establecimiento público de salud, (posta, consultorio, SAMU, SAPU, servicio urgencia, hospital público)</p> <p>Clínica, centro médico u hospital de las FFAA</p> <p>Policlínico de la empresa</p>	Sólo si responde "1" en ítem 242

		Policlínico u hospital del seguro del trabajo (mutualidad) Médico particular Otro	
248	Debido a algún problema de salud o enfermedad, ¿Usted ha enfrentado las siguientes situaciones? (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		Sólo si responde "1" en alguna alternativa del ítem 237
	<i>Ha tenido que cambiar las tareas que realiza en su trabajo</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Ha tenido que cambiarse de trabajo por su decisión (renunciar)</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Lo despidieron</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Ha permanecido en su mismo puesto de trabajo a pesar de las molestias de salud</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Ha tenido que jubilarse o pensionarse</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Ha tenido licencias o reposos recurrentes.</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
249	En los últimos 12 meses, ¿Se ha sentido usted melancólico, triste o deprimido por un período de dos semanas o más?	Sí No No responde	
250	En los últimos 12 meses, ¿Ha perdido el interés por las cosas que le gusta hacer, como el trabajo, actividades extralaborales u otras actividades por un período de dos semanas o más?	Sí No No responde	
251	¿Cree usted que este o estos problemas se relacionan con el trabajo que usted realiza?	Sí, totalmente Sí, parcialmente No No sabe	Sólo si responde "1" en ítem 250

		No responde	
252	En los últimos 12 meses, ¿Ha consultado un médico por este o estos problemas?	Sí No No responde	Sólo si responde "1" en ítem 250
253	En los últimos 12 meses, ¿Cuántas veces consultó a un médico por este o estos problemas?		Sólo si responde "1" en ítem 252
254	En los últimos 12 meses, ¿Ha tenido licencias médicas o reposos por este problema?	Sí No No responde	Sólo si responde "1" en ítem 250
255	¿Cuántos días de licencia ha tenido por este o estos problemas?		Sólo si responde "1" en ítem 254
256	Usted, aparte de su trabajo, ¿Tiene a su cargo el cuidado de niños pequeños, adultos mayores, enfermos minusválidos o crónicos?	Sí, como único cuidador Sí, pero compartido con otro Ocasionalmente No, no tiene nadie a su cargo	
257	En caso de problemas urgentes de salud de hijos o familiares, ¿Usted asume el cuidado de estos?	Siempre Casi siempre Rara vez Nunca No sabe No responde	
258	¿Cuál es la principal fuente de apoyo que tiene para el cuidado de niños pequeños, adultos mayores, enfermos minusválidos o crónicos?	La ayuda no remunerada de un familiar, amigo o vecino La ayuda remunerada de un familiar, amigo o vecino Un servicio doméstico o de cuidados remunerados Una institución que usted paga (sala cuna, jardín infantil, hogar geriátrico, "hospital a domicilio", etc.) Una institución oficial gratuita Ninguna, no cuenta con apoyo Otra	Solo si NO responde "4" en ítem 256
259	¿Con qué frecuencia puede usar el tiempo libre como usted desea?	Siempre Casi siempre Rara vez Nunca No sabe No responde	
260	¿Por qué razón no puede hacerlo? (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		Sólo si responde "3" o "4" en ítem 259
	<i>Tiene otro trabajo</i>	<i>Siempre</i> <i>Casi siempre</i>	

		<i>Rara vez</i> <i>Nunca</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Tiene que estar disponible para trabajar en el momento que le necesiten</i>	<i>Siempre</i> <i>Casi siempre</i> <i>Rara vez</i> <i>Nunca</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Tiene que realizar actividades domésticas y familiares</i>	<i>Siempre</i> <i>Casi siempre</i> <i>Rara vez</i> <i>Nunca</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Tiene que estudiar</i>	<i>Siempre</i> <i>Casi siempre</i> <i>Rara vez</i> <i>Nunca</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
261	En promedio, ¿Cuánto tiempo ocupa en trasladarse desde su casa al trabajo (IDA)?		
	<i>Horas</i>		
	<i>Minutos</i>		
262	En promedio, ¿Cuánto tiempo ocupa en trasladarse desde el trabajo a su casa (REGRESO)?		
	<i>Horas</i>		
	<i>Minutos</i>		
263	Cuando usted no está en su casa, ¿Las tareas domésticas se quedan sin hacer?	<i>Nunca</i> <i>Rara vez</i> <i>Casi siempre</i> <i>Siempre</i> <i>No responde</i>	
264	Cuando usted está en el trabajo, ¿Piensa en las tareas domésticas y familiares?	<i>Nunca</i> <i>Rara vez</i> <i>Casi siempre</i> <i>Siempre</i> <i>No responde</i>	
265	¿Hay situaciones en las que usted necesitaría estar en el trabajo y en la casa al mismo tiempo?	<i>Nunca</i> <i>Rara vez</i> <i>Casi siempre</i> <i>Siempre</i> <i>No responde</i>	

266	Si hay un problema en su casa, ¿Usted deja el trabajo para ir a solucionarlo?	Nunca Rara vez Casi siempre Siempre No responde	
267	En su lugar de trabajo, ¿Está usted expuesto al humo de cigarrillo?	Sí, siempre o casi siempre Sí, en muchas ocasiones Sí, en algunas ocasiones No, nunca	
268	En su trabajo, ¿Existen espacios habilitados para los fumadores?	Sí No No sabe No responden	
269	En el último mes, ¿Ha fumado al menos un cigarrillo?	Sí No, dejó de fumar hace menos de 6 meses No, dejó de fumar hace más de 6 meses No, nunca ha fumado	
270	Las restricciones para fumar en el lugar de trabajo, ¿Han influido en cuánto fuma actualmente?	Sí, ha fumado menos cantidad de cigarrillos Sí, ha fumado más que antes No, ha fumado lo mismo que antes No, en mi trabajo no hay restricciones para fumar	Sólo si responde "1" en ítem 269
271	¿Con qué frecuencia consume alguna bebida alcohólica?	Nunca Una o menos veces al mes De 2 a 4 veces al mes De 2 a 3 veces a la semana 4 o más veces a la semana	
272	¿Cuántos tragos suele tomar en un día típico de consumo de alcohol?	1 o 2 3 o 4 5 o 6 7, 8, o 9 10 o más	Sólo si NO responde "1" en ítem 271
273	En el curso del último año, ¿Con qué frecuencia usted... (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		Sólo si NO responde "1" en ítem 271
	<i>Toma 6 o más bebidas alcohólicas en un solo día?</i>	<i>Nunca Menos de una vez al mes Mensualmente Semanalmente A diario o casi a diario</i>	
	<i>Ha sido incapaz de parar de beber una vez había empezado?</i>	<i>Nunca Menos de una vez al mes Mensualmente</i>	

		<i>Semanalmente</i> <i>A diario o casi a diario</i>	
	<i>No pudo hacer lo que se esperaba de usted porque había bebido?</i>	<i>Nunca</i> <i>Menos de una vez al mes</i> <i>Mensualmente</i> <i>Semanalmente</i> <i>A diario o casi a diario</i>	
	<i>Ha necesitado beber en ayunas para recuperarse después de haber bebido mucho el día anterior?</i>	<i>Nunca</i> <i>Menos de una vez al mes</i> <i>Mensualmente</i> <i>Semanalmente</i> <i>A diario o casi a diario</i>	
	<i>Ha tenido remordimientos o sentimientos de culpa después de haber bebido?</i>	<i>Nunca</i> <i>Menos de una vez al mes</i> <i>Mensualmente</i> <i>Semanalmente</i> <i>A diario o casi a diario</i>	
	<i>No ha podido recordar lo que sucedió la noche anterior porque había estado bebiendo?</i>	<i>Nunca</i> <i>Menos de una vez al mes</i> <i>Mensualmente</i> <i>Semanalmente</i> <i>A diario o casi a diario</i>	
274	¿Usted o alguna otra persona ha resultado herido porque usted había bebido?	No Sí, pero no en el curso del último año Sí, en el último año	Sólo si NO responde "1" en ítem 271
275	¿Algún familiar, amigo, médico o profesional sanitario ha mostrado preocupación por su consumo de bebidas alcohólicas o le han sugerido que deje de beber?	No Sí, pero no en el curso del último año Sí, en el último año	Sólo si NO responde "1" en ítem 271
276	En el último mes, ¿Ha tomado de manera regular, es decir todos los días o la mayor parte de los días de la semana medicamentos o sustancias para... (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Disminuir el dolor (analgésicos)?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No responde</i>	
	<i>Reducir la ansiedad o el nerviosismo?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No responde</i>	
	<i>Ayudarse a dormir?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No responde</i>	

	<i>Subir la moral o el ánimo (antidepresivos)?</i>	<i>Sí No No responde</i>	
	<i>Aumentar el rendimiento o más energía o mantenerse despierto?</i>	<i>Sí No No responde</i>	
	<i>Otras?</i>	<i>Sí No No responde</i>	
277	En su trabajo actual, ¿Conoce a alguien que consuma habitualmente alguna de estas sustancias: marihuana, cocaína, pasta base u otra sustancia ilícita?	<i>Sí No No, trabaja solo No responde No sabe</i>	
278	En su trabajo actual, por el consumo de alcohol o de drogas, ¿Usted o algún compañero ha tenido... (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Que ausentarse del trabajo?</i>	<i>Sí No No responde</i>	
	<i>Abandonar la jornada de trabajo?</i>	<i>Sí No No responde</i>	
	<i>Incumplimiento de sus tareas en el trabajo?</i>	<i>Sí No No responde</i>	
	<i>Accidentes en el trabajo o de trayecto?</i>	<i>Sí No No responde</i>	
	<i>Conflictos o riñas en el trabajo?</i>	<i>Sí No No responde</i>	
	<i>Otro problema?</i>	<i>Sí No No responde</i>	
279	Señale si está de acuerdo que el Estado realice las siguientes acciones en relación a la salud de los trabajadores... (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Fiscalizar el cumplimiento de las condiciones de seguridad en el trabajo</i>	<i>Sí No</i>	

	<i>Hacer nuevas leyes que protejan la salud de los trabajadores</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Permitir que los empleadores decidan como se debe cuidar la salud y seguridad de los trabajadores</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Permitir que los trabajadores decidan como se debe cuidar su salud y seguridad</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Promover el acuerdo entre trabajadores y empleadores en materia de salud y seguridad</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Otra</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
280	Para enfrentar situaciones de crisis o dificultad económica, ¿Ha tenido su empresa que hacer alguna de las siguientes adecuaciones que le voy a nombrar? (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		Sólo si responde "1" en ítem 16
	<i>Despedir trabajadores</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Contratar trabajadores temporales</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Hacer que los trabajadores realicen nuevas tareas</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Acortar las jornadas de trabajo</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Alargar las jornadas de trabajo</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Comenzar a trabajar por turnos</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Aumentar la producción con la misma cantidad de trabajadores</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Mantener la producción con menos trabajadores</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Rebajar los salarios</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Adelantar vacaciones</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Cambiar los rubros de producción (hacer cosas distintas de las habituales)</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Repactar deudas con los bancos</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Adquirir nuevas deudas</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	

	<i>Despedir trabajadores</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Contratar trabajadores temporales</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Hacer que los trabajadores realicen nuevas tareas</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Dejar impagas momentáneamente las deudas previsionales</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Acortar las jornadas de trabajo</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Alargar las jornadas de trabajo</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Comenzar a trabajar por turnos</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Aumentar la producción con la misma cantidad de trabajadores</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Mantener la producción con menos trabajadores</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Postergar inversiones</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>Otras</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	
	<i>No, ninguna</i>	<i>Sí</i> <i>No</i>	

Módulo Composición del Hogar

Número de pregunta	Pregunta	Atributos de respuesta	Regla de entrada
281	¿Qué relación tiene usted con el jefe(a) de este hogar?	Jefe(a) de Hogar Espos(a) o pareja de distinto sexo Espos(a) o pareja de igual sexo Hijo(a) de ambos Hijo(a) sólo del jefe Hijo(a) sólo del espos(a)/pareja Padre o madre Suegro(a) Yerno o nuera Nieto(a) Hermano(a) Cuñado(a) Otro Familiar No familiar Servicio Doméstico puertas adentro	Sólo si responde "1" en ítem 3, 6 o 10
282	¿Usted es hombre o mujer?	Hombre	

		Mujer	
283	¿Qué edad tiene usted?		
284	¿Cuántos hijos(as) tiene actualmente?		
285	¿Cuántos hijos tiene dentro de los siguientes rangos de edad?		Sólo si NO responde con el valor "0" en ítem 284
	<i>Menores de un año</i>		
	<i>Entre 1 y 5 años</i>		
	<i>Entre 6 y 15</i>		
	<i>Más de 15</i>		
286	¿Cuántos de estos hijos viven con usted en este hogar?		Sólo si NO responde con el valor "0" en ítem 284
287	¿Cuál es su país de nacimiento?		
288	¿Cuál es su estado conyugal o civil actual?	Casado(a) Conviviente o pareja sin acuerdo de unión civil Conviviente civil (con acuerdo de unión civil) Anulado(a) Separado(a) Divorciado (a) Viudo(a) Soltero(a)	
289	En Chile, la ley reconoce diez pueblos indígenas, ¿Pertenece usted o es descendiente de alguno de ellos?	Aimara Rapa-Nui o Pascuenses Quechua Mapuche Atacameño (Likan-Antai) Collas Kawashkar o Alacalufes Yámana o Yagán Diaguita Chango No pertenece a ninguno de estos pueblos indígenas	

Módulo Educación

Número de pregunta	Pregunta	Atributos de respuesta	Regla de entrada
290	¿Asiste actualmente a algún establecimiento educacional?	Sí No	Sólo si responde "1" en ítem 3, 4, 5, 6 o 10
291	¿Cuál es el nivel más alto alcanzado o el nivel educacional actual?	Nunca asistió Sala cuna Jardín Infantil (Medio Menor y Medio Mayor)	

		Prekinder / Kinder (Transición Menor y Transición Mayor) Educación Especial (Diferencial) Primaria o Preparatoria (Sistema antiguo) Educación Básica Humanidades (Sistema Antiguo) Educación Media Científico- Humanista Técnica, Comercial, Industrial o Normalista (Sistema Antiguo) Educación Media Técnica Profesional Técnico Nivel Superior Incompleto (Carreras 1 a 3 años) Técnico Nivel Superior Completo (Carreras 1 a 3 años) Profesional Incompleto (Carreras 4 o más años) Profesional Completo (Carreras 4 o más años) Postgrado Incompleto Postgrado Completo	
--	--	--	--

Módulo Ingresos

Número de pregunta	Pregunta	Atributos de respuesta	Regla de entrada
292	En el último mes, ¿Recibió ingresos por... (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		Sólo si responde "1" en ítem 3, 4, 5, 6 o 10
	<i>Pensión de alimentos?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Dinero aportado por familiares ajenos al hogar residentes en el país?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	

	<i>Dinero aportado por familiares ajenos al hogar residentes fuera del país?</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
293	Indique monto total:		Sólo si responde "1" para alguna alternativa del ítem 292
294	¿Recibió el mes pasado ingresos por alguno de los siguientes subsidios del Estado? (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Pensión asistencial (PASIS) de vejez</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Pensión asistencial (PASIS) de invalidez</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Subsidio familiar (SUF)</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Subsidio familiar (DUPLO)</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Subsidio por discapacidad mental</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Subsidio al agua potable</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Sistema de protección social (programa PUENTE y/o ChileSolidario)</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Asignación familiar</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Otro</i>	<i>Sí No No sabe</i>	

		<i>No responde</i>	
295	Indique monto total:		Sólo si responde "1" para alguna alternativa del ítem 294
296	El mes pasado, ¿Recibió ingresos por... (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Pensión de vejez o jubilación?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Rentas vitalicias?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Pensión de invalidez o jubilación?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Montepío o pensión de viudez?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Pensión de orfandad?</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>Otro</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
	<i>No recibió</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	
297	Indique monto total:		Sólo si responde "1" para alguna alternativa del ítem 296
298	Descontando los ingresos anteriores, ¿Usted o algún miembro de su hogar, recibe alguna ayuda en dinero o en bienes por parte del municipio, institución de beneficencia u otra organización?	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No sabe</i> <i>No responde</i>	

299	En los últimos 12 meses, ¿Recibió ingresos (no reportados anteriormente) por... (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Intereses por depósito?</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Ganancia por acciones?</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Retiro de utilidades de su negocio?</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Retiro de productos de su negocio?</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Productos huerto familiar?</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Venta productos caseros?</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Finiquito o indemnización por despido o renuncia?</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Devolución de impuestos?</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>Donaciones de instituciones o personas ajenas al hogar?</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
	<i>No recibió este tipo de ingresos</i>	<i>Sí No No sabe No responde</i>	
300	Indique monto total:		Sólo si responde "1" para alguna

			alternativa del ítem 299
301	En los últimos 12 meses, ¿Recibió ingresos por concepto de arriendo de... (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Propiedades urbanas?</i>	<i>Sí. Especifique monto: No No sabe No responde</i>	
	<i>Propiedades agrícolas?</i>	<i>Sí. Especifique monto: No No sabe No responde</i>	
	<i>Propiedades de vacaciones/temporada?</i>	<i>Sí. Especifique monto: No No sabe No responde</i>	
	<i>Maquinarias?</i>	<i>Sí. Especifique monto: No No sabe No responde</i>	
	<i>Vehículos de transporte?</i>	<i>Sí. Especifique monto: No No sabe No responde</i>	
	<i>Herramientas o implementos?</i>	<i>Sí. Especifique monto: No No sabe No responde</i>	
	<i>Animales?</i>	<i>Sí. Especifique monto: No No sabe No responde</i>	
	<i>No recibió este tipo de ingresos</i>	<i>Sí. Especifique monto: No No sabe No responde</i>	
302	Indique monto total:		Sólo si responde "1" para alguna alternativa del ítem 301

Módulo Otros Ingresos y Bienes

Número de pregunta	Pregunta	Atributos de respuesta	Regla de entrada
--------------------	----------	------------------------	------------------

303	¿Cuántas personas aportan, de manera regular, ingresos al hogar?		Sólo si responde "1" en ítems 3 o 10
304	¿Usted es el que aporta el principal ingreso en su hogar?	Sí No, aporto algo, pero no es el ingreso principal del hogar No, no aporto al hogar No, no tengo ingresos	
305	De acuerdo a los siguientes tramos, ¿Dónde se encuentran los ingresos mensuales totales del hogar, sumando los ingresos de todos los miembros del hogar? (Ingreso líquido)	Menos de \$137.500 Entre \$137.500 y \$275.000 Entre \$275.001 y \$412.500 Entre \$412.5001 y \$550.000 Entre \$550.001 y \$687.500 Entre \$687.501 y \$825.000 Entre \$825.001 y \$962.500 Entre \$962.501 y \$1.237.500 Entre \$1.237.501 y \$1.512.500 Entre \$1.512.501 y \$1.787.500 Entre \$1.512.201 y \$2.062.500 Más de \$2.062.501	
306	¿Usted o algún miembro de su hogar tienen.... (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Cuenta corriente en banco o institución financiera?</i>	Sí No No sabe No responde	
	<i>Tarjeta de crédito en banco o institución financiera (no considere tarjetas de grandes tiendas)?</i>	Sí No No sabe No responde	
	<i>Tarjeta de tiendas comerciales o de supermercados?</i>	Sí No No sabe No responde	
307	¿Cuántas habitaciones utiliza o tiene disponibles para dormir?		
308	¿Tiene usted actualmente, en uso y funcionamiento, alguno de los siguientes bienes? (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Conexión a TV cable/TV satelital/digital</i>	Sí No	

