



"Encla Género 2011. Una mirada a la realidad laboral de trabajadoras y trabajadores. Informe de resultados Séptima Encuesta Laboral" es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo

Registro de Propiedad
Intelectual: 224602
ISBN: 978-956-7978-36-6

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
Agustinas 1253
Teléfono (56-2) 6749300
www.dt.gob.cl

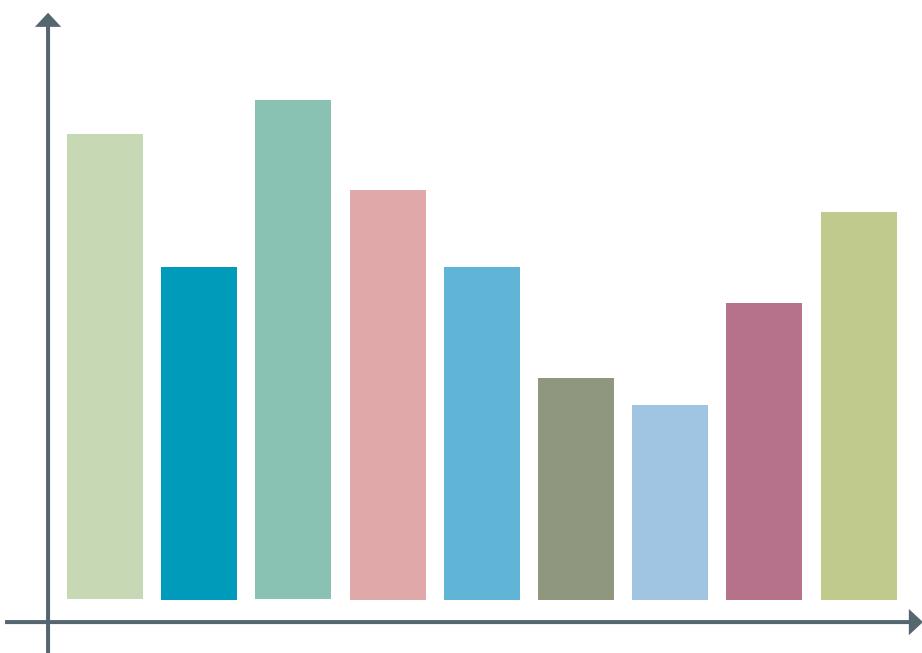
DIAGRAMACIÓN
Ximena Milosevic Díaz

IMPRESIÓN
Andros Impresores

Santiago de Chile, diciembre de 2012

ENCLA

GÉNERO 2011



UNA MIRADA A LA REALIDAD LABORAL
DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

Informe de Resultados
Séptima Encuesta Laboral
Dirección del Trabajo



Índice

■ Presentación	07
■ Introducción	09
Diseño muestral y muestra efectiva	
Trabajo de campo	
Diseño de los cuestionarios y nuevas preguntas	
Algunas aclaraciones metodológicas para una correcta interpretación de las estadísticas	
■ Cap 1 Características de la inserción laboral de trabajadores y trabajadoras	23
Las empresas feminizadas	
■ Cap 2 Formas de contratación de trabajadoras y trabajadores	33
Tipos de contrato	
Rotación y estabilidad laboral	
Causales de término de contrato	
■ Cap 3 Trabajadores y trabajadoras externos/as en las empresas	49
Subcontratación de trabajadores/as	
Suministro de trabajadores/as	
■ Cap 4 Remuneraciones de trabajadores y trabajadoras	57
Pago de ingreso mínimo	
La escala salarial en las empresas chilenas	
Remuneraciones y relación con la existencia de sindicatos	
■ Cap 5 La jornada laboral de trabajadores y trabajadoras	75
Tipos de jornada	
Jornada extraordinaria	
Trabajo en día domingo	
■ Cap 6 Acceso a capacitación de trabajadores y trabajadoras	91

■	Cap 7 Seguridad y salud laboral de trabajadores y trabajadoras	101
	Uso de licencias médicas	
	Accidentabilidad laboral y enfermedades profesionales	
	Factores de riesgo en los lugares y puestos de trabajo	
	Principales problemas de salud laboral	
■	Cap 8 Participación sindical de trabajadores y trabajadoras y negociación colectiva	111
	La participación sindical de trabajadores y trabajadoras	
	Composición de las directivas sindicales	
	Feminización del sindicato	
	Negociación colectiva	
■	Cap 9 Protección a la maternidad y responsabilidades parentales	123
	Derecho a sala cuna de las madres trabajadoras	
	Fuero maternal, licencias y permisos parentales	
	El papel de los sindicatos y la negociación colectiva en la protección a la maternidad	
■	Reflexiones finales	141
■	Anexos	149
	Anexo Metodológico	
	1. <i>Antecedentes</i>	
	2. <i>Marco Conceptual</i>	
	3. <i>Cobertura</i>	
	4. <i>Diseño Muestral</i>	
	Índice de Gráficos	
	Índice de Cuadros	

Presentación

En los últimos 20 años, la perspectiva de género ha permeado la mirada con que son analizados los fenómenos sociales, y este enfoque, desde las iniciativas gubernamentales, ha favorecido el diseño y aplicación de nuevos instrumentos de política pública, que intentan asumir la diversidad de las situaciones y necesidades de mujeres y hombres y avanzar, por medio de una gestión transversal, hacia la consecución de metas de equidad.

