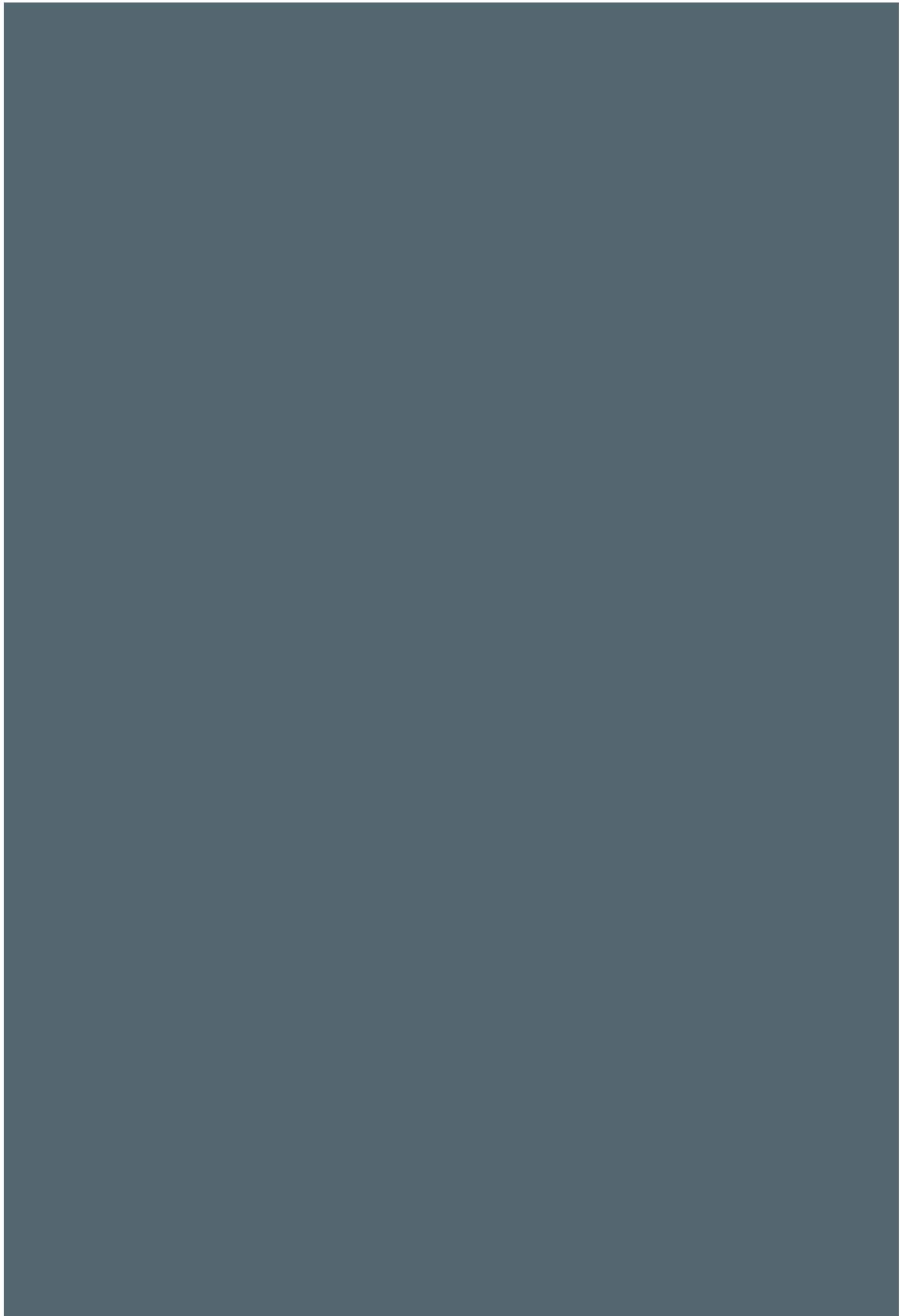






# Anexos

---



# Anexo Metodológico

## ANTECEDENTES

El Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo realiza, desde el año 1998, la Encuesta Laboral (Encla), cuyo objetivo es levantar información sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales en las empresas chilenas ubicadas en el territorio nacional, excluyendo las localizadas en zonas de difícil acceso.