		<i>No responde</i>	
	<i>Computador o notebook</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No responde</i>	
	<i>Acceso a banda ancha fija (Wifi)</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No responde</i>	
	<i>Teléfono móvil con plan de datos</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No responde</i>	
	<i>Algún vehículo motorizado de uso laboral o particular</i>	<i>Sí</i> <i>No</i> <i>No responde</i>	
309	¿Qué impacto económico está teniendo la pandemia por COVID-19 en su vida? (Seleccione todas las que correspondan)	He perdido mi trabajo Renuncié a mi trabajo Mi empleo está suspendido por la Ley de Protección al Empleo Me he quedado sin ahorros Ya no puedo pagar mi dividendo o arriendo No voy a poder cubrir mis gastos de alimentación He perdido gran parte o la totalidad de mis ingresos Mi empresa/negocio está en riesgo de quiebra Mi empleador está en riesgo de quiebra Mi empleador ha reducido mi jornada por falta de demanda Tengo un nuevo trabajo u oportunidad de negocio Ninguno o poco	
310	Pensando en el ingreso mensual del conjunto de su hogar y el impacto económico que ha tenido la pandemia por COVID-19 en el país, usted diría que el mes pasado este ingreso... (incluyendo sueldos, ingresos de negocios o actividades remuneradas, pensiones, bonos, arriendos, dinero aportado por familiares, etc.)	Aumentó Se mantuvo igual Disminuyó No sabe No responde	
311	En una escala de 1 a 5, donde 1 es muy en desacuerdo y 5 es muy de acuerdo, ¿Cuán de		

	acuerdo está con las siguientes frases? (Para una mejor visualización de la pregunta coloque su dispositivo electrónico de forma horizontal)		
	<i>Me preocupa que mi familia se contagie</i>	<i>Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni en acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo</i>	
	<i>El coronavirus es algo que me preocupa</i>	<i>Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni en acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo</i>	
	<i>Me preocupa el impacto que esto tendrá en la economía</i>	<i>Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni en acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo</i>	
	<i>Me preocupa contagiarme</i>	<i>Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni en acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo</i>	
	<i>Me asusta salir a la calle (contacto con público)</i>	<i>Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni en acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo</i>	
	<i>Me siento aislado de los demás</i>	<i>Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni en acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo</i>	
	<i>Siento que soy una persona de alto riesgo frente al COVID</i>	<i>Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni en acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo</i>	

	<i>Considero que la respuesta del país en su conjunto frente a la pandemia ha sido la adecuada</i>	<i>Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni en acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo</i>	
	<i>Confío en la información que se entrega en las noticias</i>	<i>Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni en acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo</i>	
	<i>Confío en las medidas que está tomando el gobierno</i>	<i>Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni en acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo</i>	

Módulo COVID

Número de pregunta	Pregunta	Atributos de respuesta	Regla de entrada
312	Actualmente usted está...	Trabajando desde la casa Asistiendo a su lugar de trabajo Ambos	Sólo si responde "1" en ítems 3, 4, 5, 6 o 10
313	El hecho de que actualmente se encuentre trabajando desde su casa...	Será solo mientras dure la pandemia Empezó debido a la pandemia, pero seguirá una vez que termine Siempre he trabajado desde la casa No sabe No responde	Sólo si NO responde "2" en ítem 312
314	¿Cómo evalúa su experiencia de teletrabajo?	Muy buena Buena Regular Mala Muy mala	Sólo si NO responde "2" en ítem 312
315	¿Qué tan preparada cree que se encuentra su empresa u organización para el teletrabajo?	Muy bien Bien Regular Mal Muy mal No aplica	

316	Crees que tu efectividad/productividad en este minuto es...	Mejor que antes Igual que antes Peor que antes No sabe	
317	¿Qué preferiría cuando termine la pandemia por COVID-19?	Teletrabajar o seguir teletrabajando Trabajar presencialmente o volver físicamente al trabajo Flexibilidad para combinar trabajo presencial con teletrabajo No aplica	
318	Pensando tanto en las actividades laborales como educativas de los integrantes de su hogar, ¿Considera que cuenta con los equipos adecuados para realizar dichas actividades?	No, porque no tenemos equipos No, porque los equipos que tenemos no son suficientes No, porque los equipos que tenemos se encuentran desactualizados o no funcionan Sí, porque los equipos que tenemos son suficientes y se encuentran en buen estado Otro	
319	Pensando tanto en las actividades laborales como educativas de los integrantes de su hogar, ¿Considera que cuenta con una conexión a internet para realizar dichas actividades?	No, porque no contamos con conexión a internet No, porque la conexión a internet que tenemos es inestable o muy lenta Sí, porque la conexión a internet que tenemos es estable y tiene buena velocidad	

Junto a lo anterior, se acompaña en archivo aparte del presente informe, el cuestionario respectivo (ver Anexo 4).

VIII. Muestra

En esta sección se sintetiza el proceso de selección de comunas y manzanas para la muestra definida en la propuesta de la presente investigación. Se explica en detalle el tamaño muestral, población objetivo, marco muestral, y criterios de selección e inclusión.

Este estudio requiere de una muestra intencionada de trabajadores y trabajadoras en Chile, la que permita realizar análisis psicométricos mínimos que validen la calidad del cuestionario actualizado de ENETS y sus dimensiones en base a distintos análisis, tales como análisis de confiabilidad y validez mediante Teoría clásica del test (Alfa de Cronbach, Test-Retest, Análisis Factorial Exploratorio, Dificultades y Discriminación, etc.).

7.1. Población objetivo

La población objetivo para este proceso de validación se define por trabajadores y trabajadoras residentes en comunas de la Región Metropolitana o personas desempleadas hace menos de doce meses. Además, se incluye a trabajadores y trabajadoras de otras comunas pertenecientes a actividades económicas existentes en el país que no se encuentren en el Gran Santiago, como Minería y trabajo Portuario, con el fin de no excluir actividades económicas relevantes para el país.

En específico, la población objetivo del estudio correspondió a personas mayores de 15 años que se encontraran trabajando al momento de la encuesta o desempleadas por un periodo no mayor a doce meses. La población migrante fue incluida siempre y cuando su tiempo de residencia en el país superara los 6 meses y hablaran español.

7.2. Tipo de muestreo

El levantamiento de la encuesta consideró dos tipos de muestreo. La razón que justificó dicho cambio fueron las dificultades asociadas al proceso de visita presencial a los domicilios para el empadronamiento producto de la pandemia. De esa forma, en primer lugar, se consideró un diseño muestral intencionado en base a un análisis de referencia de CASEN con respecto a la distribución de trabajadores y trabajadoras según actividad económica en las diferentes comunas de la Región Metropolitana considerando zona urbana, esto es 35 comunas del Gran Santiago. Las comunas se seleccionaron de forma intencionada considerando comunas de distintos estratos socioeconómicos, lo que implicó abarcar geográficamente casi toda la macrozona del Gran Santiago.

En cada comuna se seleccionaron manzanas para luego llegar a las viviendas y hogares. Una vez en el hogar y vivienda se seleccionó un trabajador al azar, posterior al empadronamiento. Dichas manzanas se seleccionaron de forma intencionada con el fin de agrupar mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras, y una amplia diversidad de ocupaciones, que permitan obtener la muestra apropiada.

Como segunda estrategia muestral, luego de haberse realizado un número considerable de empadronamientos que permitieron testear dicho proceso (230), se optó por suspender el proceso de empadronamiento y pasar a una metodología de muestreo por cuotas según distintos grupos de actividad económica.

7.3. Marco Muestral

En concordancia con los dos tipos de muestreo implementados en el proceso de levantamiento de trabajo de campo, en el primer caso se utilizó como marco muestral, el último Censo de Población y Viviendas levantado en Chile por el instituto Nacional de estadísticas en abril de 2017. La selección de los trabajadores a entrevistar, en este marco, se hizo en etapas, dado que en Chile no existe un marco muestral detallado de trabajadores, de acceso público, que permita seleccionar directamente a trabajadores en él. Por la tanto, los trabajadores a entrevistar fueron seleccionados indirectamente a través de la vivienda y hogar en que reside y la manzana en que se ubica la vivienda. A continuación, se describen las etapas de selección.

Selección de Unidades de Muestreo

Selección de las Unidades de Primera Etapa (UPE): Las Unidades de Primera Etapa corresponden a las manzanas censales, que fueron seleccionadas de forma intencionada a partir de la distribución poblacional según CASEN 2017.

Selección de Unidades de Segunda etapa (USE): La Unidad de Segunda Etapa corresponde a la vivienda particular ocupada que ocupa la manzana y fue seleccionada mediante segmento continuo de viviendas a partir de una vivienda inicial de la manzana correspondiente.

Selección de Unidades de Tercera Etapa (UTE): La Unidad de Tercera Etapa está constituida por el trabajador/a que habita en la vivienda seleccionada en la etapa anterior. Se seleccionó un trabajador por vivienda/hogar, entre todos los trabajadores seleccionables que residían en el hogar seleccionado. Esta última selección fue realizada en forma aleatoria por el equipo investigador, posterior al empadronamiento.

Para el caso de la segunda estrategia de muestreo por cuotas, el muestro fue de tipo intencionado, identificando a los trabajadores de cada grupo en base a contactos que los mismos miembros del equipo investigador de FLACSO tenían, así como aquellos que surgieron de otras investigaciones ya realizadas por FLACSO. Esto permitió completar las cuotas definidas para cada grupo de actividad económica.

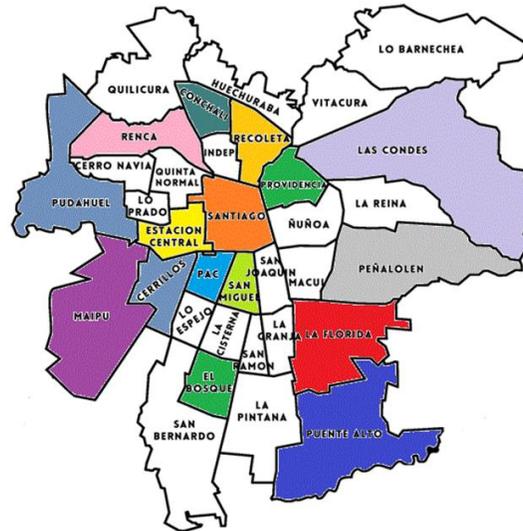
7.4. Tamaño Muestral

Con el fin de obtener un tamaño muestral suficiente para realizar análisis psicométrico mediante técnicas de Teoría Clásica del Test y Análisis Factorial Exploratorio. El tamaño muestral correspondió a 200 encuestas realizadas a trabajadores y trabajadoras definidos en la población objetivo.

7.5. Muestra seleccionada

Para el caso de la primera estrategia muestral, se definió una muestra que constaba de un total de 49 manzanas. Para ello, se esperó un promedio de cinco encuestas por manzana.

Figura 1. Distribución geográfica de las manzanas seleccionadas. Gran Santiago



En la figura 1 se aprecian las comunas seleccionadas de manera geográfica en el Gran Santiago, considerando un total de 15 comunas que abarca la mayor población de la macrozona. En cada comuna se seleccionó de manera intencionada un número de manzanas asociadas a la masa poblacional que representan y a la experiencia en la tasa de respuesta a partir de estudios previos realizados por el equipo investigador.

En el caso de la segunda estrategia de muestro, como fue señalado, se definió un número de encuestas a conseguir para cada grupo de actividad económica. Esta estimación se hizo en base a los datos de CASEN 2017 y a la distribución de trabajadores en cada una de dichas actividades económicas para el Gran Santiago. En base a ello, se distribuyó la muestra restante de ENETS en forma proporcional. La tabla a continuación muestra los n definidos en cada caso.

Tabla 4. Número de casos según grupos de actividad económica, Gran Santiago

Actividad económica	N
Agricultura, pesca y minería	6
Industrias manufactureras, electricidad, gas y agua	24
Construcción	19
Comercio, Hoteles y restaurantes	61
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	17
Intermediación financiera	1
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	24
Administración pública y defensa	10
Enseñanza	14
Servicios sociales y de salud	14
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y p	10

Total	200
--------------	------------

Fuente: Elaboración propia, CASEN 2017

7.6. Proceso empadronamiento

Para el procedimiento de empadronamiento se realizó una estimación de la cantidad de hogares que se deben empadronar para conseguir la totalidad de la muestra necesaria. Dado que se define para cada manzana un total de cinco encuestas, esta necesidad ya se encuentra definida.

La estimación realizada se basó en los datos recogidos por CASEN 2017. En primer lugar, se consideró la tasa de rechazo y luego el porcentaje de personas ocupadas encontradas en las manzanas seleccionadas. Estos factores fueron multiplicados entre sí para obtener la estimación de las viviendas a empadronar por manzana.

El mínimo de hogares a empadronar fue de 7 y el máximo es 10. En la mayoría de las manzanas se debió empadronar alrededor de 8 viviendas para obtener las cinco encuestas necesarias para la muestra.

Como fue señalado, el proceso de empadronamiento se utilizó para la primera estrategia de muestreo.

IX. Trabajo de Campo

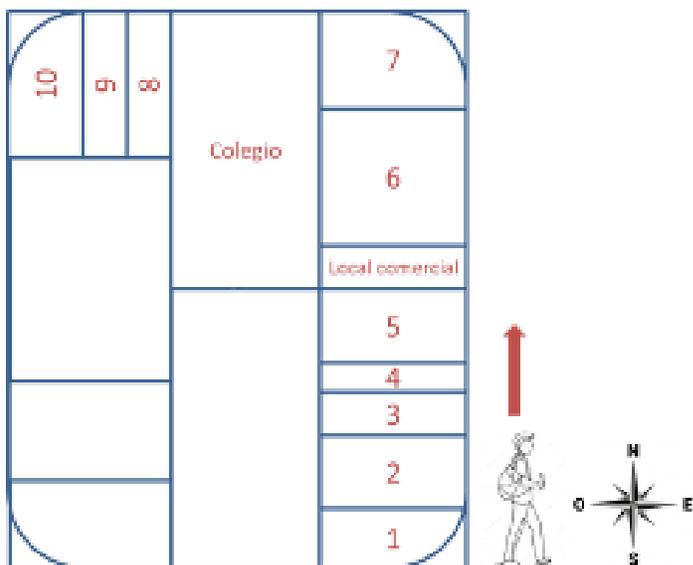
La presente sección sintetizará la información referida al trabajo de campo, específicamente en lo relacionado a su organización y planificación.

8.1. Empadronamiento

Como fue señalado anteriormente, para la primera estrategia de muestreo, la selección de los hogares y encuestados se realizó mediante un proceso de empadronamiento de las manzanas seleccionadas y aplicación de una encuesta filtro para la selección posterior del encuestado en cada hogar. Por dicha razón, el proceso de empadronamiento correspondió a la etapa inicial del trabajo de terreno, el cual permitió actualizar el marco muestral y seleccionar a los participantes del estudio dentro de cada una de las manzanas.

Para esto, en primer lugar, se asignó manzanas seleccionadas a los encuestadores con el fin de realizar el proceso de empadronamiento. Una vez que la manzana fue asignada, los encuestadores se dirigieron a la dirección indicada en base al croquis que le será proporcionado tal como se muestra a continuación.

Figura 3. Indicaciones para el empadronamiento de viviendas en manzana asignada



El proceso de empadronamiento fue registrado utilizando dos instrumentos. A continuación, se describe cada uno de ellos

8.1.1. Instrumento hoja de empadronamiento

El primero de ellos corresponde al registro de las edificaciones asignadas e identificadas en la manzana que le corresponda. Para dicho registro, se utilizó la hoja de empadronamiento que se encuentra en el anexo 5. Como es posible observar, para todas las viviendas a empadronar en la manzana, se identificó la dirección completa, el tipo de inmueble y el código de disposición final de la encuesta una vez que ésta fue aplicada. Para ello, se utilizó la lista de códigos ubicada en el anexo 6.

Existieron ciertas precisiones para el proceso de empadronamiento que se señalan a continuación. En primer lugar, cada vivienda fue considerada como un hogar. Un hogar se definió como el grupo de personas que viven bajo el mismo techo y comparten el presupuesto para alimentación. Por ello, las trabajadoras de servicio doméstico no fueron consideradas como parte del hogar.

Si en una vivienda visitada se encontró más de un hogar, se consideró el hogar que al ingresar a la vivienda/sitio estaba más próximo a la entrada de la vivienda, mirando hacia la derecha. Si en ese hogar no hay nadie disponible o elegible, se pasó a la siguiente vivienda.

En segundo lugar, si una de las edificaciones en la manzana correspondía a una vivienda múltiple (edificio, condominio, cité, u otro) éstas fueron contabilizadas de manera continua. Por ejemplo, si debían empadronarse 10 viviendas y la tercera vivienda consecutiva de la manzana correspondía a un edificio, las 7 viviendas siguientes a empadronar deben ser consideradas dentro del edificio.

Para seleccionar las viviendas dentro del edificio, se comenzó desde el piso inferior del edificio hacia arriba. En el caso de condominios o cité, se comenzó desde la primera vivienda entrando al condominio o cité a mano derecha.

En ambos casos, para facilitar la aceptación del encargado (conserje o administrador del edificio) para ingresar al edificio o condominio, se proporcionó a los encuestadores una carta de presentación del estudio (ver anexo 3).

8.1.2. Encuesta filtro

El segundo instrumento correspondió a la encuesta breve (encuesta filtro) que fue aplicada para conocer ciertas características de los miembros del hogar y determinar su condición de elegibilidad para el estudio. Cabe señalar que esta tabla fue programada en el software en el cual se aplicará la encuesta (Survey to go).

La encuesta filtro contiene las siguientes preguntas:

1. Número total de personas mayores de 15 años del hogar (sin considerar servicio doméstico)
2. Parentesco de los integrantes con el jefe de hogar
3. Sexo de los integrantes del hogar
4. Edad de los integrantes del hogar
5. Preguntas para calificar si la persona se encuentra ocupada o desocupada
6. Estatus en el empleo para aquellos ocupados
7. Modalidad preferida para la aplicación de la encuesta, en caso de que sea elegido
8. Datos de contacto

Esta encuesta breve fue respondida por un informante idóneo del hogar (mayor de edad y que no cuente con alguna dificultad para comunicarse) que proporcionó la información señalada para todos los miembros del hogar.

De todas las personas del hogar que cumplían con las características señaladas para la población objetivo del estudio, el software realizó una selección aleatoria de la persona del hogar que debe ser entrevistado o entrevistada.