La Dirección del Trabajo no ha estado ajena a este proceso. Por lo mismo, ha buscado –y busca en cada una de sus líneas de acción– promover y cautelar el respeto de los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras.

En este marco, nos complace presentar esta publicación, elaborada por el Departamento de Estudios de este servicio, que contiene el análisis de los principales datos que aporta la Séptima Encuesta Laboral, Encla 2011, desde una lectura diferenciada por sexo, desafío que se ha venido realizando en sus distintas aplicaciones.

En las páginas siguientes, los/as distintos actores laborales, los/as académicos/as e investigadores/as de centros de estudio, los/as estudiantes y tesistas, encontrarán información desagregada por sexo, sobre formas de contratación, remuneraciones, jornadas de trabajo, seguridad y salud, capacitación, participación sindical y maternidad/paternidad.

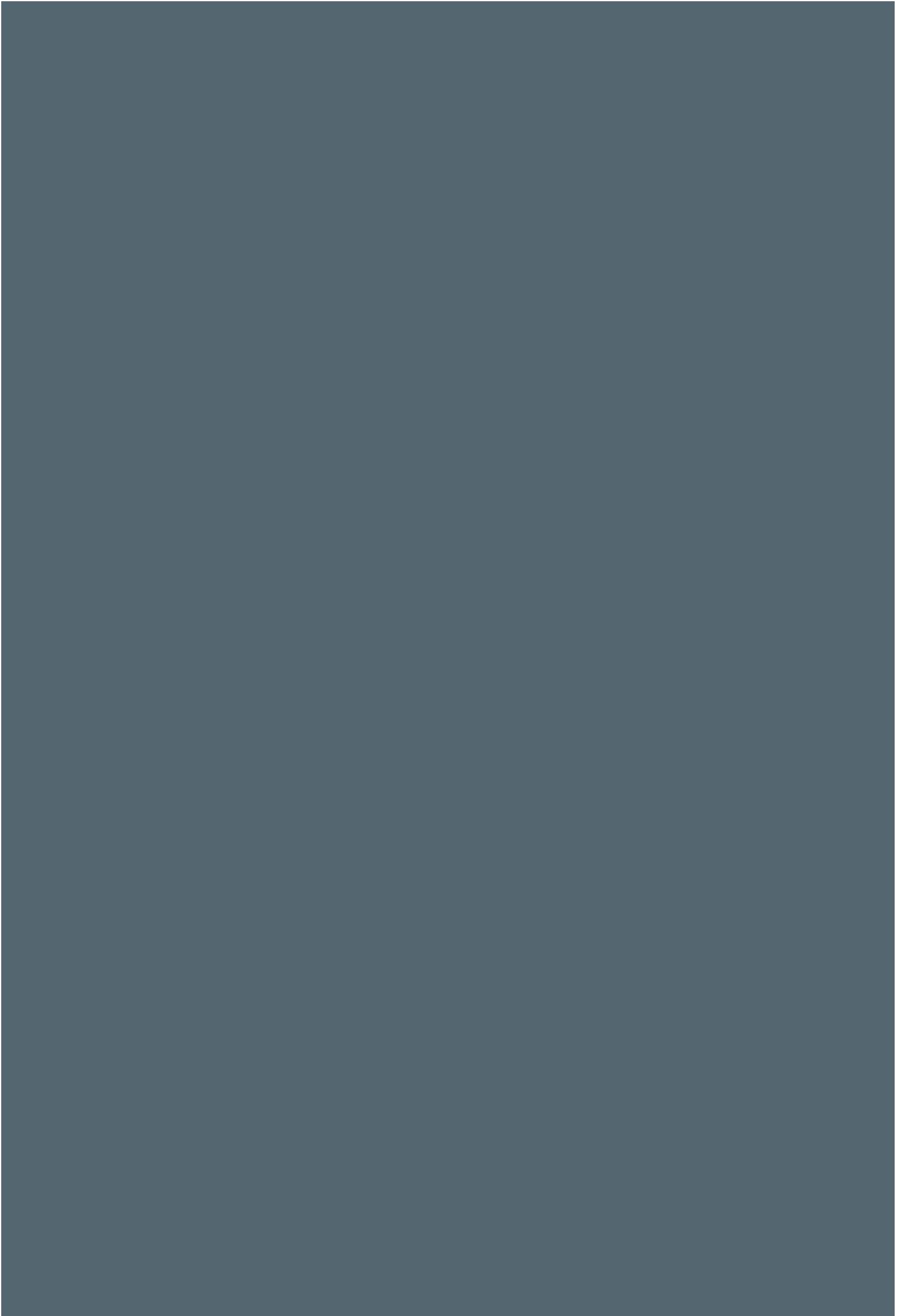
El presente estudio entrega información estadística posible de comparar con la Encla 2008, lo que permite profundizar en el análisis de las brechas existentes en el mundo del trabajo entre hombres y mujeres.

Su conocimiento y comprensión puede contribuir a visibilizar inequidades y avanzar, desde las instituciones del Estado, en la tarea de formular nuevas políticas públicas; y desde las empresas a promover acciones o medidas con contenido de género, que contribuyan a reducir las diferencias existentes, todo ello para favorecer el acceso igualitario de hombres y mujeres a los derechos laborales y a los beneficios sociales.