En este contexto, la Dirección del Trabajo, encarga al INE el diseño, confección y selección muestral de las empresas, en las quince regiones del país.

El resultado del estudio permite contar con información para el diseño de políticas laborales adecuadas a la realidad de las empresas en el país. Además, permite apreciar el comportamiento y evolución de los fenómenos laborales y recabar información sobre la forma en que los procesos de modernización afectan la dinámica de las relaciones laborales en el contexto de las empresas chilenas. Cabe señalar que el INE apoya esta encuesta realizando el diseño metodológico muestral y la selección de las empresas a entrevistar.

El presente documento detalla la metodología muestral utilizada para el desarrollo de la encuesta.

La Metodología Muestral Efectiva fue elaborada por el siguiente equipo del Instituto Nacional de Estadísticas: Charles Durán Artigas (jefe Departamento de Investigación y Desarrollo); Carolina Morales López (coordinadora Sección Estadísticas Económicas) y Joselin Jeldes Pizarro (analista investigadora).

# Marco Conceptual

## OBJETIVO

Elaborar el diseño, confección y selección muestral de las empresas, en las quince regiones del país.

## Cobertura

### COBERTURA GEOGRÁFICA

La información se recopila a través de una muestra nacional que tiene representación según Región y Tamaño (número de trabajadores).

Desde el punto de vista de la cobertura geográfica, comprende a todas las empresas de estas características ubicadas en el territorio nacional. Se excluyen del universo aquellas empresas localizadas en 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, por corresponder a zonas de difícil acceso.

### COBERTURA TEMÁTICA

La muestra es seleccionada a partir del Directorio INE 2009, de empresas, el cual está basado en el listado de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos (SII), que desarrollan su actividad económica dentro de los límites territoriales del país.

Se excluyen de este estudio las entidades de la Administración Pública a nivel central y local (Ministerios y sus organismos dependientes, municipalidades y corporaciones municipales, gobiernos regionales y provinciales), Universidades Estatales, entidades de la defensa; y los organismos extraterritoriales, en tanto la relación laboral se rige fundamentalmente por otros cuerpos legales, también se excluyen los Hogares Privados con Servicio doméstico. (CIIU Rev. 3, Categorías de tabulación L, Q y P).

### UNIDAD ESTADÍSTICA

La unidad estadística es la empresa formal, es decir, la organización que tiene iniciación de actividades en forma independiente, con RUT, contabilidad propia y cuyo giro lo puede realizar en uno o más establecimientos de una misma región, o bien en regiones distintas.

# Diseño Muestral

## POBLACIÓN OBJETIVO

La población objetivo corresponde a todas las empresas formales de cinco o más trabajadores, que desarrollan alguna actividad económica en el país.

## MARCO MUESTRAL

El marco muestral fue elaborado a partir del Directorio INE 2009, basado en información del SII, considerando todas las empresas con cinco o más trabajadores que realizaron alguna actividad económica durante el año de referencia.

## ESTRATIFICACIÓN

De acuerdo a los objetivos propuestos por la Dirección del Trabajo, fue realizada una estratificación de acuerdo a la región y tamaño de empresa, según la cantidad de trabajadores declarada por las empresas en la declaración anual año 2009.

**Cuadro 1**  
Estratificación de empresas, por número de trabajadores

Tamaño empresa	Número de trabajadores	
	Límite inferior	Límite superior
Grande	200	Más
Mediana	50	199
Pequeña	10	49
Micro	5	9

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

Como una forma de obtener una mejor representación y disminuir el error de muestreo proveniente de la dispersión observada en la variable ‘número de trabajadores’, fueron seleccionadas las empresas más grandes de acuerdo a la variable de interés como tramo a censar; es decir, como inclusión forzosa (IF), y el resto de las empresas como tramo a muestrear (TA).

El punto de corte para estos tramos se determinó según el aporte en número de trabajadores de las empresas a censar y el error de muestreo que resultó de restar al marco muestral las empresas que afectan notoriamente la precisión de las estimaciones. Estas empresas adquieren carácter censal o de Inclusión Forzosa (IF).