8.2. Aplicación de encuesta

Como fue señalado al momento de la postulación, la contingencia actual por la pandemia de COVID-19 requirió del re-diseño de la estrategia para el levantamiento de la encuesta, desde una modalidad presencial, a una remota. En este sentido, la totalidad de las encuestas levantadas en la muestra fueron respondidas de manera online, donde un porcentaje menor fue aplicado con el apoyo de un encuestador (a través de una llamada de teléfono o videollamada) y la mayoría fue auto-aplicada a través del envío de un link donde los encuestados podían ingresar a la encuesta y responderla directamente.

Cabe señalar que esta modalidad de aplicación reportó muy buenos resultados en materia de tasa de respuesta. Al momento del cambio de estrategia de muestreo, tanto los encuestadores como los potenciales

encuestados, se mostraron temerosos a realizar el levantamiento del empadronamiento o de la encuesta de manera presencial producto del COVID-19. Por dicha razón, el brindarles la posibilidad de levantar la muestra de manera remota significó un aumento instantáneo de la tasa de respuesta.

8.3. Consentimiento informado

Al momento de realizarse el empadronamiento en las viviendas o de aplicarse la encuesta, la persona que respondió debió firmar un consentimiento informado. Para ello, se habilitó la siguiente sección en el software SurveyToGo donde se explicó al informante los objetivos del estudio y se solicitó una firma digital. Este proceso resultó fundamental para contar con la autorización para el posterior contacto con el encuestado o encuestada seleccionada del hogar.

Figura 4. Consentimiento informado

Consentimiento informado

La Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) le invita a participar en el estudio “Contribución a la actualización del cuestionario de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENETS)”.

La ENETS surgió como una iniciativa de tres instituciones gubernamentales (Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo e Instituto de Seguridad Laboral) para analizar la salud de los trabajadores y trabajadoras en Chile en relación con el empleo, el trabajo y la equidad social. Es el único instrumento que permite levantar información sobre salud y trabajo de manera conjunta. Luego de su primera versión en 2009-2010, no ha vuelto a aplicarse.

El presente proyecto tiene como objetivo principal proponer una actualización validada del instrumento de la ENETS de acuerdo con la realidad actual. Se espera que esta información sea de especial importancia para favorecer la formulación y evaluación de políticas públicas; priorizar agendas de investigación y brechas de conocimientos; y generar conocimiento actualizado sobre aspectos contingentes de interés en el mundo del trabajo en nuestro país.

Si usted desea colaborar en este estudio, se realizará una entrevista a un integrante de su hogar elegido al azar, de aproximadamente 1 hora de duración, en modalidad remota (videollamada o teléfono). Toda la información derivada de su participación en este estudio será conservada con estricta confidencialidad y tratada de manera anónima, lo que incluye el acceso de los investigadores o agencias supervisoras de la investigación. Cualquier publicación o comunicación científica de los resultados de la investigación será completamente anónima.

Después de haber recibido y comprendido la información de este documento y de haber podido aclarar todas mis dudas, otorgo mi consentimiento para participar en el proyecto “Contribución a la actualización del cuestionario de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENETS)”.

Podemos hacer llegar este documento de consentimiento informado a su correo electrónico, donde podrá contar con contactos con el equipo investigador en caso de dudas o consultas adicionales.

8.4. Planificación del trabajo de campo

La planificación del trabajo de campo contempló diferentes sub-etapas entre las que destacó principalmente la constitución de los equipos de trabajo de terreno y la puesta en marcha del trabajo de campo.

La estructura del trabajo de campo se definió en tres niveles. Estos se describen a continuación:

1. Equipo nivel central: Estos profesionales velan por el buen funcionamiento de todo el trabajo de campo. Reclutaron al encargado de terreno y encuestadores. Capacitaron y dieron marcha al trabajo en terreno y realizaron seguimiento a los avances del trabajo en terreno.
2. Encargado de terreno: Este profesional veló por el cumplimiento de los estándares de organización y calidad del trabajo en terreno. Apoyó al encargado general y jefe de proyecto.
3. Encuestadores: Estos profesionales fueron los encargados de ejecutar el trabajo en terreno cumpliendo los estándares establecidos.

Una vez constituidos los equipos de terreno, se procedió a la capacitación de los encuestadores y al proceso de supervisión del trabajo de campo. A continuación, se detallan ambos procesos.

8.4.1. Capacitación de encuestadores

La capacitación a los encuestadores se realizó en una jornada de medio día de duración mediante plataforma Zoom. Cabe señalar que se realizaron capacitaciones separadas para encuestadores que llevaron a cabo el empadronamiento (y que iniciaron antes el terreno) y para aquellos que se incorporaron al momento del levantamiento de las encuestas. La primera de ellas, para quienes empadronaron, se realizó el día 16 de agosto de 2021. La capacitación para los encuestadores que aplicaron la encuesta propiamente tal, se realizó el 15 de septiembre de 2021. En los anexos 7 y 8 se encuentran las presentaciones utilizadas en ambas instancias de capacitación.

En ambas instancias se contó con apoyo audiovisual de una presentación power point y una serie de materiales enviados previamente por correo electrónico a los encuestadores entre los que se encuentra el manual de encuestador, el cuestionario y la hoja de empadronamiento.

Los contenidos de la capacitación se detallan a continuación:

1. Presentación del equipo de terreno: se presenta cómo está constituido el equipo de terreno, en especial el encargado de terreno que será quien supervise el trabajo de los encuestadores

2. Presentación del proyecto: se presentan los objetivos del estudio y su metodología.
3. Diseño muestral del estudio: se detalla el diseño muestral del estudio y el número de encuestas asignadas
4. Rol del encuestador: se detallan las funciones que el encuestador debe cumplir para el correcto desempeño de su función. Entre ellas se destaca la necesidad de leer y revisar todos los materiales considerados, formas adecuadas de presentarse ante el encuestado(a) y de aplicar el instrumento, entre otras.
5. Uso de Tablet: se presentan las principales funcionalidades de la aplicación Survey to Go; la forma cómo los encuestadores deben ingresar al sistema y, especialmente, los resguardos que deben tener para asegurar que la información quede completamente respaldada en el sistema.
6. Presentación de materiales para el levantamiento de información: se presentan los instrumentos de empadronamiento, croquis, consentimiento informado, encuesta filtro y cuestionario.
7. Proceso de empadronamiento y especificidades a tener en consideración
8. Estructura del cuestionario: se lee el cuestionario completo, pregunta a pregunta, en voz alta con los encuestadores para ir discutiendo para cada pregunta si existen dudas o conceptos que aclarar.
9. Preguntas: por último, se resuelven y aclaran dudas o preguntas que se hayan presentado.

Cada instancia de capacitación fue grabada y posteriormente socializada con los asistentes para posteriores consultas. Asimismo, se compartió con aquellos encuestadores que se sumaron con posterioridad al momento de capacitación como apoyo debido al constante recambio de profesionales encuestadores a lo largo del proceso de trabajo de campo.

8.4.2. Supervisión y monitoreo del trabajo de campo

Posterior al proceso de capacitación, tanto el equipo central como el encargado de terreno realizaron el proceso de supervisión constante del trabajo de campo. Esto mediante el avance del terreno a través de la aplicación Survey to Go, como en la supervisión de la calidad de las encuestas realizadas.

8.5. Manual encuestadores

Todo el detalle de la aplicación en terreno se encuentra plasmada en los Manuales del Encuestador de Empadronamiento y de Aplicación General. Estos documentos son la guía por la cual los encuestadores pueden aclarar dudas y recordar instrucciones de su trabajo en terreno.

Ambos manuales completos se adjuntan al presente informe en los Anexos 9 y 10. Se debe considerar que el manual descrito en este apartado corresponde a la metodología de aplicación original, por lo que la numeración es distinto al de la encuesta final, ya que en esta última se incorpora una pregunta de participación al inicio del cuestionario.

X. Análisis

En esta sección se presentan los principales resultados a partir del levantamiento de la información según lo definido en la propuesta de la presente investigación. En concreto este apartado se divide en tres partes fundamentales: una descripción general de la muestra obtenida en base a las respuestas obtenidas; evaluación de las frecuencias de respuestas de las preguntas, estadísticos descriptivos, y análisis de valores vacíos, que permita validar los saltos de preguntas y categorías de respuestas; y finalmente análisis psicométrico de las nuevas escalas incluidas, en caso que corresponda, basados en la confiabilidad y validez a través del alfa de Cronbach y análisis factorial exploratorio (AFE).

9.1. Descripción muestra obtenida

Del levantamiento realizado durante el desarrollo del trabajo de campo de la encuesta, se obtuvieron, a la fecha de corte de los análisis que se presentan a continuación, un total de 204 encuestas completas, las que se distribuyen en distintas actividades económicas.

A continuación, se presenta el número de encuestas logradas por actividad económica, y lo definido en el cambio de estrategia del trabajo en terreno consensuado a través de la carta del 6 de enero del presente año con el Instituto de Salud Laboral. Este análisis implicó la codificación de la actividad económica a cuatro dígitos por un profesional especializado según CIU Rev 4.

En la tabla 8 se observa que se supera la muestra esperada en cuatro encuestas, donde las actividades económicas de “Industrias manufactureras, electricidad, agua y gas”, “Construcción”, “Comercio, Hoteles y restaurantes”, y “Servicios sociales y de salud” muestran menor cantidad de respuestas que las definidas en las cuotas, considerando la actividad económica actual que reporta el trabajador o trabajadora encuestada. Sin embargo, todas las actividades económicas se encuentran representadas dentro de la muestra y es posible obtener una variabilidad mínima para hacer los análisis correspondientes.

Tabla 5. Número de casos obtenidos según grupos de actividad económica

Actividad económica	Cuota (N)	Muestra obtenida (n)
Agricultura, pesca y minería	6	6
Industrias manufactureras, electricidad, gas y agua	24	17
Construcción	19	13
Comercio, Hoteles y restaurantes	61	51
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	17	17
Intermediación financiera	1	5

Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	24	35
Administración pública y defensa	10	16
Enseñanza	14	14
Servicios sociales y de salud	14	13
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y p	10	17
Total	200	204

Respecto a las 204 respuestas obtenidas, los trabajadores y trabajadoras también se encuentran representados en las distintas ocupaciones, con una subrepresentación a “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros” y “Ocupaciones de las Fuerzas Armadas”. En la tabla 6, se observa que la mayoría de ellos corresponde a “Profesionales, científicos e intelectuales”, “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados”, y “Técnicos y profesionales de nivel medio”. Este análisis implicó la codificación de la actividad económica a cuatro dígitos por un profesional especializado según CIUO 08.

Tabla 6. Encuestados por ocupación

	N	% Total	% Total Cum.
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	2	1	1
Artesanos y operarios de oficio	16	7.8	8.8
Directores, gerentes y administradores	32	15.7	24.5
Ocupaciones de las Fuerzas Armadas	1	0.5	25.0
Ocupaciones elementales	9	4.4	29.4
Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores	14	6.9	36.3
Personal de apoyo administrativo	23	11.3	47.5
Profesionales, científico e intelectuales	48	23.5	71.1
Técnicos y profesionales de nivel medio	25	12.3	83.3
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	34	16.7	100.0
Total	204	100.0	100.0

Respecto a las características de los encuestados, en la tabla 7, podemos ver que un 73% de los encuestados que responden la pregunta son jefes de hogares, que se dividen en partes iguales entre hombres y mujeres, que en su mayoría o están casados (34%) o solteros (32%), y que solo un 5% de la muestra se considera perteneciente a algún pueblo indígena. A su vez, y respecto a la educación, un 95% de la muestra no se encuentra estudiando actualmente, y un 35% de los encuestados alcanzaron una carrera profesional completa. Finalmente, se puede observar que la edad promedio de los participantes es de 45 años, considerando un mínimo de 19 años y un máximo de 83 años.

Tabla 7. Caracterización de la muestra

¿Qué relación tiene usted con el jefe(a) de este hogar?

Jefe(a) de Hogar	149 (73%)
Esposo(a) o pareja de distinto sexo	24 (12%)

Esposo(a) o pareja de igual sexo	1 (0.5%)
Hijo(a) de ambos	14 (6.9%)
Hijo(a) sólo del jefe	8 (4.6%)
Hijo(a) sólo del esposo(a)/pareja	0 (0%)
Padre o madre	1 (0.5%)
Suegro(a)	0 (0%)
Yerno o nuera	0 (0%)
Nieto(a)	0 (0%)
Hermano(a)	1 (0.5%)
Cuñado(a)	0 (0%)
Otro Familiar	2 (1.0%)
No familiar	2 (1.0%)
Servicio Doméstico puertas adentro	0 (0%)
<i>¿Usted es hombre o mujer?</i>	
Hombre	105 (51%)
Mujer	99 (49%)
<i>¿Qué edad tiene usted?</i>	
Media (Desv. Estandard)	45,19 (13,99)
Mínimo	19
Máximo	83
<i>¿Cuál es su estado conyugal o civil actual?</i>	
Casado(a)	69 (34%)
Conviviente o pareja sin acuerdo de unión civil	22 (11%)
Conviviente civil (con acuerdo de unión civil)	3 (1.5%)
Anulado(a)	1 (0.5%)
Separado(a)	19 (9.3%)
Divorciado(a)	18 (8.8%)
Viudo(a)	6 (2.9%)
Soltero(a)	66 (32%)
<i>En Chile, la ley reconoce diez pueblos indígenas, ¿Pertenece usted o es descendiente de alguno de ellos?</i>	
Aimara	1 (0.5%)
Rapa-Nui o Pascuenses	0 (0%)
Quechua	0 (0%)
Mapuche	9 (4.4%)
Atacameño (Likan-Antai)	0 (0%)
Collas	0 (0%)
Kawashkar o Alacalufes	0 (0%)
Yámana o Yagán	0 (0%)

Diaguita	1 (0.5%)
Chango	0 (0%)
No pertenece a ninguno de estos pueblos indígenas	193 (95%)
¿Asiste actualmente a algún establecimiento educacional?	
Sí	11 (5.4%)
No	193 (94.6%)
¿Cuál es el nivel más alto alcanzado o el nivel educacional actual?	
Nunca asistió	1 (0.5%)
Sala cuna	0 (0%)
Jardín Infantil (Medio Menor y Medio Mayor)	0 (0%)
Prekinder / Kinder (Transición Menor y Transición Mayor)	0 (0%)
Educación Especial (Diferencial)	0 (0%)
Primaria o Preparatoria (Sistema antiguo)	2 (1.0%)
Educación Básica	2 (1.0%)
Humanidades (Sistema Antiguo)	3 (1.5%)
Educación Media Científico-Humanista	24 (12%)
Técnica, Comercial, Industrial o Normalista (Sistema Antiguo)	3 (1.5%)
Educación Media Técnica Profesional	14 (6.9%)
Técnico Nivel Superior Incompleto (Carreras 1 a 3 años)	6 (2.9%)
Técnico Nivel Superior Completo (Carreras 1 a 3 años)	33 (16%)
Profesional Incompleto (Carreras 4 o más años)	17 (8.3%)
Profesional Completo (Carreras 4 o más años)	72 (35%)
Postgrado Incompleto	3 (1.5%)
Postgrado Completo	24 (12%)

9.2. Análisis de frecuencias

Para realizar el análisis descriptivo de las preguntas, principalmente se evaluaron las frecuencias de las preguntas cerradas y en el caso de preguntas abiertas numéricas se calcularon estadísticos como: la media con su respectiva desviación estándar, el mínimo, máximo, y mediana, junto al rango intercuartil (IQR) y su variación (CV). El analizar estos indicadores permite evaluar la calidad de las preguntas, junto a su coherencia y variabilidad en las respuestas. Este punto es relevante, ya que permite definir la validez del instrumento en cuanto es variable en sus respuestas. Todo lo anterior a partir de un enfoque empírico de los resultados.

Junto a lo anterior, se describe el tipo de variable que se encuentra en la base de datos, se exponen todas sus etiquetas (tanto de las preguntas como de las categorías de respuesta), y se realiza un gráfico de barras simples para las preguntas cerradas que definen variables de factor, es decir cualitativas etiquetadas, y un histograma para las variables numéricas. Esto permite, desde una perspectiva gráfica, analizar los resultados

obtenidos en la validación, y detectar en algunos casos errores que pueden surgir por ejemplo en la programación de los saltos de las preguntas, omisión de alternativas u otro.

Además, se acompaña a lo anterior el porcentaje de missing o valores perdidos por pregunta, lo que es fundamental al evaluar el patrón de omisión del instrumento, ya por ejemplo en el caso de las preguntas obligatorias la existencia de valores perdido debe ser nula.

A continuación, se describen dos ejemplos, uno para cada tipo de variable, que permitan leer adecuadamente los reportes elaborados.

Por ejemplo, para la pregunta **“Q_3 Entre lunes y domingo de la semana pasada, ¿Trabajó por lo menos una hora?”**, en la tabla 8 se observa que la variable es de tipo factor, que un 99% de los encuestados respondieron que “Sí”, y que no tiene valores vacíos. Considerando que esta es la pregunta inicial de la encuesta, y que principalmente corresponde a la primera pregunta para evaluar si el encuestado entra o no en la muestra, es razonable que no exista omisión. A su vez, y dada la población, también es esperable que más del 90% de los encuestados se encuentre trabajando actualmente.

Tabla 8. Ejemplo pregunta cerrada

Variable	Label	Stats / Values	Freqs (% of Valid)	Graph	Missing
Q_3 [factor]	Entre lunes y domingo de la semana pasada, ¿Trabajó por lo menos una hora?	1. Sí 2. No	202 (99.0%) 2 (1.0%)		0 (0.0%)

La tabla 9 muestra un ejemplo de una pregunta abierta y numérica. La pregunta “Q_61- ¿Qué edad tenía usted cuando empezó a trabajar?” se describe como numérica, presentando una media de 19 años y se observan encuestados que empezaron a trabajar desde los 7 años. Junto a lo anteriormente descrito en este tipo de variable se puede observar también que existen 31 valores distintos de edad de inicio en el trabajo. Finalmente, esta pregunta no presenta valores vacíos debido a que se definió como una pregunta para todos los encuestados.

Tabla 9. Ejemplo pregunta abierta y numérica

Q_61 [numeric]	¿Qué edad tenía usted cuando empezó a trabajar?	Mean (sd) : 20.9 (7.6) min ≤ med ≤ max: 7 ≤ 19 ≤ 57 IQR (CV) : 6 (0.4)	31 distinct values		0 (0.0%)
-------------------	---	--	--------------------	--	----------

Este análisis se realizó para cada una de las más de 300 preguntas de la encuesta y se analizó acorde a los criterios presentados en este apartado cada una de ellas. Los informes descriptivos se encuentran en los

Anexos del presente informe organizados por sección de la encuesta. A continuación, se describen las preguntas que componen cada una de ellas y un breve comentario de resultados para cada una de ellas.