María Cecilia Sánchez Toro
ABOGADA
DIRECTORA NACIONAL DIRECCIÓN DEL TRABAJO



Introducción



Desde hace ya varios años el país está comprometido con una política pública que promueve la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres en diversos ámbitos, en sintonía con los procesos globales de transformación de los patrones culturales que rigen las relaciones sociales. En este marco, la dimensión laboral constituye una de las más relevantes, no solo porque otorga a las trabajadoras la oportunidad de su independencia económica, sino porque el avance y desarrollo del país requiere de la participación plena de las mujeres como fuerza laboral en el mercado de trabajo.

Esto implica no solo desplegar esfuerzos en materia de creación de empleos y en su diversificación hacia sectores en los que tradicionalmente ellas no han tenido cabida, sino también intencionar políticas que faciliten su mayor participación laboral, así como el reconocimiento social de su trabajo y la distribución equitativa de las labores en el espacio doméstico. Aunque las autoridades tienen clara la importancia de aumentar esta tasa de participación, siguen existiendo algunos obstáculos para que ello se concrete en los términos deseados.

El presente informe está organizado en nueve capítulos temáticos; cada uno de ellos entrega los principales resultados de la Encuesta Laboral Encla 2011 desagregados por sexo. Su objetivo, al igual que versiones anteriores, es reconocer las diferencias y/o similitudes que experimentan hombres y mujeres en materia de condiciones de trabajo y en sus relaciones laborales, que pueden ser atribuibles a una determinación de género y a la forma en que el mercado laboral les acoge.

La importancia de llevar a cabo estudios y diagnósticos sobre estas dimensiones responde, en parte, a los propios avances que la sociedad chilena ha experimentado en las últimas décadas, situación que ha promovido que las mujeres vayan adquiriendo crecientes grados de autonomía, libertad y empoderamiento.

Chile ha suscrito una serie de convenios y acuerdos internacionales mediante los cuales se ha comprometido a avanzar hacia la igualdad de oportunidades y la equidad entre los géneros¹. En dicho sentido, han sido dictadas normas relativas al cumplimiento de nuevos derechos en el ámbito laboral².

Sin embargo, no basta con modificar las normas legales si estas últimas no están sustentadas en valores que las hagan viables. De allí la importancia de las políticas públicas que permitan avanzar en esa dirección, para cuyo diseño, ejecución y seguimiento, la información que provee una encuesta como la Encla resulta un insumo fundamental.

Las próximas páginas presentan las principales características metodológicas de la encuesta, así como las innovaciones más importantes de esta nueva aplicación.

1 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc); Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (Cedaw, por su nombre en inglés), ambos suscritos y ratificados por Chile en 1989; y distintos convenios de la OIT.

2 Por ejemplo, la Ley N° 20.348 de Igualdad de Remuneraciones, 19 de diciembre de 2009.

DISEÑO MUESTRAL Y MUESTRA EFECTIVA

La Encla utiliza la técnica de la encuesta por muestreo y para ello recurre a la selección de una muestra representativa de las empresas del país. Tal como para las Encuestas Laborales de los años 2006 y 2008, el diseño muestral fue encargado al Instituto Nacional de Estadísticas (INE) quien dispone, para estos efectos, de un directorio de empresas construido a partir del registro de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos (SII).

Acudir a este directorio, para la confección del marco muestral y selección de la muestra, ha permitido aumentar la fiabilidad de la misma, al tratarse de una base de datos depurada, verificada y actualizada. Antes de proveer las unidades muestrales, el INE realizó una verificación telefónica a la totalidad de la lista, para asegurar que cada empresa estuviera vigente y cumpliera con los requisitos necesarios para su inclusión en el estudio. En este sentido, la asistencia técnica del INE permite contar con el respaldo de la experiencia que este organismo del Estado ha acumulado a lo largo de los años en materia de diseño de encuestas que recurren al muestreo probabilístico.

Al igual que en todas sus versiones anteriores, el universo o población de estudio de la Encla es el conjunto de empresas formales con cinco o más trabajadores que operan en el país y cuyo marco normativo, en lo que respecta a las relaciones laborales, es el Código del Trabajo. Esto implica que quedan excluidas, además de las empresas de menos de cinco trabajadores, las entidades de la administración pública, de la defensa, las universidades estatales y los organismos extraterritoriales.

La muestra fue estratificada según dos variables: tamaño de empresa y región. En el caso de la primera, por su alta incidencia en todas las dimensiones del trabajo y, en el de la segunda, por la necesidad de proveer de información a las Direcciones Regionales del Trabajo y otros organismos públicos que responden a la división político-administrativa del país.

El tamaño está determinado por la cantidad de trabajadores y no por el volumen de ventas.

Los tramos de cantidad de trabajadores correspondientes a cada uno de los tamaños definidos son los siguientes:

Cuadro 1
Tamaño de empresa según número de trabajadores

Tamaño	Cantidad de trabajadores	
	Límite inferior	Límite superior
Microempresa	5	9
Pequeña empresa	10	49
Mediana empresa	50	199
Gran empresa	200	Más

Fuente: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

La segunda variable utilizada es la región, establecida por la ubicación física de la casa matriz de la empresa. Del mismo modo que en 2008, la muestra contempló todas las regiones señaladas por la división político-administrativa del país, excluyendo algunas localidades que, dadas sus dificultades de acceso y muy escasa concentración de empresas no justificaban los ingentes costos de trasladarse a ellas para aplicar la encuesta. De este modo, fueron excluidas del marco muestral

las comunas de Ollagüe, Juan Fernández, Isla de Pascua, Chaitén, Futaleufú, Palena, Lago Verde, Guaitecas, O'Higgins, Tortel, Torres del Paine, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio, Primavera, Timaukel, Cabo de Hornos (ex Navarino) y Antártica.