## UNIDADES DE MUESTREO Y DE INFORMACIÓN

La unidad de muestreo considerada es la empresa formal que cuenta con iniciación de actividades en forma independiente, con RUT, con contabilidad propia con cinco o más trabajadores, y que declaran en el Servicio de Impuestos Internos del año 2009.

### TAMAÑO DE LA MUESTRA

La estimación del tamaño muestral a nivel nacional, se obtuvo a partir de un muestreo probabilístico estratificado, según región y tamaño, con un coeficiente de confianza del 95%, alcanzando a 3.153 empresas con un coeficiente de variación de 2,31%. El número de unidades seleccionadas corresponde al 3,95% del total de las unidades del marco muestral.

Para la determinación del tamaño muestral de cada estrato, se distribuye el total de unidades muestrales en forma proporcional al número de trabajadores con respecto a cada estrato. Se aplican las siguientes formulas:

#### **Tamaño de la muestra**

$$n = \frac{\left( \sum_{h=1}^H N_h \cdot S_h \right)^2}{e_r \cdot \sum_{h=1}^H y_h + \left( \sum_{h=1}^H N_h \cdot S_h^2 \right) \cdot Z^2}$$

Donde:

$$N : \sum_h N_h$$

n : Tamaño de la muestra

Z : Estadístico normal estándar correspondiente a un nivel de confianza 95%

r<sub>e</sub> : Error relativo

S<sub>h</sub> : Desviación estándar en el estrato h

N<sub>h</sub> : Tamaño de la población en el estrato h

Distribución del tamaño muestral en forma proporcional de acuerdo al número de trabajadores de cada estrato.

$$n_k = n * \frac{\sum_{i=1}^k y_{hi}}{\sum_{h=1}^H \sum_{i=1}^k y_{hi}}$$

Donde:

$n_h$  : Tamaño de la muestra en el estrato h

$n$  : Tamaño de la muestra

$\sum_{i=1}^k y_{hi}$  : Sumatoria del número de trabajadores de las empresas en el tramo aleatorio del estado h

$\sum_{h=1}^H \sum_{i=1}^k y_{hi}$  : Sumatoria del número de trabajadores de las empresas en el tramo aleatorio de la región h.

Sin embargo, el tamaño definitivo de cada estrato estuvo sujeto a costos versus precisión, por lo cual se debió aumentar o disminuir el número de empresas de algunos estratos y así fortalecer su representatividad y precisión, necesaria para el estudio.

#### **Coeficiente de variación del estrato**

$$CV_h = \frac{\sqrt{V(\hat{Y})_h}}{\sum_{i=1}^k y_{hi}}$$

Donde:

$CV_h$  : Coeficiente de variación del estrato h.

$V(\hat{Y})_h$  : Varianza muestral estimada del número de trabajadores del estrato h.

$\sum_{i=1}^k y_{hi}$  : Sumatoria del número de trabajadores del estrato h.

**Varianza muestral del número de trabajadores de la empresa**

$$V(\hat{y}) = \sum_h^H N_h * (N_h - n_h) * \frac{S_h^2}{n_h}$$

Donde:

- $V(\hat{y})$  : Varianza muestral estimada del número de trabajadores.
- $S_h^2$  : Cuasi-varianza del número de trabajadores de las empresas del estrato h.
- $N_h$  : Número de empresas en el estrato h.
- $n_h$  : Tamaño muestral del estrato h.

**Cuasi-varianza del número de trabajadores de las empresas del estrato**

$$S_h^2 = \frac{N_h}{(N_h - 1)} * \sigma_h^2$$

Donde:

- $S_h^2$  : Cuasi-varianza que mide la dispersión del número de trabajadores de las empresas de la muestra en el estrato h.
- $N_h$  : Número de empresas en el estrato h.
- $\sigma_h^2$  : Varianza del número de trabajadores del estrato h.

***Varianza del número de trabajadores del estrato***

$$\sigma_h^2 = \frac{\sum_{i=1}^k (y_{hi} - \bar{y}_h)^2}{N_h}$$

Donde:

$\sigma_h^2$  : Varianza del número de trabajadores del estrato h.