- Situación de Empleo actual (preguntas Q3 a Q15, Anexo 11): No se observan patrones erróneos en las respuestas de este apartado, además las respuestas presentan variabilidad y cumplen con su objetivo, de ser preguntas de filtro para el ingreso a la encuesta completa acorde a los criterios definidos en la población objetivo.
- Situación laboral (preguntas Q16 a Q96, Anexo 12): En general las preguntas se observan con indicadores dentro de los rangos.
- Condiciones de Trabajo (preguntas Q97 a Q116, Anexo 13): No se observa ningún patrón anómalo en los resultados y los valores vacíos se observan coherentes.
- Riesgo Psicosocial (preguntas Q117 a Q168, Anexo 14): No se observan mayores inconvenientes en los resultados descriptivos de este apartado. Es importante señalar que se observa variabilidad en las respuestas de esta sección, muy similar a lo visto en otros resultados de esta temática.
- Salud y Calidad de Vida (preguntas Q169 a Q280, Anexo 15): No se observan patrones anómalos en la distribución de frecuencias para las diferentes alternativas de respuesta de las preguntas del módulo. En comparación a los resultados de la primera versión de ENETS, se observan resultados esperables y similares.
- Composición del Hogar (preguntas Q281 a Q289, Anexo 16): En general no se observan patrones de respuesta a los acostumbrados respecto a otras encuestas relacionadas, como CASEN, ENE u otra.
- Educación (preguntas Q290 y Q291, Anexo 17): Los resultados son los esperados para este apartado.
- Ingresos (preguntas Q292 a Q302, Anexo 18): Los resultados son los esperados para este apartado.
- Otros ingresos (preguntas Q303 a Q308, Anexo 19): Los resultados son los esperados para este apartado.
- COVID (preguntas Q309 a Q319, Anexo 20): Los resultados son los esperados para este apartado. El detalle de este módulo se analizará en el apartado que sigue.

9.3. Análisis de escalas y secciones

Durante el diseño y actualización de ENETS, basado principalmente en los paneles de expertos y las revisiones de encuestas relacionadas con Trabajo y Salud que se han utilizado en el mundo, se definió la inclusión de nuevas escalas las que permiten una actualización de ENETS a las necesidades actuales. Dentro de las más relevantes se encuentran:

1. En salud y calidad de vida se agregaron dos escalas validadas en Chile respecto a **Actividad Física y Alcohol**.
2. Se agregaron preguntas relacionadas con el **teletrabajo**, principalmente por lo gatillado al respecto por la pandemia y que, en muchos lugares de trabajo, se espera se mantenga en el tiempo.
3. Se agregó un módulo **COVID**, dada la relevancia que ha tenido en los trabajadores la pandemia.

Actividad Física

Las preguntas relacionadas con estas temáticas se basan íntegramente del cuestionario de la Organización Mundial de la Salud (OMS/WHO) Global Physical Activity Questionnaire (GPAQ). Este cuestionario consta de 15 preguntas, de las cuales cinco corresponden a preguntas binarias sobre si realiza o no actividad física en distintas circunstancias. Las otras diez preguntas especifican la cantidad de horas y días a la semana que realiza cada actividad, tal como se describe a continuación:

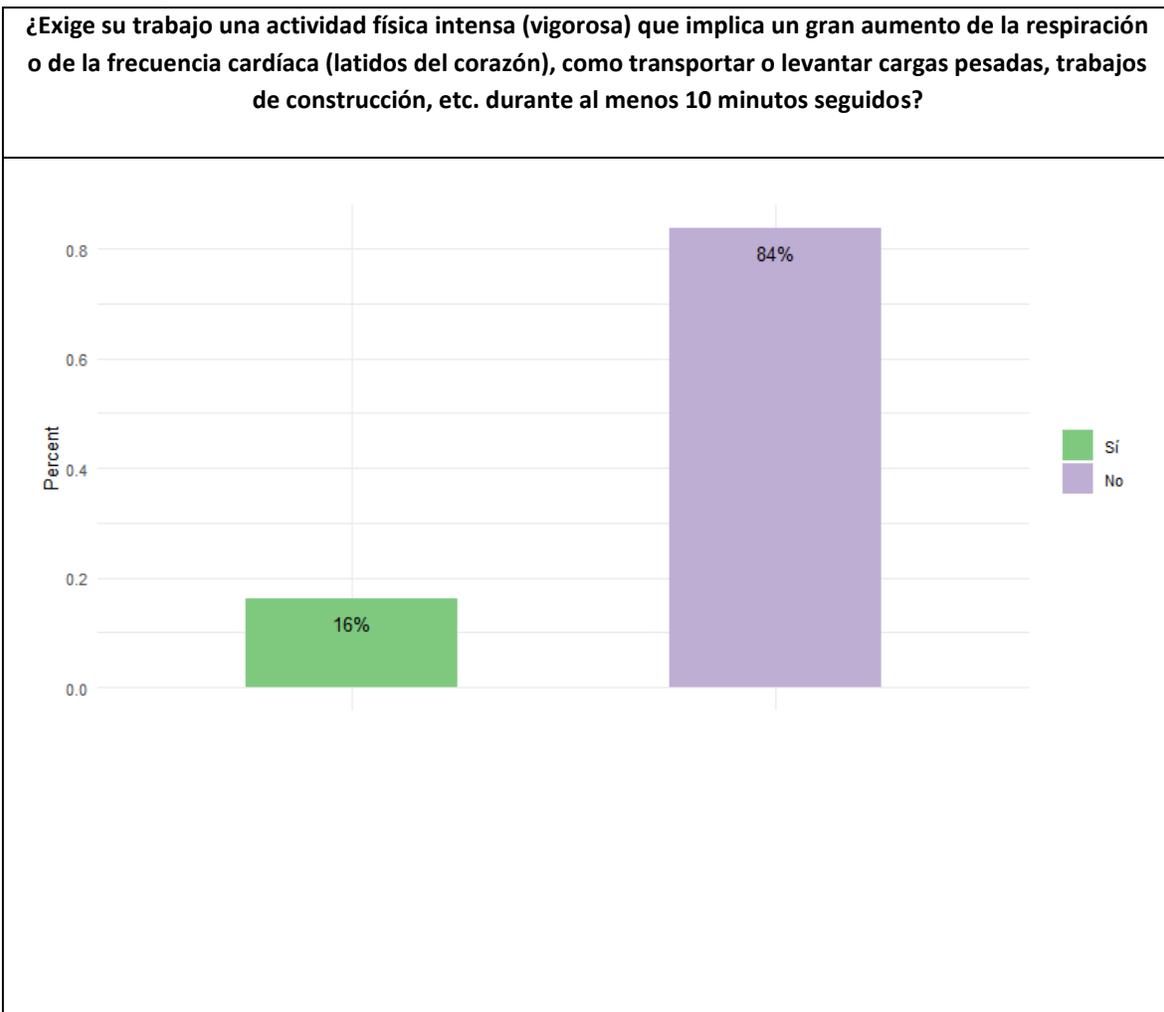
- Actividad física intensa (vigorosa) en el trabajo
 - o ¿Exige su trabajo una actividad física intensa (vigorosa) que implica un gran aumento de la respiración o de la frecuencia cardíaca (latidos del corazón), como transportar o levantar cargas pesadas, trabajos de construcción, etc. durante al menos 10 minutos seguidos?
 - o En una semana normal, ¿cuántos días realiza usted estas actividades físicas intensas en su trabajo?
 - o En uno de esos días en los que realiza actividades físicas intensas, ¿cuánto tiempo suele dedicar a esas actividades?
- Actividad física moderada en el trabajo
 - o ¿Exige su trabajo una actividad de intensidad moderada que implica un aumento moderado (mediano) de la respiración o de la frecuencia cardíaca (latidos del corazón), como caminar rápido, transportar o levantar cargas livianas como cargar los paquetes de compras, el carro de la feria, una guagua en brazos, o hacer el aseo durante al menos 10 minutos seguidos?
 - o En una semana normal, ¿cuántos días realiza usted estas actividades de intensidad moderada en su trabajo?
 - o En uno de esos días en los que realiza actividades físicas moderadas, ¿cuánto tiempo suele dedicar a esas actividades?
- Actividad intensa en tiempo libre
 - o ¿En su tiempo libre, practica usted deportes/entrenamientos intensos que implican un gran aumento de la respiración o de la frecuencia cardíaca (latidos del corazón), como correr, jugar al fútbol, básquetbol, nadar, jugar tenis, gimnasia aeróbica, step, spinning, baile entretenido, aerobox, máquinas y pesas, o karate, durante al menos 10 minutos seguidos?
 - o En una semana normal, ¿cuántos días practica usted estos deportes o ejercicios intensos en su tiempo libre?
 - o En uno de esos días en los que practica usted estos deportes o ejercicios intensos, ¿cuánto tiempo suele dedicar a esas actividades?
- Actividad moderada en tiempo libre
 - o ¿En su tiempo libre practica usted alguna actividad de intensidad moderada que implique un aumento moderado (mediano) de la respiración o de la frecuencia cardíaca (latidos del

corazón), como caminar rápido, ir en bicicleta, nadar suave, pilates, yoga, durante al menos 10 minutos seguidos?

- En una semana normal ¿cuántos días practica usted estas actividades físicas de intensidad moderada en su tiempo libre?
- En uno de esos días en los que practica actividades físicas de intensidad moderada, ¿cuánto tiempo suele dedicar a esas actividades?
- Actividad en traslados
 - ¿Camina o usa usted una bicicleta al menos 10 minutos seguidos en sus traslados?
 - En una semana normal, ¿cuántos días camina o va en bicicleta al menos 10 minutos seguidos en sus traslados?
 - En un día normal, ¿cuánto tiempo pasa caminando o yendo en bicicleta para trasladarse?

Para evaluar este apartado en primer lugar se observó las respuestas a cada pregunta, para luego a modo de ejercicio, calcular la confiabilidad de las cinco preguntas binarias asociadas a cada temática.

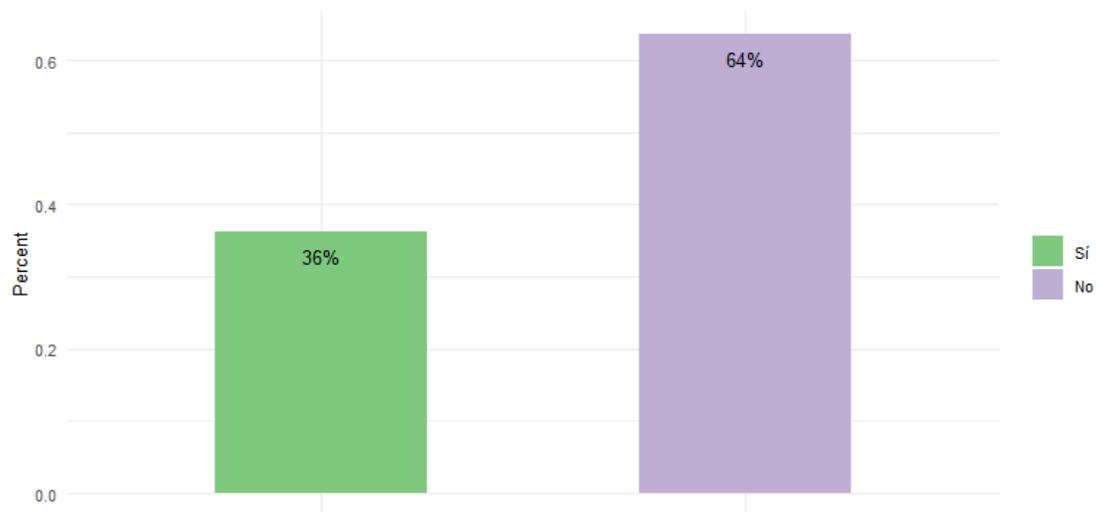
Gráfico 1. Preguntas binarias Actividad Física



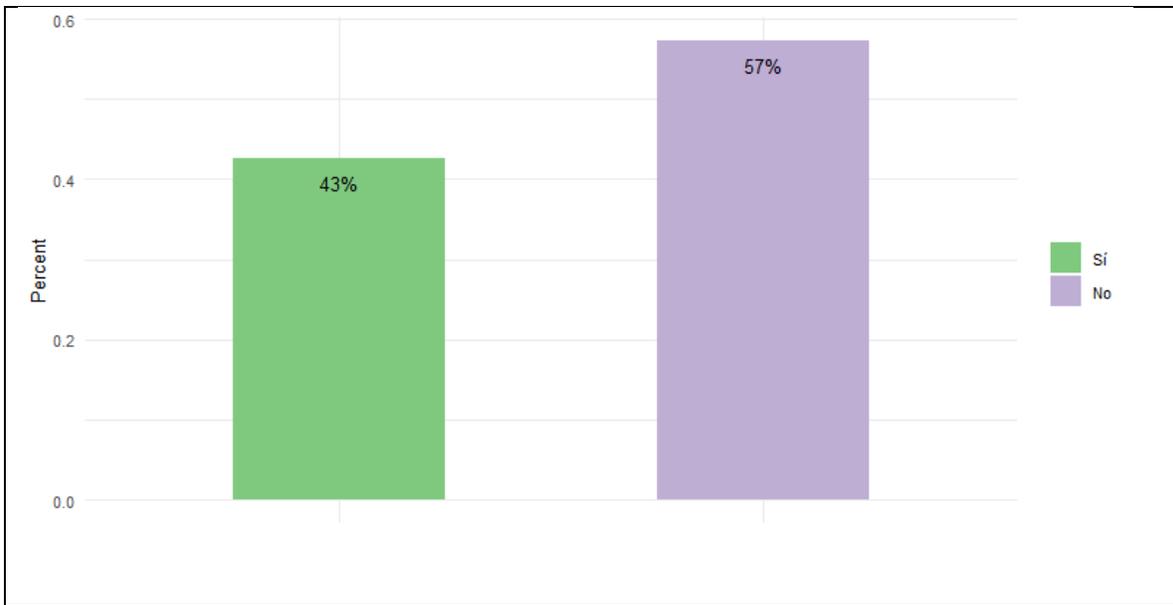
¿Exige su trabajo una actividad de intensidad moderada que implica un aumento moderado (mediano) de la respiración o de la frecuencia cardíaca (latidos del corazón), como caminar rápido, transportar o levantar cargas livianas como cargar los paquetes de compras, el carro de la feria, una guagua en brazos, o hacer el aseo durante al menos 10 minutos seguidos?



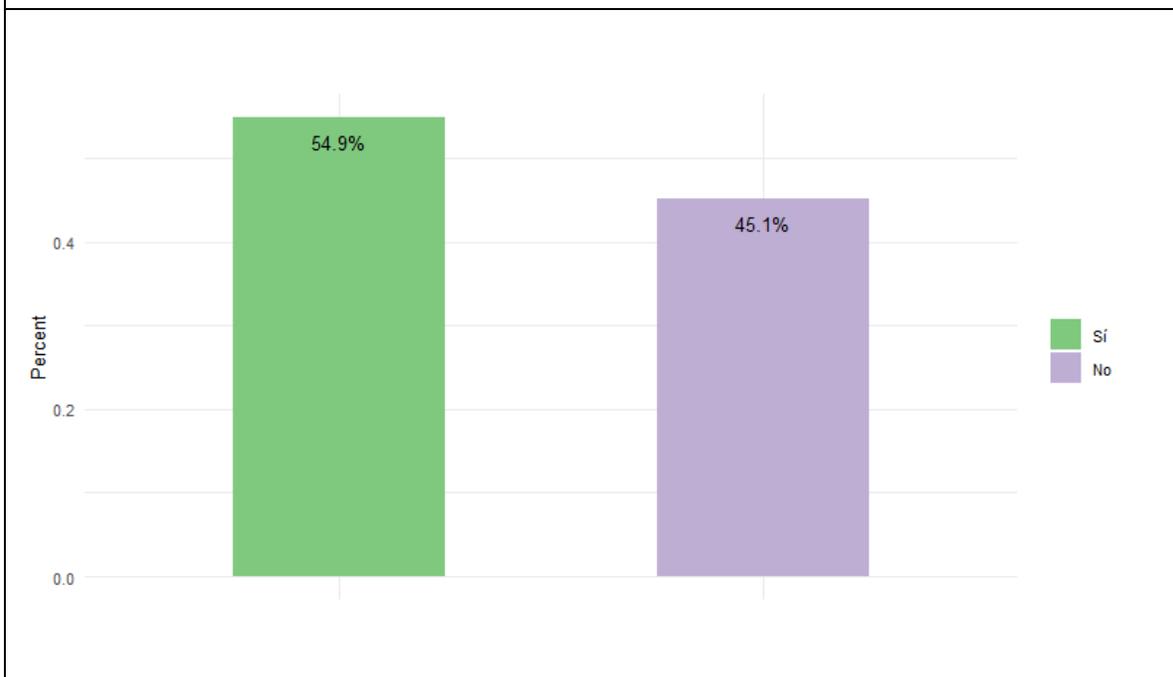
¿En su tiempo libre, practica usted deportes/entrenamientos intensos que implican un gran aumento de la respiración o de la frecuencia cardíaca (latidos del corazón), como correr, jugar al fútbol, básquetbol, nadar, jugar tenis, gimnasia aeróbica, step, spinning, baile entretenido, aerobox, máquinas y pesas, o karate, durante al menos 10 minutos seguidos?



¿En su tiempo libre practica usted alguna actividad de intensidad moderada que implique un aumento moderado (mediano) de la respiración o de la frecuencia cardíaca (latidos del corazón), como caminar rápido, ir en bicicleta, nadar suave, pilates, yoga, durante al menos 10 minutos seguidos?



¿Camina o usa usted una bicicleta al menos 10 minutos seguidos en sus traslados?