La actual versión de la Encla implica el tamaño muestral más elevado de su historia. Ya la Encla 2008 había ampliado considerablemente la dimensión de la muestra con el objeto de abarcar, por primera vez, todas las regiones del país y darle así a la medición carácter nacional. Esa vez la muestra teórica fue de 2.620 unidades.

En 2011, el tamaño de la muestra teórica alcanzó las 3.448 unidades, correspondiente al 4,3% del total de unidades del marco muestral definido para el estudio, conformado por 79.786 empresas, el que fue obtenido mediante un muestreo probabilístico estratificado, según región y tamaño de empresa.

De las 3.448 empresas constitutivas de la muestra inicial, el levantamiento de información de la Encla 2011 fue realizado de manera exitosa en 3.153 de ellas, representando un nivel de logro del 91,4% y alcanzando al 4% del total de unidades del marco muestral, con un coeficiente de variación de 2,31% para las estimaciones a nivel nacional.

A partir de la información sobre la muestra efectiva, INE calculó igualmente los factores de expansión para cada estrato, por medio de los cuales los datos muestrales son expandidos al universo de estudio. Los cuadros a continuación exhiben la cantidad de empresas del marco muestral y de la muestra efectiva, para cada uno de los estratos obtenidos a partir del cruce de las dos variables utilizadas en la estratificación, esto es, tamaño de empresa y región, así como los coeficientes de variación para cada uno de ellos.

Cuadro 2
Cantidad de empresas del marco muestral por región y tamaño de empresa

Región	Tamaño de empresa				Total
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	
Arica y Parinacota	437	374	41	10	862
Tarapacá	717	660	112	19	1.508
Antofagasta	895	956	210	50	2.111
Atacama	456	487	94	32	1.069
Coquimbo	1.081	1.178	230	34	2.523
Valparaíso	3.415	3.358	619	122	7.514
Metropolitana	15.380	17.708	4.430	1.791	39.309
O'Higgins	1.666	1.756	323	79	3.824
Maule	1.884	1.852	338	68	4.142
Biobío	3.262	3.304	691	140	7.397
Araucanía	1.384	1.336	194	49	2.963
Los Ríos	718	595	81	28	1.422
Los Lagos	1.861	1.571	265	76	3.773
Aysén	169	199	28	3	399
Magallanes	474	412	71	13	970
Total	33.799	35.746	7.727	2.514	79.786

Fuente: Sección de Estadísticas Económicas, Departamento de Investigación y Desarrollo, INE

Cuadro 3
Distribución porcentual de las empresas del marco muestral por región,
según tamaño de empresa

Región	Tamaño de empresa				Total
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	
Arica y Parinacota	1,3%	1,0%	0,5%	0,4%	1,1%
Tarapacá	2,1%	1,8%	1,4%	0,8%	1,9%
Antofagasta	2,6%	2,7%	2,7%	2,0%	2,6%
Atacama	1,3%	1,4%	1,2%	1,3%	1,3%
Coquimbo	3,2%	3,3%	3,0%	1,4%	3,2%
Valparaíso	10,1%	9,4%	8,0%	4,9%	9,4%
Metropolitana	45,5%	49,5%	57,3%	71,2%	49,3%
O'Higgins	4,9%	4,9%	4,2%	3,1%	4,8%
Maule	5,6%	5,2%	4,4%	2,7%	5,2%
Biobío	9,7%	9,2%	8,9%	5,6%	9,3%
Araucanía	4,1%	3,7%	2,5%	1,9%	3,7%
Los Ríos	2,1%	1,7%	1,0%	1,1%	1,8%
Los Lagos	5,5%	4,4%	3,4%	3,0%	4,7%
Aysén	0,5%	0,6%	0,4%	0,1%	0,5%
Magallanes	1,4%	1,2%	0,9%	0,5%	1,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Sección de Estadísticas Económicas, Departamento de Investigación y Desarrollo, INE

Cuadro 4
Distribución porcentual de las empresas del marco muestral por tamaño de empresa,
según región

Región	Tamaño de empresa				Total
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	
Arica y Parinacota	50,7%	43,4%	4,8%	1,2%	100%
Tarapacá	47,5%	43,8%	7,4%	1,3%	100%
Antofagasta	42,4%	45,3%	9,9%	2,4%	100%
Atacama	42,7%	45,6%	8,8%	3,0%	100%
Coquimbo	42,8%	46,7%	9,1%	1,3%	100%
Valparaíso	45,4%	44,7%	8,2%	1,6%	100%
Metropolitana	39,1%	45,0%	11,3%	4,6%	100%
O'Higgins	43,6%	45,9%	8,4%	2,1%	100%
Maule	45,5%	44,7%	8,2%	1,6%	100%
Biobío	44,1%	44,7%	9,3%	1,9%	100%
Araucanía	46,7%	45,1%	6,5%	1,7%	100%
Los Ríos	50,5%	41,8%	5,7%	2,0%	100%
Los Lagos	49,3%	41,6%	7,0%	2,0%	100%
Aysén	42,4%	49,9%	7,0%	0,8%	100%
Magallanes	48,9%	42,5%	7,3%	1,3%	100%
Total	42,4%	44,8%	9,7%	3,2%	100%