$y_{hi}$  : Número de trabajadores de la i-ésima empresa del estrato h.

$\bar{y}_h$  : Media aritmética del número de trabajadores en el estrato h.

$N_h$  : Número de empresas en el estrato h.

**Cuadro 2: Marco muestral, muestra efectiva y coeficiente de variación según estratos**

Región	Tamaño	Marco muestral	Muestra efectiva			CV
			Total	1F	TA	
	Total	79.786	3.153	130	3.023	2,31
Arica y Parinacota	Total	862	134	7	127	2,44
	Grande	10	7	7	-	-
	Mediana	41	17		17	6,91
	Pequeña	374	74		74	4,62
	Micro	437	36		36	3,23
Tarapacá	Total	1.508	178	4	174	2,64
	Grande	19	10	4	6	6,54
	Mediana	112	47		47	4,54
	Pequeña	660	94		94	4,69
	Micro	717	27		27	3,90
Antofagasta	Total	2.111	173	5	168	2,68
	Grande	50	20	5	15	4,68
	Mediana	210	48		48	5,35
	Pequeña	956	80		80	5,15
	Micro	895	25		25	4,17
Atacama	Total	1.069	193	6	187	2,39
	Grande	32	16	6	10	4,02
	Mediana	94	40		40	4,90
	Pequeña	487	88		88	4,79
	Micro	456	49		49	2,88
Coquimbo	Total	2.523	170	5	165	2,80
	Grande	34	11	5	6	5,81
	Mediana	230	47		47	5,06
	Pequeña	1.178	82		82	5,18
	Micro	1.081	30		30	3,83
Valparaíso	Total	7.514	250	9	241	2,43
	Grande	122	57	9	48	3,92
	Mediana	619	65		65	5,00
	Pequeña	3.358	94		94	4,98
	Micro	3.415	34		34	3,60
O'Higgins	Total	3.824	208	8	200	2,31
	Grande	79	40	8	32	3,05
	Mediana	323	52		52	5,20
	Pequeña	1.756	93		93	4,85
	Micro	1.666	23		23	4,40

Dep. Investigación y Desarrollo  
Sección Estadísticas Económicas

**Cuadro 2: Marco muestral, muestra efectiva y coeficiente de variación según estratos**

Región	Tamaño	Marco muestral	Muestra efectiva			CV
			Total	1F	TA	
	Total	79.786	3.153	130	3.023	2,31
Maule	Total	4.142	199	6	193	2,50
	Grande	68	22	6	16	3,68
	Mediana	338	58		58	5,05
	Pequeña	1.852	91		91	5,07
	Micro	1.884	28		28	3,93
Biobío	Total	7.397	264	8	256	2,41
	Grande	140	61	8	53	4,04
	Mediana	691	67		67	4,77
	Pequeña	3.304	99		99	4,90
	Micro	3.262	37		37	3,46
Araucanía	Total	2.963	191	5	186	2,31
	Grande	49	28	5	23	2,89
	Mediana	194	53		53	4,76
	Pequeña	1.336	86		86	5,07
	Micro	1.384	24		24	4,27
Los Ríos	Total	1.422	162	23	139	2,07
	Grande	28	23	23	-	-
	Mediana	81	32		32	5,36
	Pequeña	595	69		69	5,50
	Micro	718	38		38	3,38
Los Lagos	Total	3.773	243	10	233	2,16
	Grande	76	42	10	32	3,20
	Mediana	265	57		57	4,55
	Pequeña	1.571	99		99	4,86
	Micro	1.861	45		45	3,14
Aysén	Total	399	106	6	100	2,72
	Grande	3	2	2	-	-
	Mediana	28	14	4	10	3,22
	Pequeña	199	58		58	5,66
	Micro	169	32		32	3,40
Magallanes y la Antártica Chilena	Total	970	176	11	165	2,23
	Grande	13	11	11	-	-
	Mediana	71	38		38	4,53
	Pequeña	412	82		82	5,16
	Micro	474	45		45	2,93
Metropolitana	Total	39.309	506	17	489	3,46
	Grande	1.791	212	17	195	5,55
	Mediana	4.430	121		121	3,71
	Pequeña	17.708	132		132	4,23
	Micro	15.380	41		41	3,29