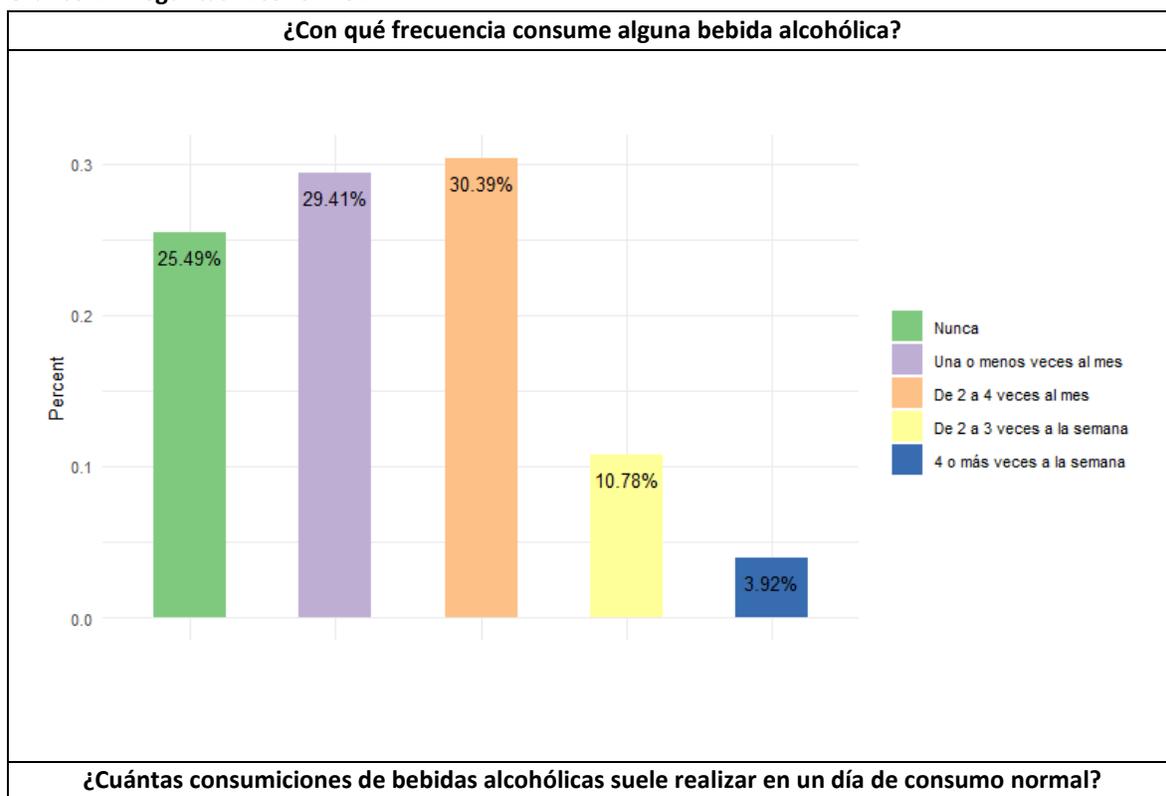


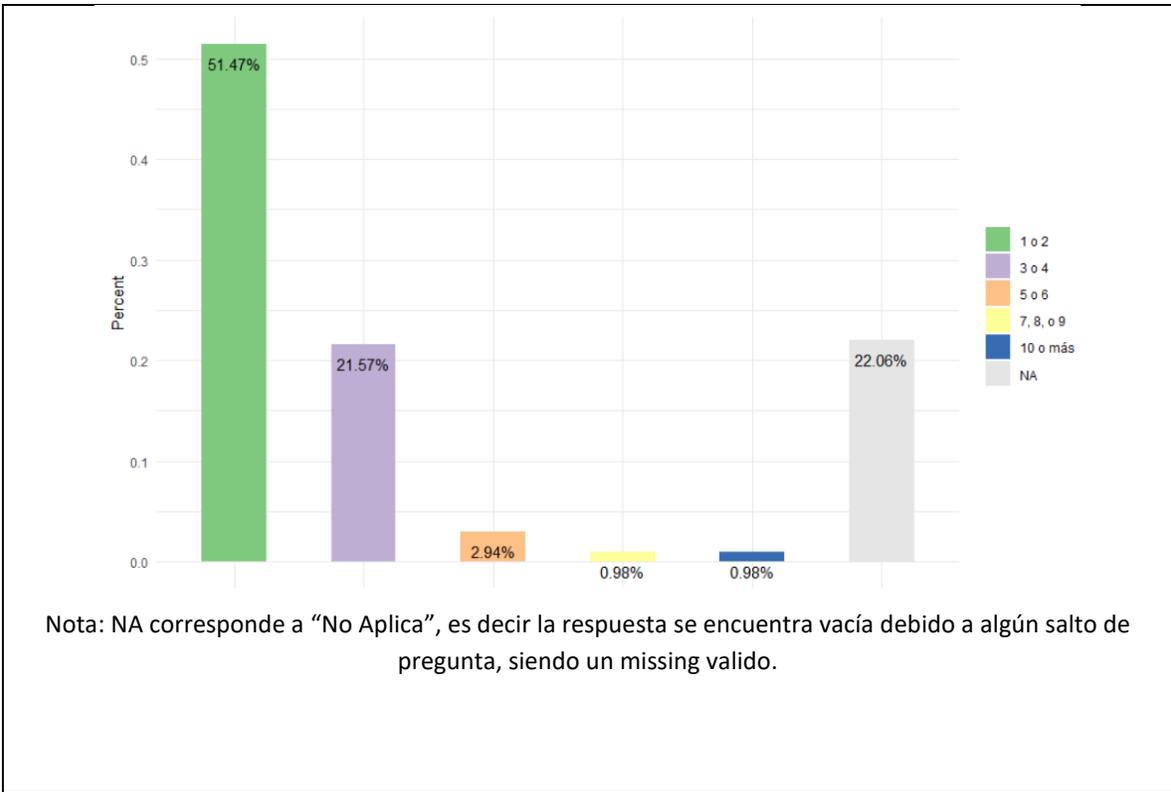
Tal como se observa en los gráficos todas las preguntas presentan variabilidad en sus resultados. Al calcular el nivel confiabilidad de la escala, se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0.36 (IC(95%) [0,2;0,5]), este valor es bajo para la escala por lo que se recomienda su uso informativo, o su posterior evaluación con una muestra más ampliada de la encuesta.

Alcohol

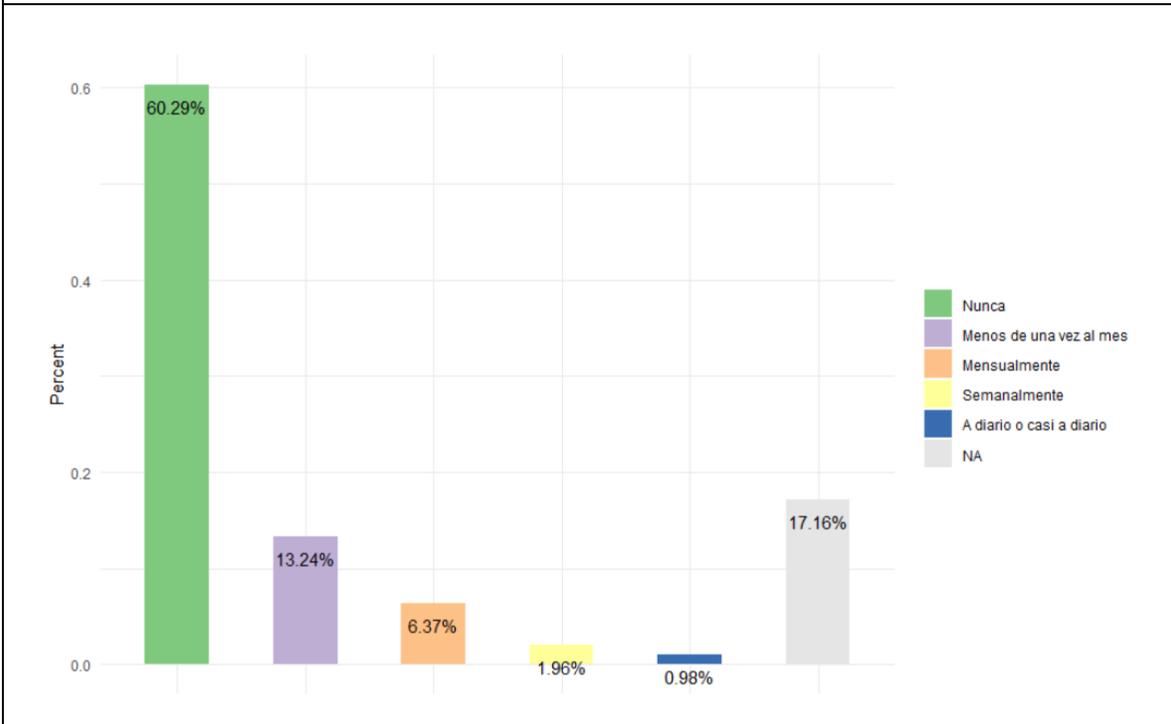
La escala incluida para la medición de consumo problemático de alcohol, también de la Organización Mundial de la Salud, corresponde al test AUDIT. Este instrumento fue incluido en la encuesta de forma íntegra con las diez preguntas ya validadas. Al igual que la escala anterior se realizó el mismo ejercicio de evaluación para su uso en ENETS.

Gráfico 2. Preguntas Alcohol AUDIT



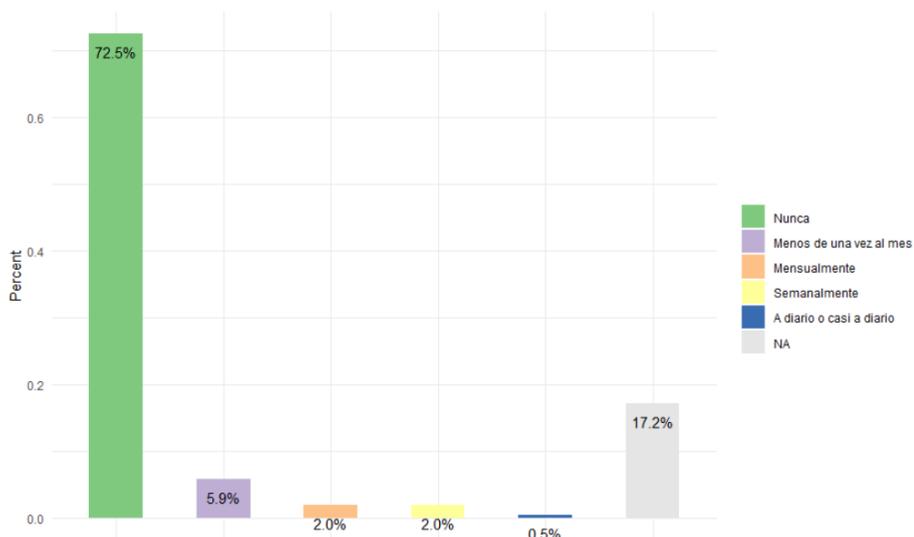


¿Con qué frecuencia toma 6 o más bebidas alcohólicas en un solo día?



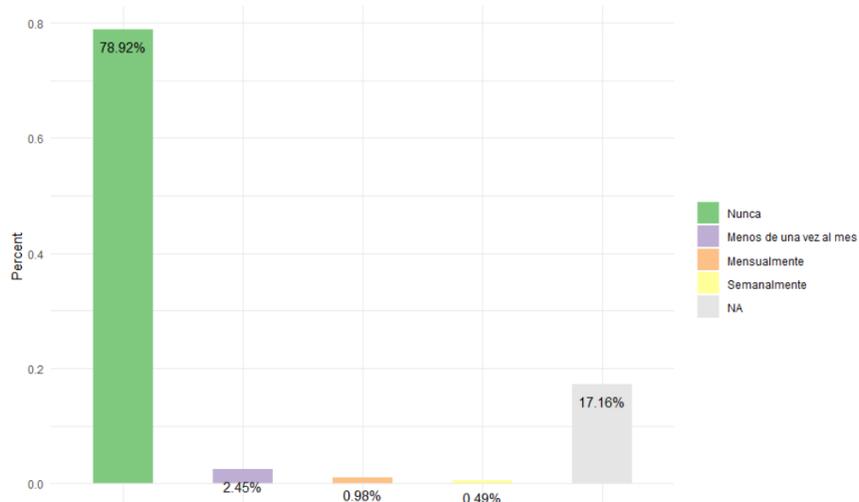
Nota: NA corresponde a "No Aplica", es decir la respuesta se encuentra vacía debido a algún salto de pregunta, siendo un missing valido.

¿Con qué frecuencia en el curso del último año ha sido incapaz de parar de beber una vez había empezado?



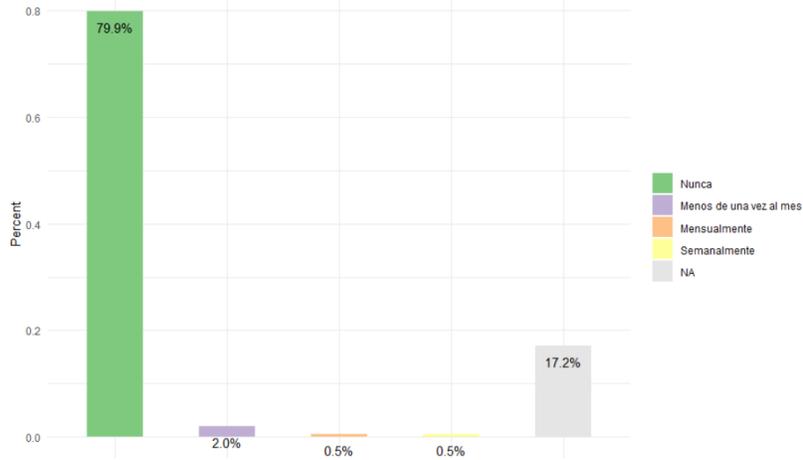
Nota: NA corresponde a "No Aplica", es decir la respuesta se encuentra vacía debido a algún salto de pregunta, siendo un missing valido.

¿Con qué frecuencia en el curso del último año no pudo hacer lo que se esperaba de usted porque había bebido?



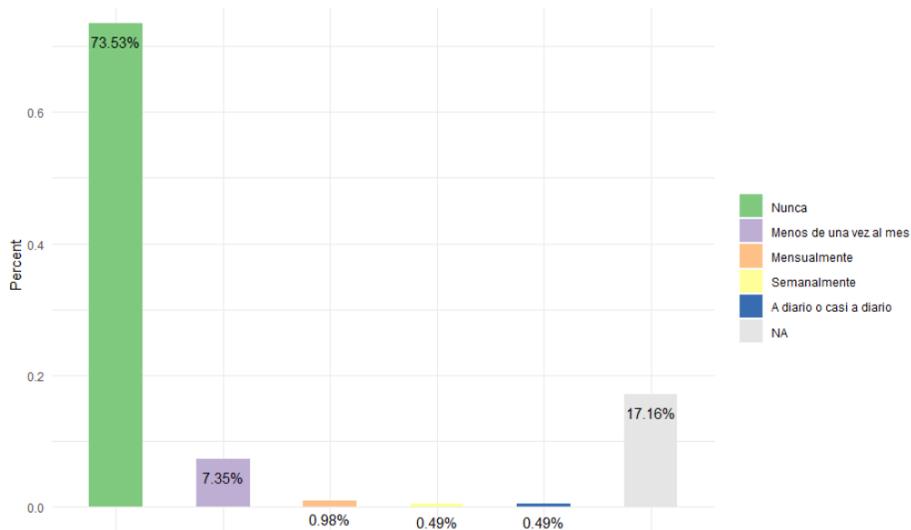
Nota: NA corresponde a "No Aplica", es decir la respuesta se encuentra vacía debido a algún salto de pregunta, siendo un missing valido.

¿Con qué frecuencia en el curso del último año ha necesitado beber en ayunas para recuperarse después de haber bebido mucho el día anterior?



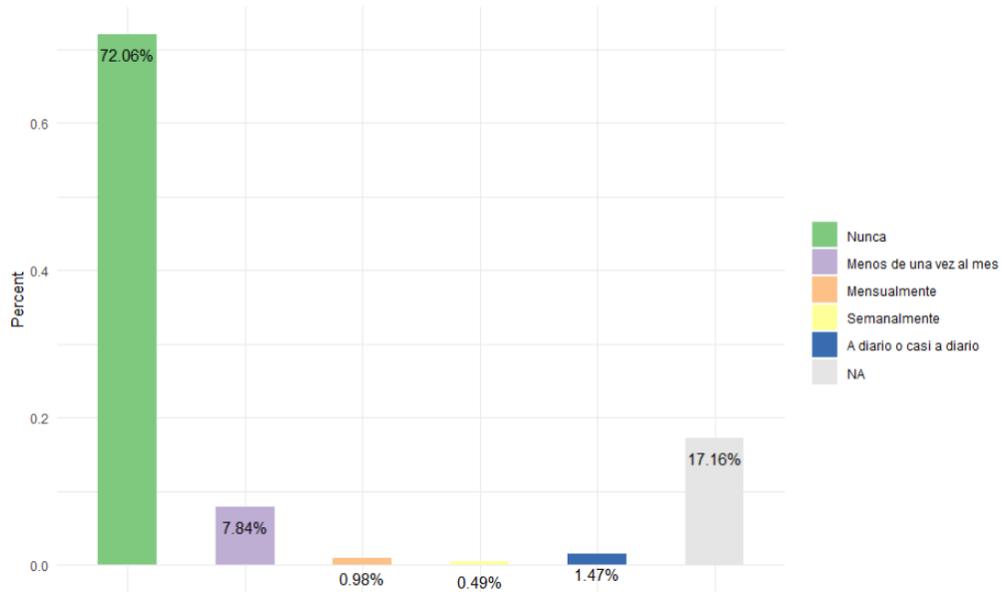
Nota: NA corresponde a "No Aplica", es decir la respuesta se encuentra vacía debido a algún salto de pregunta, siendo un missing valido.

¿Con qué frecuencia en el curso del último año ha tenido remordimientos o sentimientos de culpa después de haber bebido?



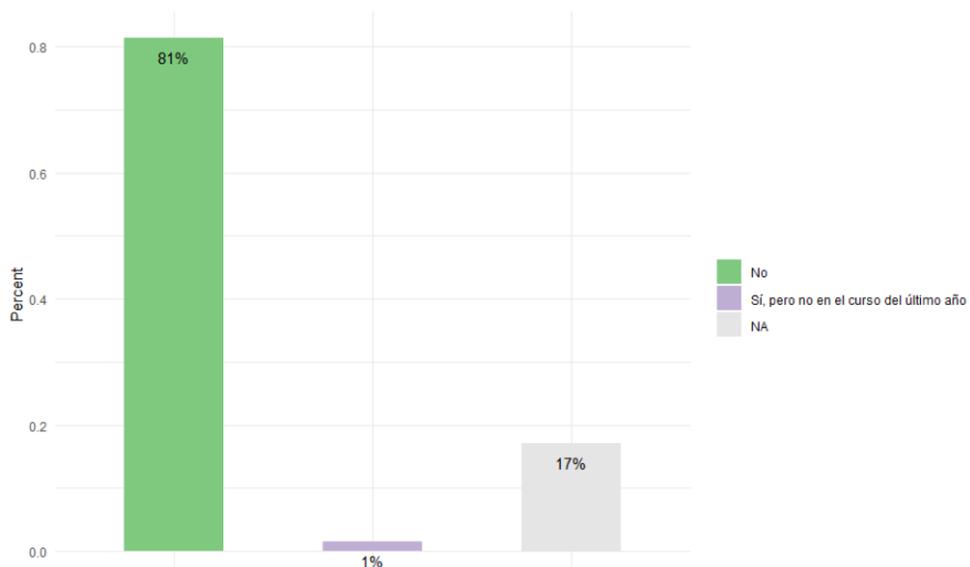
Nota: NA corresponde a "No Aplica", es decir la respuesta se encuentra vacía debido a algún salto de pregunta, siendo un missing valido.

¿Con qué frecuencia en el curso del último año no ha podido recordar lo que sucedió la noche anterior porque había estado bebiendo?