Fuente: Sección de Estadísticas Económicas, Departamento de Investigación y Desarrollo, INE

Cuadro 5
Cantidad de empresas de la muestra efectiva según estratos

Región	Tramo	Tamaño de empresa				Total
		Micro	Pequeña	Mediana	Grande	
Arica y Parinacota	Inclusión forzosa	-	-	-	7	7
	Tramo aleatorio	36	74	17	-	127
	Total	36	74	17	7	134
Tarapacá	Inclusión forzosa	-	-	-	4	4
	Tramo aleatorio	27	94	47	6	174
	Total	27	94	47	10	178
Antofagasta	Inclusión forzosa	-	-	-	5	5
	Tramo aleatorio	25	80	48	15	168
	Total	25	80	48	20	173
Atacama	Inclusión forzosa	-	-	-	6	6
	Tramo aleatorio	49	88	40	10	187
	Total	49	88	40	16	193
Coquimbo	Inclusión forzosa	-	-	-	5	5
	Tramo aleatorio	30	82	47	6	165
	Total	30	82	47	11	170
Valparaíso	Inclusión forzosa	-	-	-	9	9
	Tramo aleatorio	34	94	65	48	241
	Total	34	94	65	57	250
Metropolitana	Inclusión forzosa	-	-	-	17	17
	Tramo aleatorio	41	132	121	195	489
	Total	41	132	121	212	506
O'Higgins	Inclusión forzosa	-	-	-	8	8
	Tramo aleatorio	23	93	52	32	200
	Total	23	93	52	40	208
Maule	Inclusión forzosa	-	-	-	6	6
	Tramo aleatorio	28	91	58	16	193
	Total	28	91	58	22	199
Biobío	Inclusión forzosa	-	-	-	8	8
	Tramo aleatorio	37	99	67	53	256
	Total	37	99	67	61	264
Araucanía	Inclusión forzosa	-	-	-	5	5
	Tramo aleatorio	24	86	53	23	186
	Total	24	86	53	28	191
Los Ríos	Inclusión forzosa	-	-	-	23	23
	Tramo aleatorio	38	69	32	-	139
	Total	38	69	32	23	162
Los Lagos	Inclusión forzosa	-	-	-	10	10
	Tramo aleatorio	45	99	57	32	233
	Total	45	99	57	42	243
Aysén	Inclusión forzosa	-	-	4	2	6
	Tramo aleatorio	32	58	10	-	100
	Total	32	58	14	2	106
Magallanes	Inclusión forzosa	-	-	-	11	11
	Tramo aleatorio	45	82	38	-	165
	Total	45	82	38	11	176
Total	Inclusión forzosa	-	-	4	126	130
	Tramo aleatorio	514	1.321	752	436	3.023
	Total	514	1.321	756	562	3.153

Fuentes: Encla 2011, Dirección del Trabajo, Sección de Estadísticas Económicas, Departamento de Investigación y Desarrollo, INE

Cuadro 6
Distribución porcentual de las empresas de la muestra efectiva por región,
según tamaño de empresa (cifras sin expandir)

Región	Tamaño de empresa				Total
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	
Arica y Parinacota	7,0%	5,6%	2,2%	1,2%	4,2%
Tarapacá	5,3%	7,1%	6,2%	1,8%	5,6%
Antofagasta	4,9%	6,1%	6,3%	3,6%	5,5%
Atacama	9,5%	6,7%	5,3%	2,8%	6,1%
Coquimbo	5,8%	6,2%	6,2%	2,0%	5,4%
Valparaíso	6,6%	7,1%	8,6%	10,1%	7,9%
Metropolitana	8,0%	10,0%	16,0%	37,7%	16,0%
O'Higgins	4,5%	7,0%	6,9%	7,1%	6,6%
Maule	5,4%	6,9%	7,7%	3,9%	6,3%
Biobío	7,2%	7,5%	8,9%	10,9%	8,4%
Araucanía	4,7%	6,5%	7,0%	5,0%	6,1%
Los Ríos	7,4%	5,2%	4,2%	4,1%	5,1%
Los Lagos	8,8%	7,5%	7,5%	7,5%	7,7%
Aysén	6,2%	4,4%	1,9%	0,4%	3,4%
Magallanes	8,8%	6,2%	5,0%	2,0%	5,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encla 2011, Dirección del Trabajo

Cuadro 7
Distribución porcentual de las empresas de la muestra efectiva
por tamaño de empresa, según región (cifras sin expandir)

Región	Tamaño de empresa				Total
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	
Arica y Parinacota	26,9%	55,2%	12,7%	5,2%	100%
Tarapacá	15,2%	52,8%	26,4%	5,6%	100%
Antofagasta	14,5%	46,2%	27,7%	11,6%	100%
Atacama	25,4%	45,6%	20,7%	8,3%	100%
Coquimbo	17,6%	48,2%	27,6%	6,5%	100%
Valparaíso	13,6%	37,6%	26,0%	22,8%	100%
Metropolitana	8,1%	26,1%	23,9%	41,9%	100%
O'Higgins	11,1%	44,7%	25,0%	19,2%	100%
Maule	14,1%	45,7%	29,1%	11,1%	100%
Biobío	14,0%	37,5%	25,4%	23,1%	100%
Araucanía	12,6%	45,0%	27,7%	14,7%	100%
Los Ríos	23,5%	42,6%	19,8%	14,2%	100%
Los Lagos	18,5%	40,7%	23,5%	17,3%	100%
Aysén	30,2%	54,7%	13,2%	1,9%	100%
Magallanes	25,6%	46,6%	21,6%	6,3%	100%
Total	16,3%	41,9%	24,0%	17,8%	100%

Fuente: Encla 2011, Dirección del Trabajo

Como una forma de obtener una mejor representatividad, se disminuyó el error de muestreo asociado a la dispersión observada en la variable '*número de trabajadores*' seleccionando las empresas más grandes, de acuerdo a dicha variable, como tramo a censar; es decir, como inclusión forzosa, y el resto de las empresas como tramo a muestrear, como tramo de selección aleatoria.