**Cuadro 3:**  
**Muestra efectiva, según tamaño de empresas**

Tamaño	Marco muestral	Muestra efectiva			CV
		Total	1F	TA	
Total	79.786	3.153	130	3.023	2,31
Grande	2.514	562	126	436	4,43
Mediano	7.727	756	4	752	2,29
Pequeño	35.746	1.321		1.321	2,28
Micro	33.799	514		514	1,64

Los sesgos no atribuibles a la muestra, y que dependen de la dinámica y la complejidad del sector se pueden resumir de la siguiente manera:

- Calidad del listado de contribuyentes del SII.
- Los cambios de actividades.
- La localización geográfica de las empresas.
- Otras situaciones de cambios espontáneos.

## MÉTODO DE SELECCIÓN

La primera parte de la selección se realiza a las empresas que pertenecen al tramo censado, las cuales son incluidas forzosamente en la muestra.

La segunda selección corresponde al tramo a muestrear, que se realiza en forma independiente para cada sector y tamaño de empresa, con selección sistemática, de manera de asegurar un recorrido completo dentro de cada uno de los estratos.

Adicionalmente, las unidades que son seleccionadas para la muestra, incluidas las unidades de reemplazo, son verificadas telefónicamente, es decir, se busca asegurar que se encuentren activas, formen parte de la cobertura temática y cuenten con una dotación de al menos cinco trabajadores contratados directamente.

Como una forma de cubrir los posibles cambios o término de actividad que puedan presentar algunas empresas seleccionadas entre la fecha de referencia de los marcos muestrales y la fecha del levantamiento, se envía a la Dirección del Trabajo un 40% de empresas para eventuales reemplazos.

## FACTORES DE EXPANSIÓN POR NÚMERO DE TRABAJADORES

Como se ha indicado, la información recolectada se hace a través de una muestra de empresas, por lo tanto, para obtener una visión completa de las actividades que componen los sectores se realiza una expansión de los datos estimados a partir de la información levantada.

Para realizar la mencionada expansión, se considera, en primer lugar, las empresas de inclusión forzosa que son unidades muestrales auto representadas, ya que tienen carácter censal. En segundo lugar, se encuentran las empresas seleccionadas en forma aleatoria. Las fórmulas de cálculo para los factores de expansión se presentan a continuación:

**Factor de expansión por número de trabajadores para las empresas de inclusión forzosa**

$$FE(IF)_h = \frac{\sum_{i=1}^K y(IF)_{h,i}}{\sum_{i=1}^K y(IF_e)_{h,i}}$$

Donde:

$FE(IF)_h$  : Factor de expansión del número de trabajadores para las empresas IF en el estrato h.

$\sum_{i=1}^K y(IF)_{h,i}$  : Sumatoria del número de trabajadores del marco muestral correspondiente a las empresas IF del estrato h.

$\sum_{i=1}^k y(IFe)_{h,i}$  : Sumatoria del número de trabajadores del marco muestral que corresponden a las empresas IF efectivamente logradas, del estrato h.

Recordemos que se realizó una segunda estratificación en el tramo aleatorio, de acuerdo al tamaño según el número de trabajadores que declararon las empresas. Esto cobra relevancia en el momento de realizar la expansión, debido a que debe efectuarse con la misma desagregación, así se obtiene una mejor estimación del número de trabajadores, pues las empresas de distintos tamaños tendrán su propio tratamiento.

La expresión algebraica del factor de expansión de las empresas pertenecientes al Tramo Aleatorio (TA), tiene la forma que muestra el apartado 4.7.2.

#### 4.7.2. Factor de expansión por número de trabajadores para las empresas de tramo aleatorio

$$FE(TA)_h = \frac{\sum_{i=1}^K y(TA)_{h,i}}{\sum_{i=1}^k y(TA_e)_{h,i}}$$

Donde:

$FE(TA)_h$  : Factor de expansión por el número de trabajadores del tramo aleatorio del estrato h. (región- tamaño).