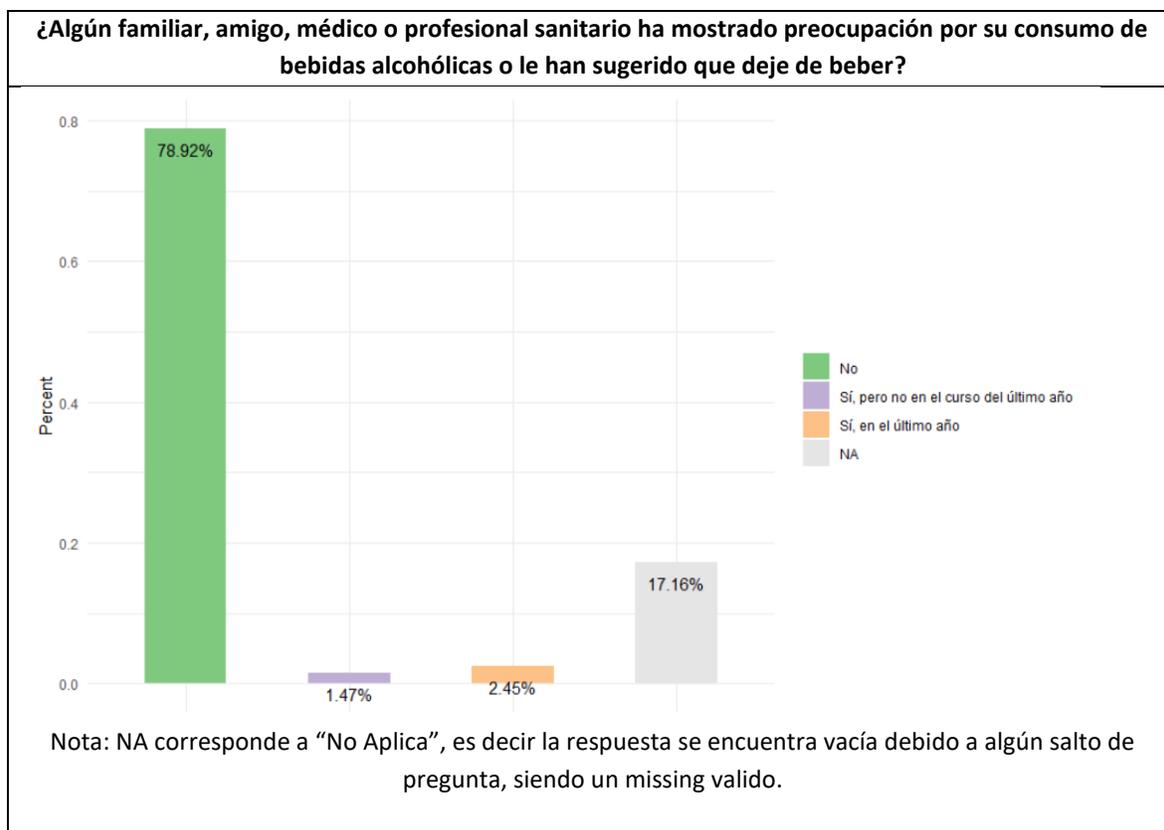


Nota: NA corresponde a "No Aplica", es decir la respuesta se encuentra vacía debido a algún salto de pregunta, siendo un missing valido.

¿Usted o alguna otra persona ha resultado herido porque usted había bebido?



Nota: NA corresponde a "No Aplica", es decir la respuesta se encuentra vacía debido a algún salto de pregunta, siendo un missing valido.



Se observa menos variabilidad en las respuestas de los trabajadores y trabajadoras encuestados, donde en la mayoría de las preguntas se encuentra el mayor porcentaje en la respuesta “no”. Esto puede deberse a un componente de deseabilidad social de este tipo de instrumentos. Por otro lado, la confiabilidad es un poco más alta que la escala anterior, llegando 0,51 (IC(95%) [0,39;0,62]). De todas maneras, la recomendación vuelve a ser el volver a evaluar estos parámetros en una muestra más grande.

COVID

El módulo COVID, fue discutido durante las sesiones de panel de expertos, donde se recomendó mantenerlo como una sección aparte en el cuestionario. Esto con el propósito de evaluar la pertinencia de su incorporación cuando la encuesta fuera a ser aplicada, según la situación de la pandemia en ese momento. Consta de algunas preguntas relacionadas con consecuencias y percepciones relacionadas con la pandemia por COVID 19.

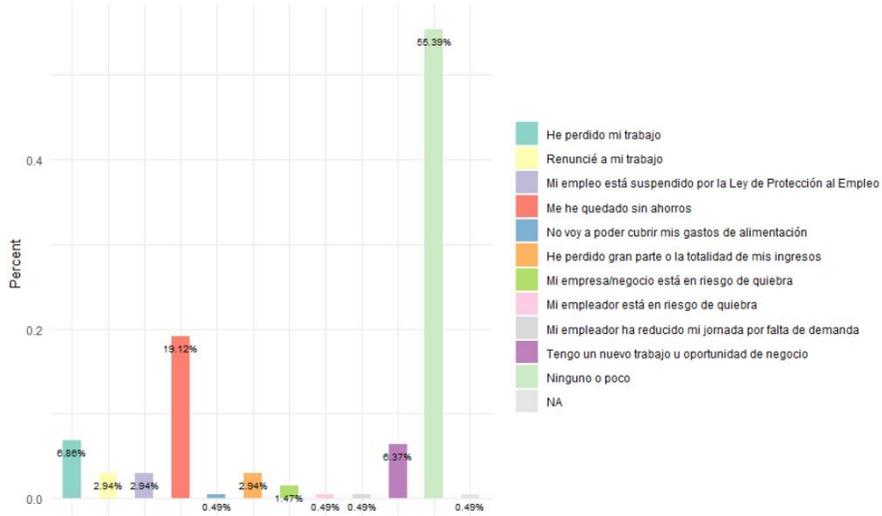
Al igual que el apartado de Teletrabajo el análisis de este módulo corresponde a los resultados brutos de las respuestas de los encuestados, cuyo detalle se encuentra en el Anexo 18 del presente informe.

En los gráficos 4 y 5 se observa que la variabilidad obtenida en las respuestas es suficiente para utilizar estas preguntas para evaluar las consecuencia y percepción de los trabajadores y trabajadoras relacionados a COVID-19.

Gráfico 4. Preguntas COVID-19 (1)

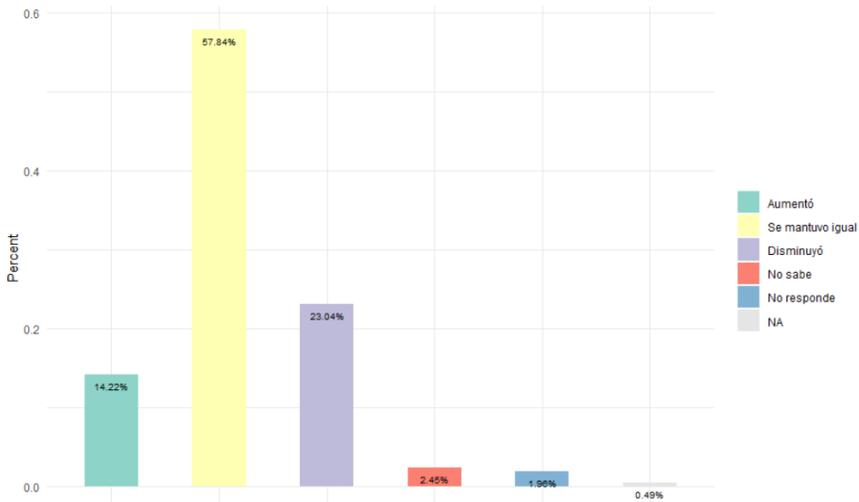
¿Qué impacto económico está teniendo el coronavirus en Ud.? (seleccione todas las que correspondan)

Primera selección



Nota: NA corresponde a "No Aplica", es decir la respuesta se encuentra vacía debido a algún salto de pregunta, siendo un missing valido.

Pensando en el ingreso mensual total de su hogar, incluyendo sueldos, ingresos de negocios o actividades remuneradas, pensiones, bonos, arriendos, dinero aportado por familiares, etc. Debido a la crisis de COVID-19 en el país, usted diría que el mes pasado este ingreso:

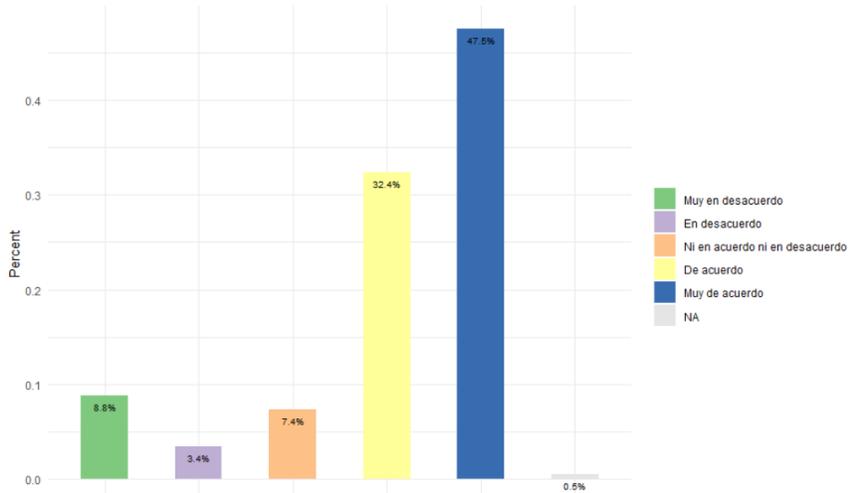


Nota: NA corresponde a "No Aplica", es decir la respuesta se encuentra vacía debido a algún salto de pregunta, siendo un missing valido.

Gráfico 5. Preguntas COVID-19 (2)

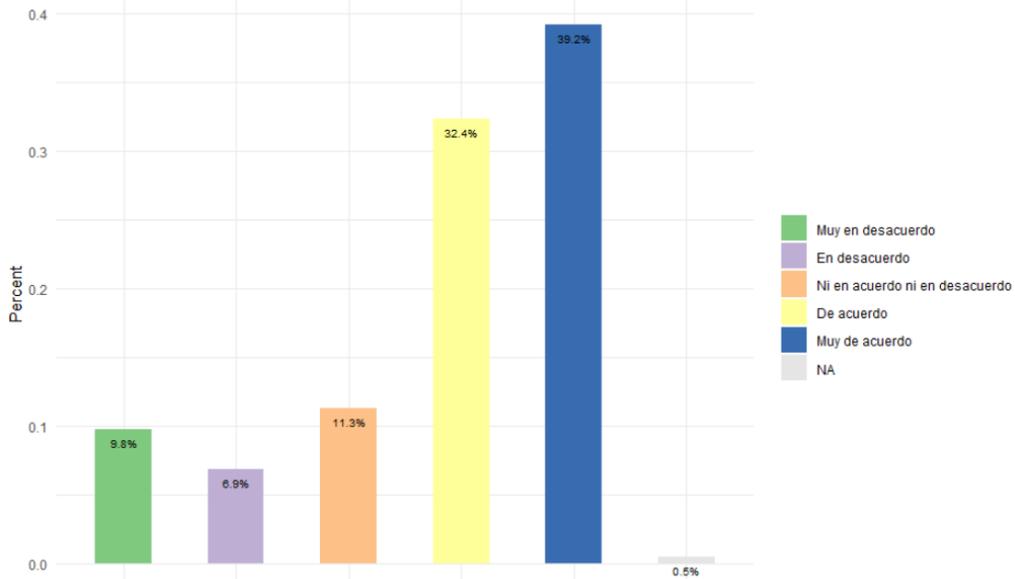
En una escala de 1 a 5, donde 1 es muy en desacuerdo y 5 es muy de acuerdo, ¿cuán de acuerdo está con las siguientes frases?

Me preocupa que mi familia se contagie



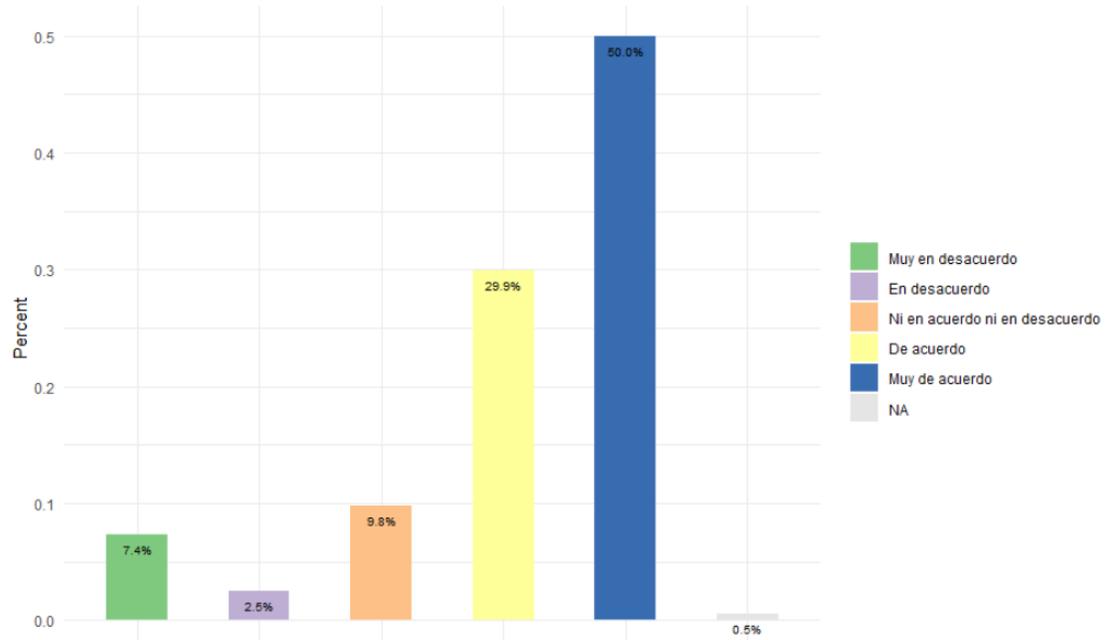
Nota: NA corresponde a "No Aplica", es decir la respuesta se encuentra vacía debido a algún salto de pregunta, siendo un missing valido.

El coronavirus es algo que me preocupa



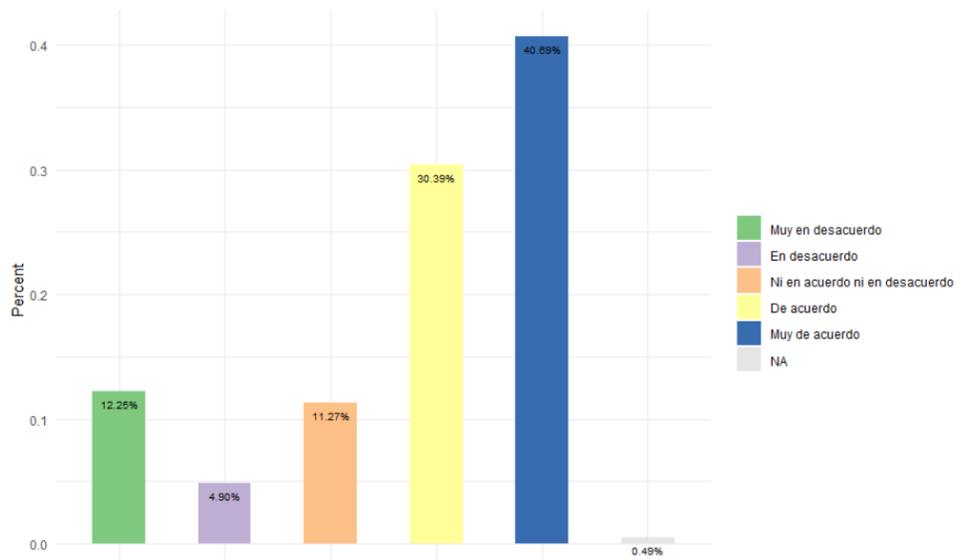
Nota: NA corresponde a "No Aplica", es decir la respuesta se encuentra vacía debido a algún salto de pregunta, siendo un missing valido.

Me preocupa el impacto que esto tendrá en la economía



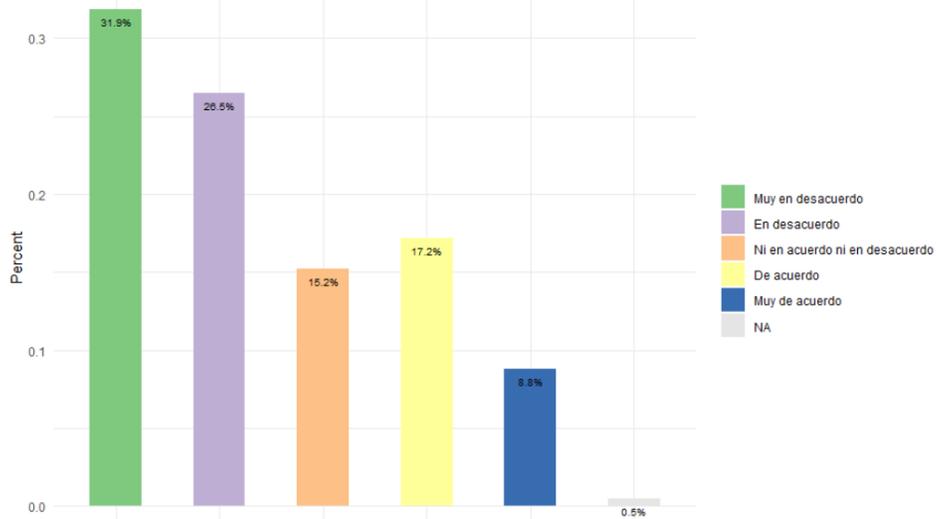
Nota: NA corresponde a "No Aplica", es decir la respuesta se encuentra vacía debido a algún salto de pregunta, siendo un missing valido.

Me preocupa contagiarme



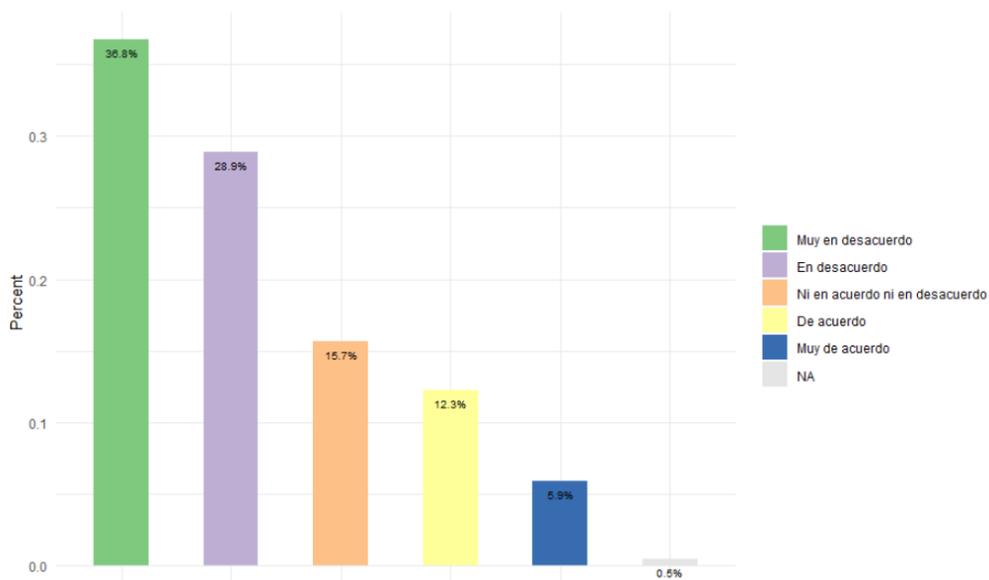
Nota: NA corresponde a "No Aplica", es decir la respuesta se encuentra vacía debido a algún salto de pregunta, siendo un missing valido.