Por ello, en la muestra hubo empresas incluidas de manera forzosa, esto es que no fueron seleccionadas por un criterio de aleatoriedad sino porque, debido a su tamaño, al dejar su selección al azar el error muestral aumentaba significativamente.

El punto de corte para estos tramos fue determinado según el aporte en número de trabajadores de las empresas a censar y del error de muestreo que resulta de restar al marco muestral las empresas que afectan notoriamente la precisión de las estimaciones.

Cuadro 8
Coeficientes de variación (%) de la muestra efectiva según estratos

Región	Tamaño de empresa				Total
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande (1)	
Arica y Parinacota	3,23	4,62	6,91	-	2,44
Tarapacá	3,90	4,69	4,54	6,54	2,64
Antofagasta	4,17	5,15	5,35	4,68	2,68
Atacama	2,88	4,79	4,90	4,02	2,39
Coquimbo	3,83	5,18	5,06	5,81	2,80
Valparaíso	3,60	4,98	5,00	3,92	2,43
Metropolitana	3,29	4,23	3,71	5,55	3,46
O'Higgins	4,40	4,85	5,20	3,05	2,31
Maule	3,93	5,07	5,05	3,68	2,50
Biobío	3,46	4,90	4,77	4,04	2,41
Araucanía	4,27	5,07	4,76	2,89	2,31
Los Ríos	3,38	5,50	5,36	-	2,07
Los Lagos	3,14	4,86	4,55	3,20	2,16
Aysén	3,40	5,66	3,22	-	2,72
Magallanes	2,93	5,16	4,53	-	2,23
País	1,64	2,28	2,29	4,43	2,31

(1) Atendido que en las regiones de Arica y Parinacota, Los Ríos, Aysén y Magallanes todas las grandes empresas seleccionadas en la muestra fueron de inclusión forzosa, se trató de estratos censados y, por ende, no tienen coeficiente de variación.

Fuente: Sección de Estadísticas Económicas, Depto. Investigación y Desarrollo, INE.

Las fórmulas de cálculo utilizadas para determinar el tamaño muestral, los coeficientes de variación y los factores de expansión de la muestra pueden ser consultadas en el anexo sobre el diseño muestral elaborado por INE, al final de este informe.

TRABAJO DE CAMPO

El cambio en el trabajo de campo es, probablemente, una de las modificaciones metodológicas de mayor envergadura aplicadas en la Encla 2011.

Hasta la aplicación de la Encla 2008, y desde la primera versión de la encuesta, el levantamiento de la información fue realizado de manera conjunta entre la Dirección del Trabajo, por medio de sus fiscalizadores y empresas externas especializadas en estudios sociales. A partir de las recomendaciones metodológicas formuladas por expertos, con ocasión de la Encla 2002, que apuntaban a reducir al máximo los posibles sesgos que pudiese introducir en el estudio el involucramiento de los fiscalizadores, fue reducida paulatinamente su participación.

Desde su rol protagónico en la aplicación de dos de los tres instrumentos en cada empresa, en las primeras versiones de la encuesta, hacia el año 2008 su participación fue circunscrita únicamente a propiciar la aceptación del estudio por parte de los empleadores y a la entrega a estos del cuestionario autoaplicado. En la versión 2011, y tomando en cuenta el significativo incremento del tamaño muestral planificado, fue evaluada la posibilidad de prescindir de su participación, dada la importante carga de trabajo que la encuesta les implicaría, desviándolos de sus prioritarias labores fiscalizadoras.

Considerando probable que con esta decisión el nivel de rechazo a la encuesta pudiese aumentar, a fines de 2010 fue realizada una prueba piloto que utilizó las dos posibles modalidades del trabajo de campo: participación de los fiscalizadores y, otra, completamente a cargo de una empresa externa. Dado que no surgieron mayores diferencias en la tasa de rechazo al estudio entre ambas modalidades, fue tomada la decisión de externalizar completamente esta etapa.

Bajo esta nueva modalidad, el trabajo de campo fue llevado a cabo íntegramente por una empresa externa, la que se adjudicó el estudio mediante licitación pública. La empresa seleccionada en esta ocasión fue Guernica Consultores S.A., quien realizó el trabajo de campo entre los meses de mayo y agosto de 2011. Con el objeto de paliar posibles rechazos, previo al levantamiento de la encuesta fue reforzada la etapa de difusión por medio de la prensa y del sitio web de la Dirección del Trabajo. Además fue enviada, vía correo electrónico, una carta de presentación del estudio de la Directora del Trabajo informando de su selección a las empresas de la muestra e instándolas a colaborar con el mismo.

Además, en cada una de las regiones del país fueron realizadas capacitaciones para los encuestadores dispuestos por la empresa consultora. El equipo de la Dirección del Trabajo a cargo de la Encla participó en ellas, poniendo especial hincapié en el tipo de contacto y relación que habrían de establecer con las empresas seleccionadas. Durante el trabajo en terreno, los casos más complejos fueron enfrentados coordinadamente entre la consultora y los profesionales de la Dirección del Trabajo.

El levantamiento de la información de la Encla es complejo y se realiza con cuatro instrumentos. Dos son aplicados en todas las empresas, a saber: un cuestionario autoaplicado y uno para empleadores. De los dos restantes, solo uno será entregado, dependiendo de la existencia o no sindicato, ya sea a dirigentes sindicales o trabajadores elegidos aleatoriamente. Estos instrumentos involucran un total de 260 preguntas de diversa naturaleza. El proceso, explicado de manera resumida, es el siguiente:

La empresa consultora realizó un primer contacto telefónico para gestionar la aceptación del estudio, acordar una fecha para la primera visita del encuestador y solicitar cierta información, necesaria para su trabajo al momento de aplicar los cuestionarios.

En su primera visita, el encuestador hizo entrega de un cuestionario para ser autoaplicado por la empresa, la que debió llenarlo durante un período de tiempo indicado por ella misma, dentro de cierto rango razonable. La razón por la que el cuestionario requiere ser autoaplicado es porque la información que recoge debe ser construida de forma especial por la empresa y, normalmente, no está disponible de manera inmediata.

El segundo cuestionario es aplicado cara a cara al empleador, o a un representante suyo que tenga a su cargo la conducción de la política laboral de la empresa, de acuerdo a un orden de prelación previamente establecido. Finalmente, un tercer cuestionario –distinto según el caso– es aplicado a un trabajador de la empresa, ya sea dirigente sindical (preferentemente al presidente del sindicato), en el caso de las empresas que cuentan con una organización sindical, o a un trabajador escogido aleatoriamente en aquellas sin sindicato.

Cabe reiterar que, si bien los dos últimos cuestionarios son respondidos por personas determinadas, la unidad muestral y de análisis de la Encla es la empresa, es decir, la Encla no es una encuesta de empleadores o de trabajadores en tanto individuos. Por lo tanto, acudir a distintos informantes en su interior solo sirve para caracterizar de mejor manera lo que ocurre en ella, contrastando las distintas visiones y percepciones que albergan los distintos actores respecto de las condiciones de trabajo y la dinámica y evolución de las relaciones laborales.

DISEÑO DE LOS CUESTIONARIOS Y NUEVAS PREGUNTAS

Como ocurre en cada nueva versión de la Encla, los cuestionarios fueron sometidos a una exhaustiva revisión para efectos de corregir falencias detectadas en aplicaciones previas y evaluar la pertinencia de ciertos ítems y preguntas o la incorporación de nuevos tópicos, de acuerdo a las necesidades de información de los principales usuarios de la encuesta.

Siguiendo las nuevas disposiciones establecidas para todas las encuestas realizadas por organismos del Estado, fueron desagregadas por sexo todas las preguntas relativas a caracterizar a los trabajadores de la empresa.

Además, fue agregado un módulo referido a la capacitación laboral que realizan las empresas, inquiriendo tanto por la cantidad de trabajadores capacitados, como hizo la Encla 2008, como respecto a los motivos de las capacitaciones, los resultados de las mismas, y las fuentes de financiamiento, temas no consultados con anterioridad.

La encuesta también incorporó nuevas preguntas sobre regiones de destino de las exportaciones, país de origen del capital extranjero, uso del ‘multirut’, aplicación de políticas laborales comunes a otras empresas del o de los mismo(s) propietario(s), uso del fero maternal y del permiso postnatal masculino, cantidad de trabajadores que reciben indemnización por años de servicio, ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales y razones para la extensión de beneficios de la negociación colectiva, entre otras.

Finalmente, fueron rediseñadas ciertas preguntas en el módulo de jornada laboral, con el objeto de capturar la heterogeneidad existente en esta materia en las empresas, indagando sobre la cantidad de trabajadores bajo los distintos regímenes de jornada, las horas trabajadas de cada uno de los días de la semana, y tanto las horas como los días de trabajo y de descanso de los sistemas excepcionales de jornada.

ALGUNAS ACLARACIONES METODOLÓGICAS PARA UNA CORRECTA INTERPRETACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS

Tradicionalmente, los resultados que ha entregado la Encla han sido mayoritariamente en la forma de proporciones³ expresadas en porcentajes, característica que el presente Informe de Resultados de la encuesta conserva. No obstante, en esta ocasión, además de presentar resultados en términos de proporciones, entrega también, en algunos casos, cantidades *expandidas* al universo que busca caracterizar la Encla, tanto de empresas como de trabajadores. En otras palabras, ya no solo informa que el 37,8% de las empresas subcontrata alguna actividad a terceros, sino agrega que dicho porcentaje corresponde a 30.140⁴ empresas.

Del mismo modo, no solo afirma que el 75,5% de los trabajadores contratados directamente posee contrato indefinido, sino también que aquella cifra equivale a 3.734.527 trabajadores.