Me asusta salir a la calle (contacto con público)



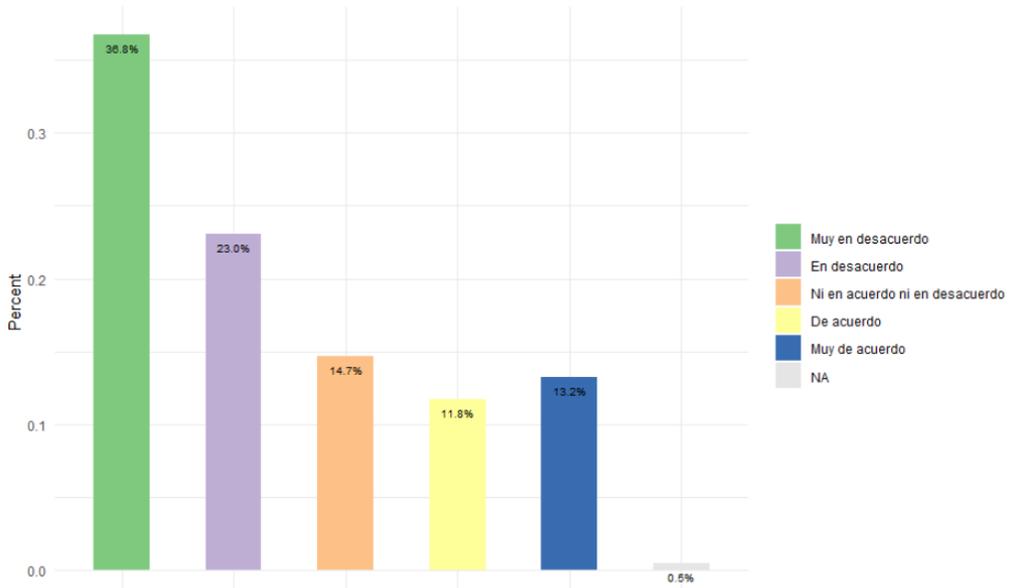
Nota: NA corresponde a "No Aplica", es decir la respuesta se encuentra vacía debido a algún salto de pregunta, siendo un missing valido.

Me siento aislado de los demás



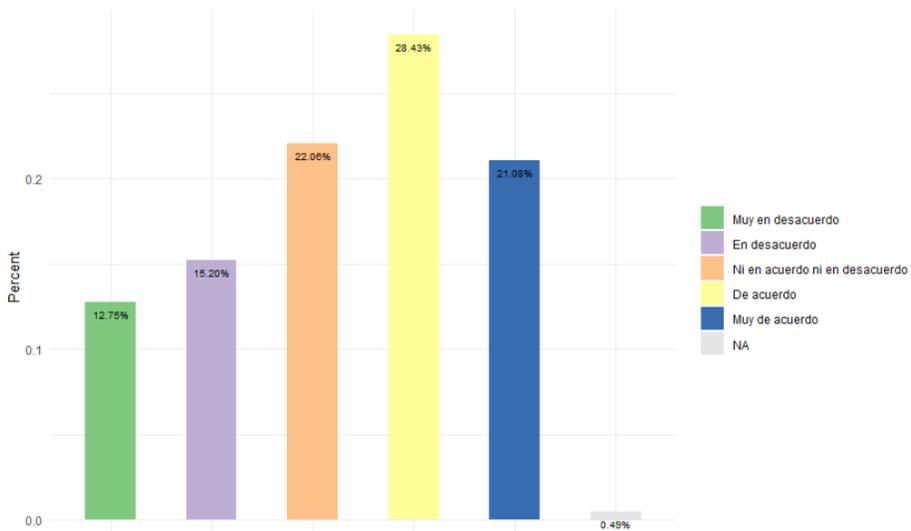
Nota: NA corresponde a "No Aplica", es decir la respuesta se encuentra vacía debido a algún salto de pregunta, siendo un missing valido.

Siento que soy una persona de alto riesgo frente al COVID



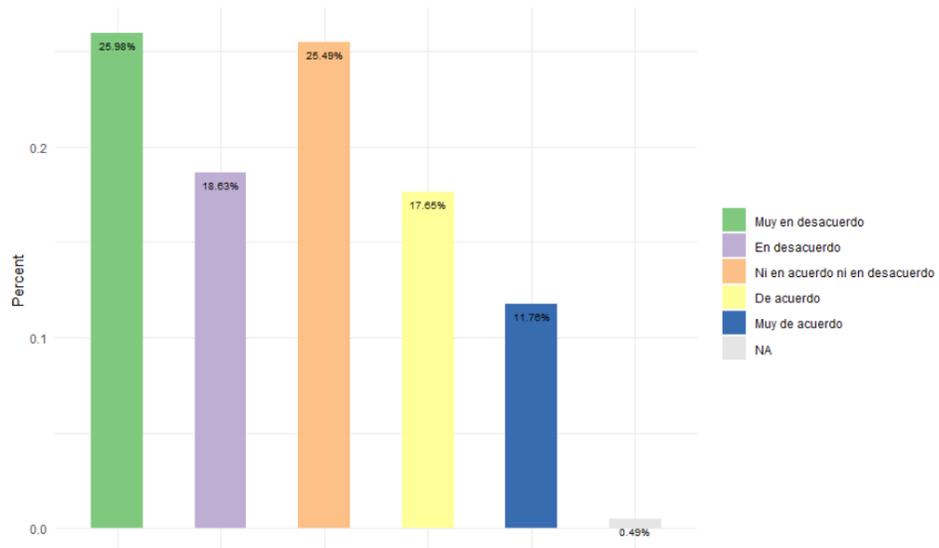
Nota: NA corresponde a "No Aplica", es decir la respuesta se encuentra vacía debido a algún salto de pregunta, siendo un missing valido.

Confío en las medidas que está tomando el gobierno



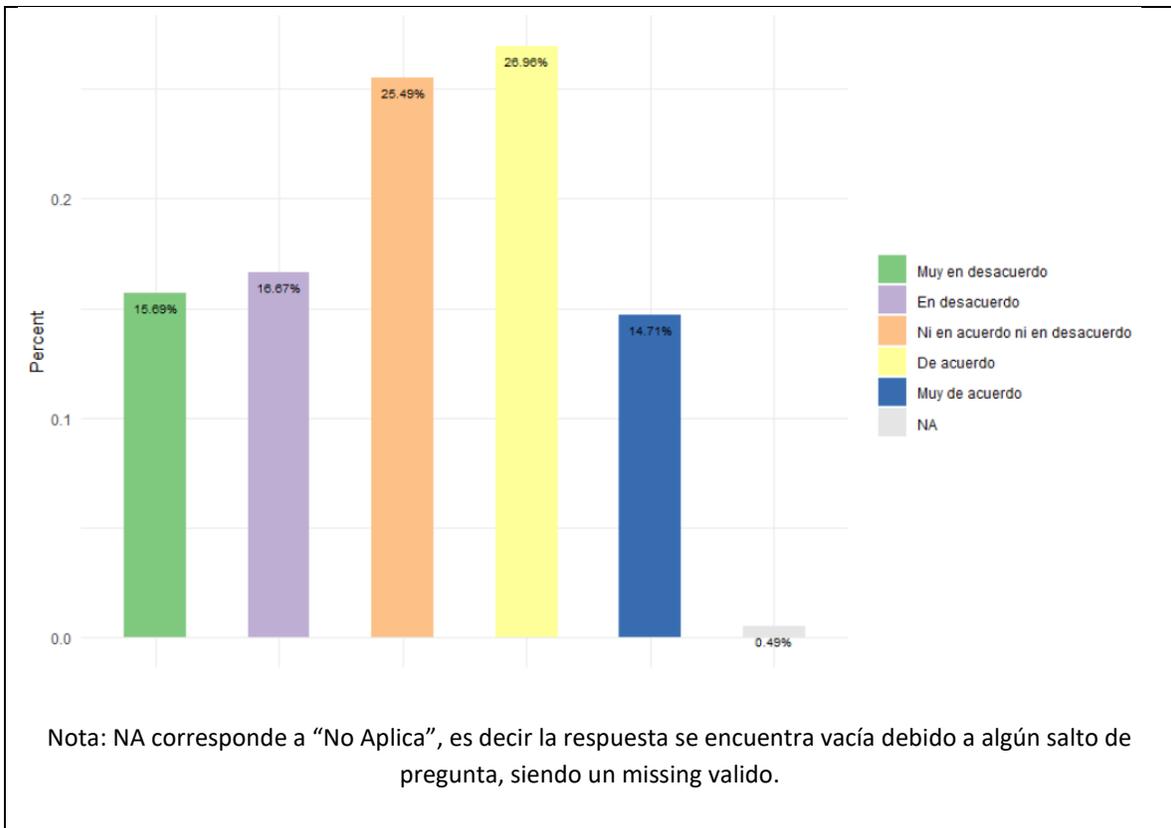
Nota: NA corresponde a "No Aplica", es decir la respuesta se encuentra vacía debido a algún salto de pregunta, siendo un missing valido.

Considero que la respuesta del país frente a la pandemia ha sido la adecuada



Nota: NA corresponde a "No Aplica", es decir la respuesta se encuentra vacía debido a algún salto de pregunta, siendo un missing valido.

Confío en la información que se entrega en las noticias



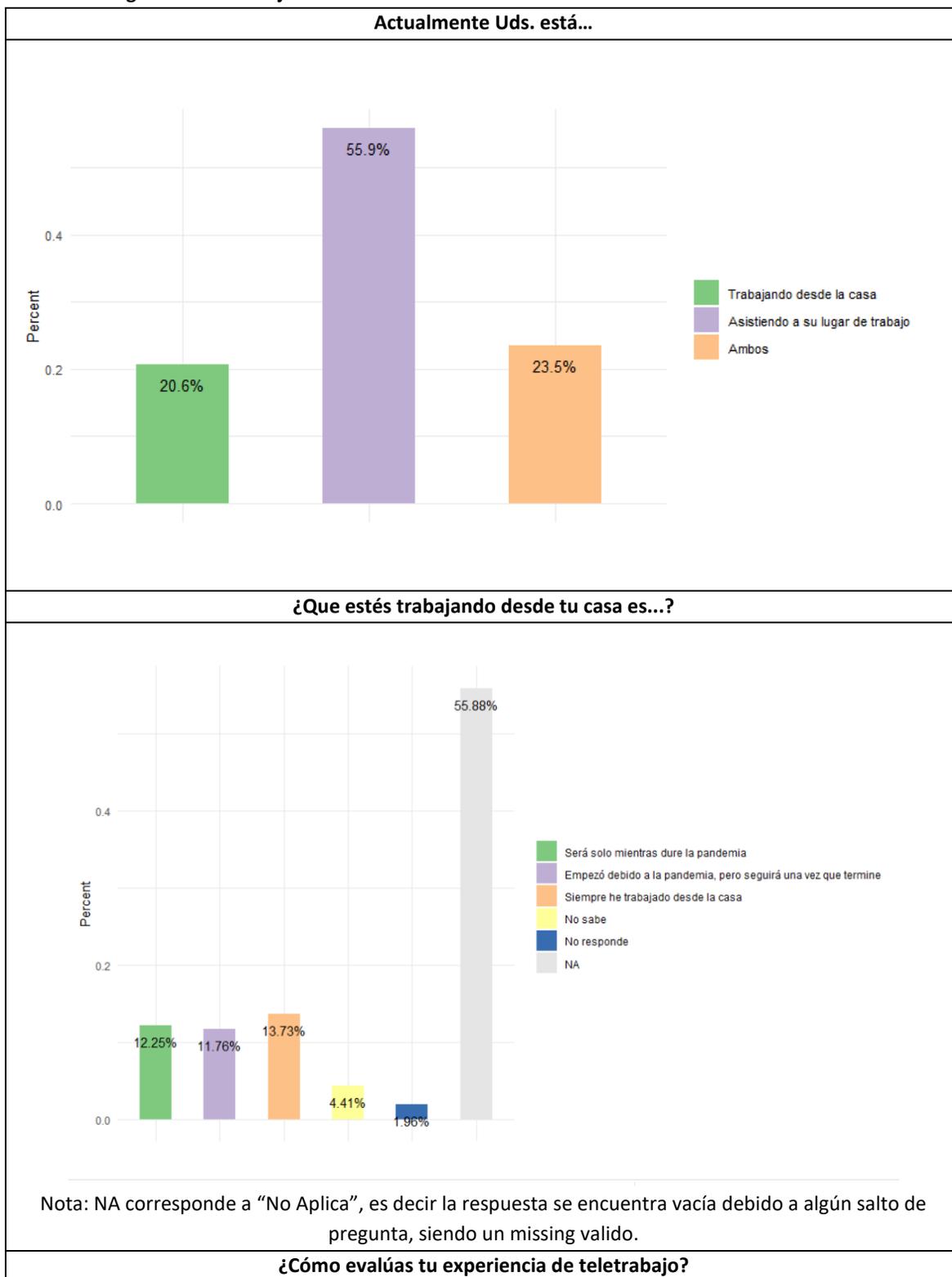
Teletrabajo

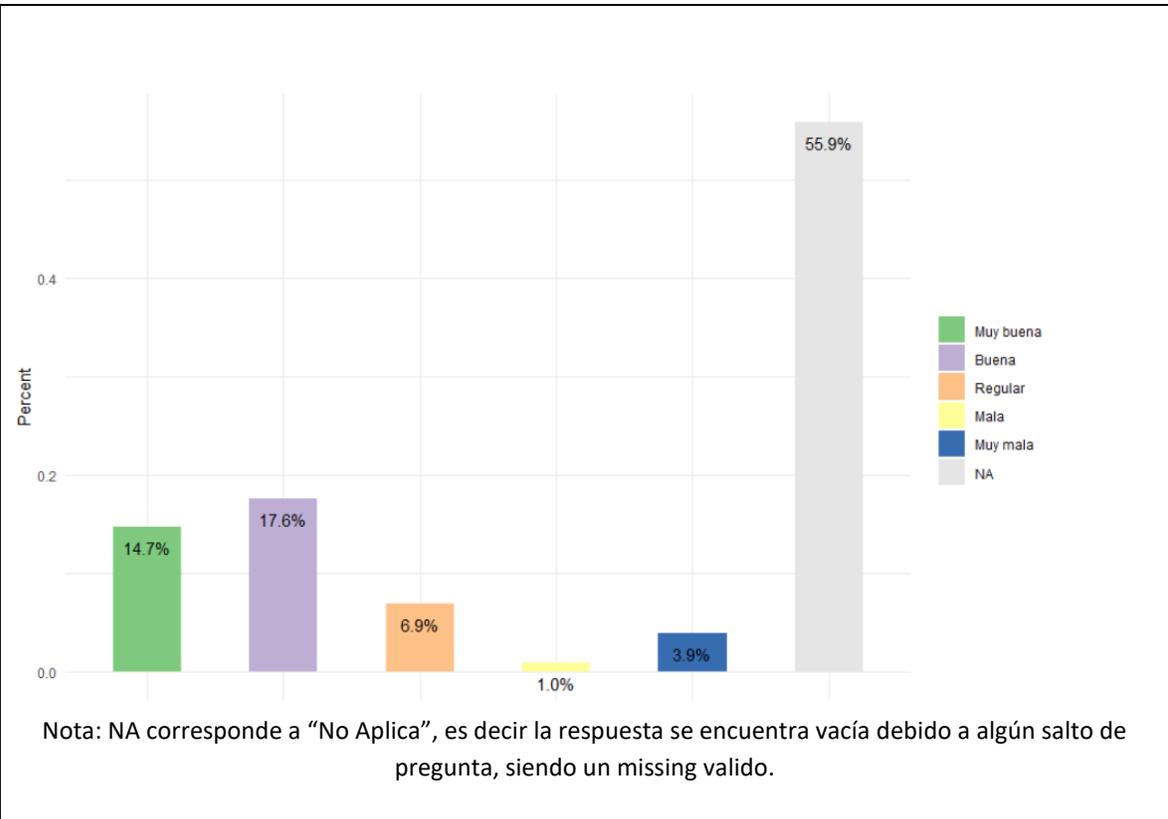
La inclusión de este tipo de preguntas se relaciona con el contexto actual de pandemia, donde el teletrabajo se ha instaurado como una forma de trabajo bastante generalizada en la población trabajadora. Sin embargo, los impactos que pueda tener en la salud y la calidad de vida de los trabajadores, es aún un ámbito que requiere de estudio. Las preguntas relacionadas con esta temática corresponden a ocho. En este caso se analizan solo las frecuencias debido a que no se quiere construir una escala sino más bien tener información de distintos ámbitos relacionados con este tema.

Los resultados presentados corresponden a los resultados brutos de las respuestas de los encuestados, para lo cual puede revisarse en mayor detalle el Anexo 18 del presente informe.

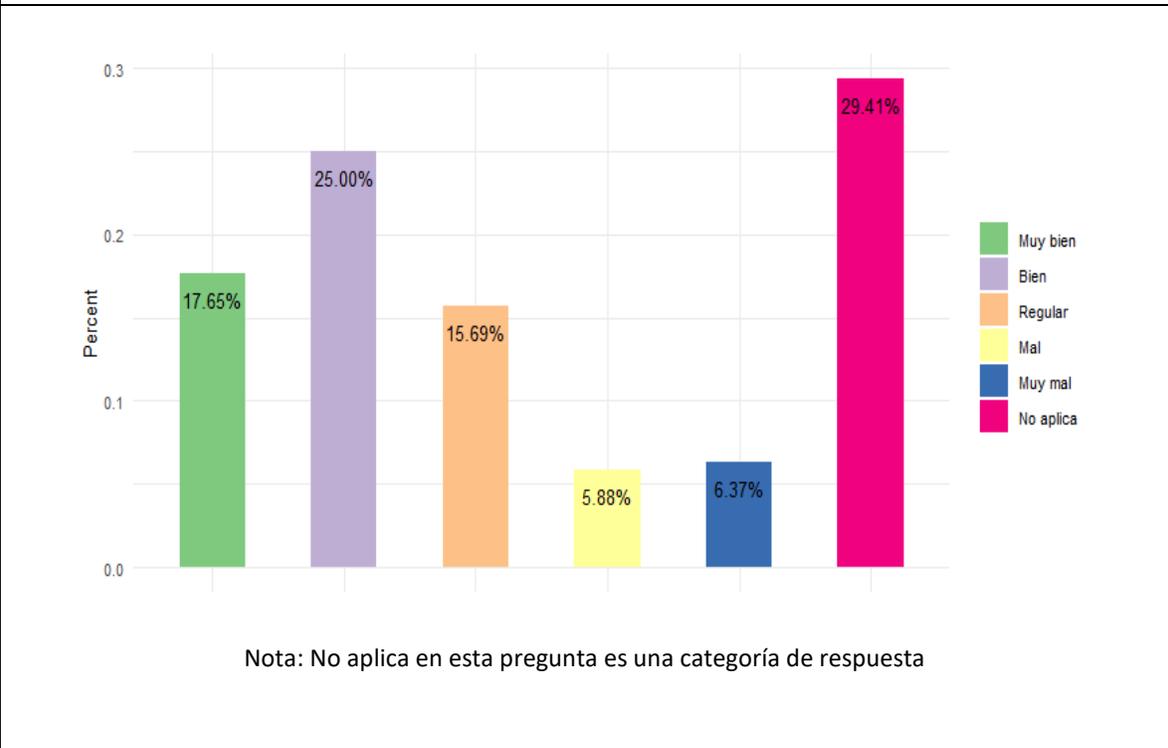
Al igual que en el caso del set de preguntas de COVID, en los gráficos a continuación se observa una buena variabilidad en cuanto a las respuestas obtenidas, por lo cual resultan ser adecuadas para conocer sobre la implementación del teletrabajo.

Gráfico 6. Preguntas Teletrabajo

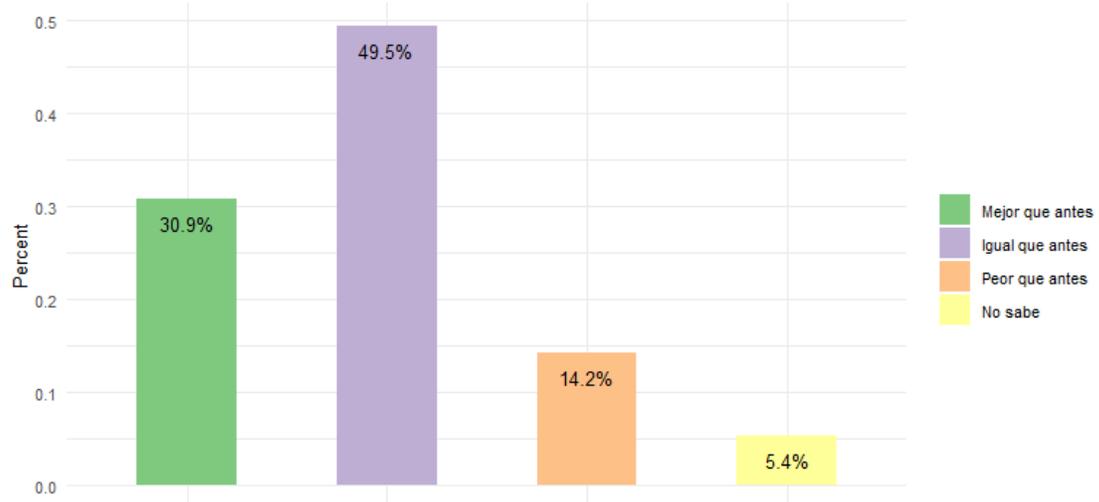




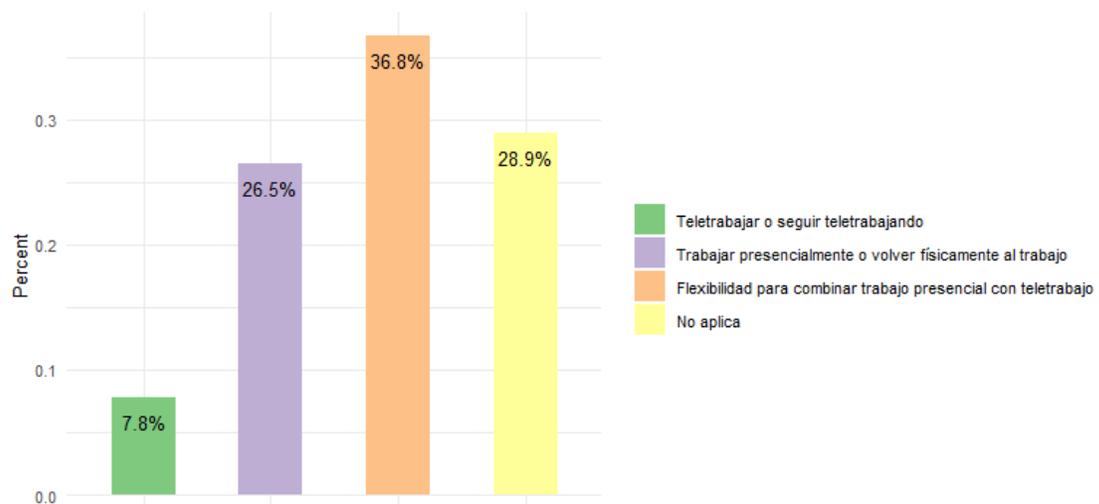
¿Qué tan bien preparada está tu empresa u organización para el teletrabajo?



¿Crees que tu efectividad/productividad en este minuto es?

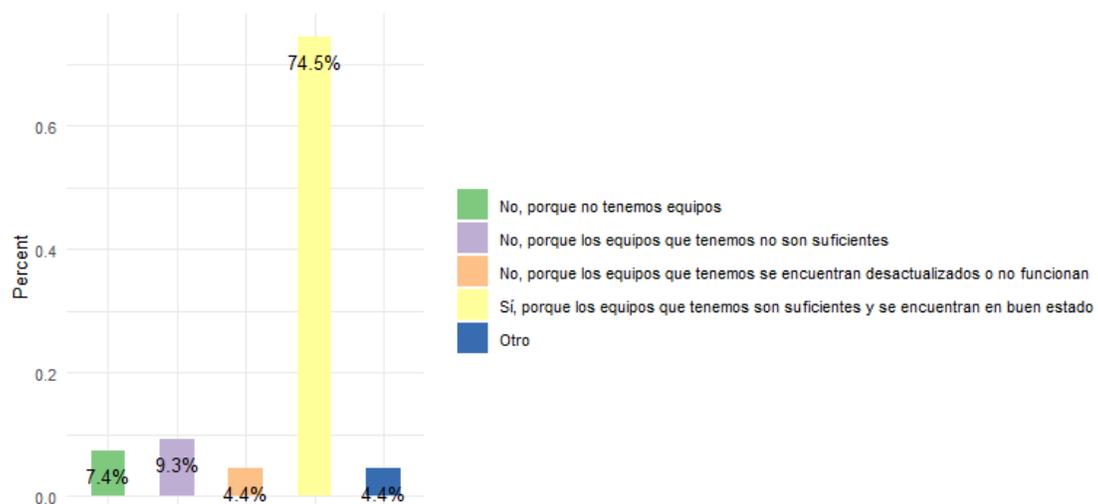


¿Qué preferirías cuando termine la crisis del coronavirus?

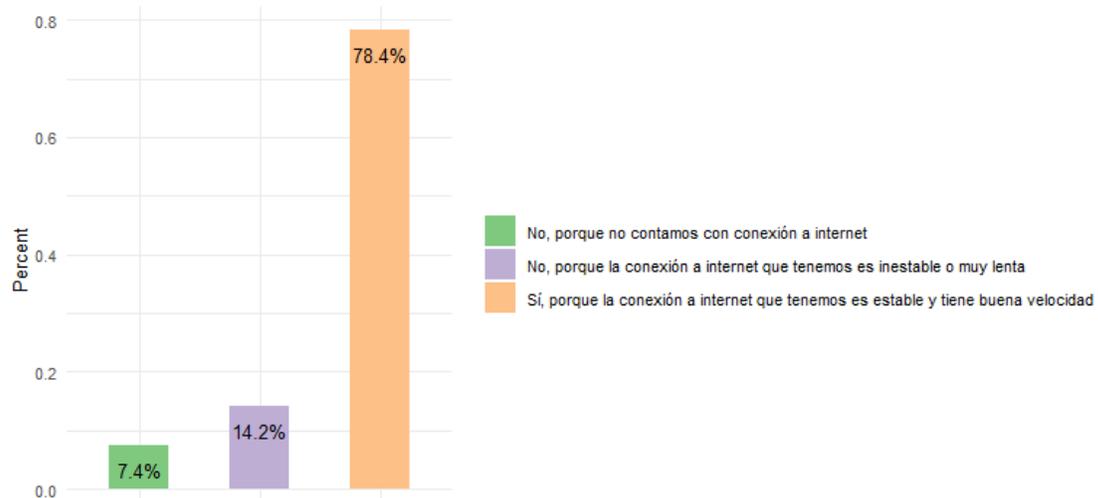


Nota: No aplica en esta pregunta es una categoría de respuesta

Pensando en las actividades laborales y de educación de los integrantes de su hogar, ¿tiene equipos que se adecuen a las necesidades de su hogar?



Pensando en las actividades laborales y de educación de los integrantes de su hogar, ¿tiene conexión a internet que se adecuen a las necesidades de su hogar?



XI. Conclusiones y recomendaciones

Del proceso de actualización y validación del instrumento de ENETS, así como del proceso de trabajo de campo, es posible identificar las siguientes conclusiones y recomendaciones.

En primer lugar, tanto la revisión de otras experiencias a nivel internacional, como los paneles de expertos y entrevistas a trabajadores, evidenciaron la fortaleza del instrumento de ENETS. A pesar de ser una encuesta que solo fue aplicada en una oportunidad hace más de 10 años, el instrumento demostró ser consistente y exhaustivo para analizar la relación entre salud y trabajo. Asimismo, su marco conceptual aún resulta vigente para el entendimiento de las condiciones de empleo y trabajo de la población trabajadora en la actualidad, y su impacto en su salud y calidad de vida.

En relación con el proceso de trabajo de campo, es importante señalar que este proceso de validación permitió testear una metodología de levantamiento de encuesta totalmente diferente a la llevada a cabo en su primera versión. Esto por cuanto se aplicó de manera remota, cuando en su primera versión fue completamente presencial en el hogar del trabajador(a). En el marco del contexto actual de pandemia, este cambio permitió aumentar considerablemente la tasa de respuesta de la encuesta, por cuanto ni los encuestadores ni los encuestados se sentían seguros ante un contacto presencial tan prolongado como el que requería la aplicación de ENETS.

Para una futura aplicación generalizada de la encuesta, sería recomendable continuar con una metodología de levantamiento de la encuesta de este tipo, o quizás una combinación de ella con un proceso de empadronamiento presencial. Considerando que la actualización del marco muestral para una encuesta de este tipo resulta fundamental, en una aplicación generalizada sería recomendable combinar un proceso de empadronamiento presencial, con una aplicación de encuesta remota. A pesar de que éste era el diseño muestral original del proyecto, el complejo y álgido momento de la pandemia en el momento del trabajo de campo, hizo imposible continuar con una instancia presencial, debiendo solo considerar la modalidad online.

Un aspecto que, en ciertos casos, dificultó el levantamiento de la encuesta fue su extensión. Con más de 300 preguntas, el tiempo de aplicación de la encuesta era de más de una hora, lo cual para ciertos trabajadores era difícil de resguardar. Para ello, puede resultar interesante la propuesta surgida en los paneles de experto donde se planteó la posibilidad de seleccionar submuestras que pudieran responder módulos específicos de la encuesta. De esta forma, podría existir un set de preguntas *core* más reducido – y que incluso permitiría su aplicación con mayor frecuencia - y distintos sets de preguntas que sólo se apliquen a grupos específicos para profundizar en temáticas particulares. De igual forma, la metodología de aplicación online que se llevó a cabo tenía la posibilidad de pausar la encuesta y continuarla en otro momento en caso de que el trabajador o trabajadora no pudiera destinar una hora completa a ello. Esto sin duda ayudó para manejar la problemática de la extensión del cuestionario.

La estructura de organización del trabajo de campo en distintos niveles también es un aspecto que resultó fundamental para el buen funcionamiento del terreno. En este sentido, la figura del encargado de terreno fue

crucial como mecanismo directo de contacto con los encuestadores y de reporte diario de las dificultades o problemas para definir cambios en la estrategia de terreno de manera oportuna.

A partir de su primera aplicación, la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo y Salud (ENETS) se convirtió en una fuente relevante de conocimiento tanto en el ámbito de la salud, así como en las esferas del trabajo. Esto dado que visibilizó la importancia de la salud, calidad de vida e inequidades presentes en las condiciones de empleo y trabajo entre trabajadores y trabajadoras, buscando evidenciar brechas de conocimiento y abrir oportunidades para formular y evaluar políticas públicas existentes en tornos a estos temas.

A pesar de ello, el monitoreo y evaluación de las políticas públicas requiere que las fuentes de información que contribuyen a ello, como este tipo de encuestas, sean aplicadas de manera regular. A la fecha no ha habido en Chile una encuesta con un foco similar, ni con la exhaustividad de ENETS.

Por lo anterior, resulta de especial interés el poder contar con una nueva versión de ENETS, considerando la actualización del instrumento desarrollada en el marco del presente estudio. Esto permitirá profundizar en temáticas contingentes y abordar las inequidades en materia de salud y trabajo, de modo tal de mejorar la calidad de vida de los trabajadores en el país.

XII. Anexos

Anexo 1. Ficha de registro para revisión de encuestas

Nombre encuesta	
Tipo de encuesta (sociodemográfica, empleo, salud, salud/trabajo)	
Institución que la realiza (nombre y tipo)	
Referencia	
Objetivo encuesta	
País/localidad donde se realizó	
Representatividad	
Población objetivo	
Modalidad de aplicación	
Años en que se ha aplicado	
N muestra última aplicación	
Módulos encuesta	
Resumen marco conceptual, si existe	
Aspectos de la encuesta relevantes a incluir en ENETS	
Aspectos tratados en la encuesta que podrían mejorar otros de ENETS	
¿La encuesta contiene validaciones de escalas?	

Anexo 2. Actas de sesiones paneles de experto

Se adjunta como archivo aparte al envío del presente informe

Anexo 3. Carta para solicitar acceso a condominios y edificios

Carta presentación proyecto

Validación del cuestionario ENETS

Estimado Administrador/ Encargado,

Junto con saludar, me dirijo a usted en el marco del estudio “Contribución a la actualización del cuestionario de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida (ENETS)” el cual actualmente está siendo realizado por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), junto a el Instituto de Seguridad Laboral (ISL).

La ENETS surgió como una iniciativa de tres instituciones gubernamentales para analizar la salud de los trabajadores y trabajadoras en Chile en relación al empleo, el trabajo y la equidad social. Es el único instrumento que permite levantar información sobre salud y trabajo de manera conjunta. Luego de su primera versión en 2009-2010, no ha vuelto a aplicarse.

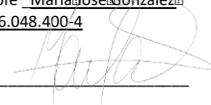
La aplicación de la encuesta contempla la selección al azar de distintos trabajadores y trabajadoras en la Región Metropolitana. A través de un proceso de empadronamiento de viviendas en manzanas seleccionadas, el edificio o condominio del cual usted es administrador o encargado resultó seleccionado para aplicar un número determinado de encuestas filtro a viviendas que, de manera voluntaria, quisieran participar.

Para ello, necesitaríamos su autorización para ingresar al edificio o condominio para visitar algunas de las viviendas seleccionadas y consultar sobre disposición de participar por parte de los residentes. Cabe señalar que toda la información recopilada es tratada de manera anónima y resguardada a través de un consentimiento informado que los participantes deben firmar previa aceptación de participar.

Sin otro particular y esperando una buena acogida de su parte, le saluda atentamente,

Nombre María José González

Rut 16.048.400-4

Firma 

Coordinadora del estudio

Anexo 4. Cuestionario final para aplicación

Se adjunta como archivo aparte al envío del presente informe

Anexo 5. Hoja de empadronamiento

HOJA DE EMPADRONAMIENTO –ACTUALIZACIÓN INSTRUMENTO ENETS

Comuna: EJEMPLO

Segmento: 2101001

N° de Viviendas a Empadronar:

10

N° de Orden	Dirección de la vivienda				Observaciones	Tipo de Inmueble	Código de Disposición Final CDF					
	En cada línea, registre todas las viviendas encontradas en su recorrido de acuerdo con el Instructivo de Empadronamiento.						Primer intento			Segundo intento		
	Calle	Número	Dep.to.	Piso	Obs.	P1	CDF	Fecha	Hora	CDF	Fecha	Hora
1												
2												
3												

4													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 6. Códigos de disposición final

Código	Disposición final
1. Vivienda con encuesta filtro	
110	Entrevista Completa
120	Entrevista Parcial
2. No entrevistas, elegible	
211	Se rechazó la entrevista (ver tabla 2 para identificar razón del rechazo)
212	Se interrumpió la entrevista
223	Se impidió el acceso a la vivienda
224	Vivienda ocupada sin moradores presentes
225	Informante no ubicable o no puede atender
231	Muerte del informante
232	Informante impedido física/mental para contestar
233	Problema de idioma
236	Otra razón por la que no se pudo hacer la entrevista
3. No entrevistado, elegibilidad desconocida	
311	No se envió a terreno
317	Área peligrosa o de difícil acceso
318	No fue posible localizar la dirección
390	Otra razón de elegibilidad desconocida
4. No elegible	
410	Fuera de muestra, los integrantes de la vivienda no cumplen con los requisitos de la muestra.
451	Empresa, oficina de gobierno u otra organización
452	Instituciones (hospital, cárcel, asilo de ancianos, etc.)
453	Dormitorio colectivo (militar, de trabajo, internado, etc.)
454	Vivienda en demolición, incendiada, destruida o erradicada
461	Vivienda particular desocupada
462	Vivienda de veraneo o de uso temporal
463	Otra razón no elegible

Caracterización del rechazo

Código	Descripción
1	No tiene tiempo
2	No está interesado o es una pérdida de tiempo
3	Por su privacidad no quiere entregar información personal ni familiar
4	Por su seguridad no quiere entregar información personal ni familiar

5	Nunca responde encuestas
6	Está aburrido de contestar encuestas
7	No confía en las encuestas
8	Ha tenido malas experiencias por responder encuestas
9	La familia o pareja le prohíbe contestar encuestas
10	No tiene beneficios por contestar la encuesta

Anexo 7. Capacitación empadronamiento

Se adjunta como archivo aparte al envío del presente informe

Anexo 8. Capacitación aplicación general encuesta

Se adjunta como archivo aparte al envío del presente informe

Anexo 9. Manual empadronamiento

Se adjunta como archivo aparte al envío del presente informe

Anexo 10. Manual aplicación encuesta

Se adjunta como archivo aparte al envío del presente informe

Anexo 11. Análisis de frecuencias módulo situación en la ocupación

Se adjunta como archivo aparte al envío del presente informe

Anexo 12. Análisis de frecuencias módulo condiciones de empleo y situación laboral

Se adjunta como archivo aparte al envío del presente informe

Anexo 13. Análisis de frecuencias módulo condiciones de trabajo

Se adjunta como archivo aparte al envío del presente informe

Anexo 14. Análisis de frecuencias módulo factores psicosociales

Se adjunta como archivo aparte al envío del presente informe

Anexo 15. Análisis de frecuencias módulo salud y calidad de vida

Se adjunta como archivo aparte al envío del presente informe

Anexo 16. Análisis de frecuencias módulo composición del hogar

Se adjunta como archivo aparte al envío del presente informe

Anexo 17. Análisis de frecuencias módulo educación

Se adjunta como archivo aparte al envío del presente informe

Anexo 18. Análisis de frecuencias módulo ingresos

Se adjunta como archivo aparte al envío del presente informe

Anexo 19. Análisis de frecuencias módulo otros ingresos

Se adjunta como archivo aparte al envío del presente informe

Anexo 20. Análisis de frecuencias módulo COVID y Teletrabajo

Se adjunta como archivo aparte al envío del presente informe