Ahora bien, ¿cómo es posible determinar estas cifras si la muestra asciende únicamente a 3.153 empresas, las cuales emplean a 609.327⁵ trabajadores? Mediante la ponderación de los datos por los factores de expansión⁶ que son coeficientes asignados a cada una de las empresas de la muestra de acuerdo al estrato al que pertenecen y determinan la cantidad de empresas del universo bajo estudio que representan. Por ejemplo, si una empresa tiene un factor de expansión de 36,61, eso significa que ella representa a ese mismo número de empresas del universo.

Todas las estadísticas entregadas en este Informe de Resultados –ya sea proporciones, cantidades u otras– fueron calculadas usando dichos factores de expansión.

El siguiente cuadro expone la cantidad de empresas que componen la muestra y la cantidad de empresas que representan una vez expandidas las cifras.

Cuadro 9
Cantidad de empresas y de trabajadores expandidas y sin expandir de la Encla 2011

	Cantidades sin expandir	Cantidades expandidas
Empresas	3.153	79.786
Trabajadores	609.327	4.902.528

Fuente: Encla 2011

Como es posible apreciar, la cifra expandida coincide con el total de empresas del marco muestral (Cuadro 2). Del mismo modo podemos observar, en la columna de la izquierda, la cantidad de trabajadores que las empresas de la muestra declararon emplear y en la columna de la derecha la cantidad de trabajadores del universo de empresas bajo estudio a los que esos trabajadores representan una vez aplicados los factores de expansión.

3 También han sido incluidos promedios, razones y tasas.

4 Cifra que tiene asociado un determinado nivel de error.

5 Dependiendo de la variable consultada, la cantidad puede ser ligeramente mayor o menor.

6 Fueron proporcionados por el INE y su fórmula de cálculo aparece al final de este Informe de Resultados (Anexo Metodológico).

Otro aspecto a tener en cuenta al leer el presente informe es que no todos los cuadros y gráficos están referidos al total de empresas bajo estudio o al total de trabajadores de estas. En muchos casos, lo que busca caracterizar es un determinado sub-universo de las empresas o de los trabajadores, por lo que, en el caso de las cantidades, los totales de los cuadros serán más pequeños que las cifras expandidas indicadas en el Cuadro 9.

En otras ocasiones, una primera pregunta de un módulo de los cuestionarios cumple la función de excluir a un conjunto de empresas de la posibilidad de responder a las preguntas que siguen a continuación, acotando con ello un determinado sub-universo al que las estadísticas extraídas de esas preguntas harán referencia.

De este modo, en cada capítulo, ya sea en el texto o en los mismos cuadros o gráficos, estará debidamente indicado el conjunto de empresas al que las cifras –proporciones, cantidades u otro estadístico– hacen referencia. Tener claro esto último es clave para interpretar adecuadamente la información que entregamos en este documento.

Por otro lado, en algunas ocasiones, en preguntas que sí buscan caracterizar al universo de empresas de la Encla o de sus trabajadores, las cantidades totales de dichos cuadros no coincidirán exactamente con las cantidades indicadas en el Cuadro 9. Esto ocurre por la existencia de valores perdidos. En toda encuesta, por diferentes motivos, no todas las preguntas alcanzan un 100% de respuesta. En algunas ocasiones las personas declaran no entender la consulta, no saber cómo responder o sencillamente negarse a hacerlo.

En el caso de los cuestionarios autoaplicados también ocurre que algunas preguntas sean dejadas en blanco. Ello lleva a contar con un número menor de observaciones que, si son traspasados ciertos umbrales, puede significar invalidar una pregunta. En el caso de las proporciones, si no son incorporados los valores perdidos al total según el cual estas son calculadas, aquella merma es inadvertida; pero no así en el caso de las cantidades, las que acusarán indefectiblemente el impacto de aquellos valores perdidos. Por este motivo, en algunos cuadros del presente informe es posible advertir diferencias entre el total de empresas o de trabajadores y los totales señalados anteriormente.

Cabe señalar además que, en el caso de la variable '*Rama de Actividad Económica*', las ramas de Explotación de Minas y Canteras, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera debieron ser excluidas de las estimaciones realizadas según rama de actividad económica (tal como lo indican los cuadros y gráficos correspondientes), por no contar en la muestra con suficientes unidades de observación, a la vez de presentar una variabilidad elevada, aspectos que impiden obtener estimaciones lo suficientemente confiables. Es lo que ocurre en el caso de los sectores económicos mencionados y no así, por ejemplo, en el caso de Pesca, que cuenta con un coeficiente de variación indicativo de una homogeneidad suficiente para obtener buenas estimaciones, en relación a su cantidad de unidades muestrales.

Por último, para interpretar adecuadamente las proporciones es necesario entender la diferencia entre una desagregación hecha '*por*' una variable y aquella realizada '*según*' una variable. Por ejemplo, si calculamos la distribución porcentual de empresas con sindicato '*por*' tamaño de empresa, los porcentajes resultantes serán la proporción que representa cada segmento de la variable tamaño, sobre el total. En cambio, en el caso de la proporción de empresas con sindicato '*según*' tamaño de empresa, cada uno de los segmentos de la variable tamaño conformará un nuevo 100%, es decir, un nuevo total, y para cada uno de esos nuevos conjuntos será calculada la proporción de empresas con sindicato. De este modo si, por ejemplo, en el primer caso el 27,2% de aquellas que cuentan con sindicato corresponden a pequeñas empresas; en el segundo, aparecerá que lo tiene el 4,5% de las pequeñas empresas.