$\sum_{i=1}^K y(TA)_{h,i}$  : Sumatoria del número de trabajadores del marco muestral correspondiente a las empresas del TA del estrato h.

$\sum_{i=1}^k y(TA_e)_{h,i}$  : Sumatoria del número de trabajadores del marco muestral que corresponden a las empresas efectivamente logradas en el TA del estrato h.

### FACTORES DE EXPANSIÓN POR NÚMERO DE EMPRESAS

Como información adicional, a solicitud de la Dirección de Trabajo, se calculan los Factores de Expansión según el número de empresas.

Para realizar la mencionada expansión, se considera, en primer lugar, las empresas de inclusión forzosa que son unidades muestrales auto representadas, ya que tienen carácter censal. En segundo lugar, se encuentran las empresas seleccionadas en forma aleatoria. Las fórmulas de cálculo para los factores de expansión se presentan a continuación:

#### Factor de expansión por número de empresas de inclusión forzosa

$$FE(IF)_H = \frac{\sum_{i=1}^k y(IF)_{h,i}}{\sum_{i=1}^K y(IF_e)_{h,i}}$$

Donde:

$FE(IF)_h$  : Factor de expansión por número de empresas para el tramo IF en el estrato h. (región-tamaño).

$\sum_{i=1}^K y(IF)_{h,i}$  : Sumatoria del número de empresas del marco muestral correspondiente al tramo IF del estrato h.

$\sum_{i=1}^k y(IFe)_{h,i}$  : Sumatoria del número de empresas efectivamente logradas del marco muestral correspondiente al tramo IF, del estrato h.

#### **Factor de expansión por número de empresas de tramo aleatorio**

La expresión algebraica del factor de expansión de las empresas pertenecientes al Tramo Aleatorio (TA), tiene la siguiente forma:

$$FE(TA)_h = \frac{\sum_{i=1}^K y(TA)_{h,i}}{\sum_{i=1}^k y(TA_e)_{h,i}}$$

Donde:

$FE(TA)_h$  : Factor de expansión del tramo aleatorio del estrato h, (región- tamaño)

$\sum_{i=1}^K y(TA)_{h,i}$  : Sumatoria del número de empresas del marco muestral correspondiente al tramo aleatorio TA del estrato h

$\sum_{i=1}^k y(TAe)_{h,i}$  : Sumatoria del número de empresas del marco muestral efectivamente logradas correspondiente al TA del estrato h.

## **NIVELES DE ESTIMACIÓN**

Los niveles de estimación para el presente estudio son:

- Región a nivel Nacional
- Tamaño a nivel nacional
- Región según Tamaño

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

### Gráfico 1

Número y porcentaje de trabajadores por sexo

### Gráfico 2

Empresas feminizadas y empresas no feminizadas (en porcentajes)

### Gráfico 3

Proporción de empresas feminizadas según tamaño de empresa

### Gráfico 4

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato

### Gráfico 5

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, según sexo

### Gráfico 6

Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados en los últimos 12 meses, sobre el total de contratos indefinidos vigentes, según sexo

### Gráfico 7

Distribución porcentual de los trabajadores subcontratados (11,1%) por sexo, según la actividad que desarrollan

### Gráfico 8

Distribución porcentual de trabajadores subcontratados, por sexo, según tamaño de empresa

### Gráfico 9

Distribución porcentual de trabajadores subcontratados, por sexo, según rama de actividad económica (1)

### Gráfico 10

Distribución porcentual de trabajadores suministrados por terceros por sexo, según tamaño de empresa

### Gráfico 11

Proporción de trabajadores que reciben el ingreso mínimo, según sexo

### Gráfico 12

Distribución porcentual de los trabajadores que reciben el ingreso mínimo, por sexo

### Gráfico 13

Distribución porcentual de los trabajadores por tramos de remuneración bruta

### Gráfico 14

Distribución porcentual de los trabajadores por tramos de remuneración bruta, según sexo

### Gráfico 15

Distribución porcentual de trabajadores por sexo, según tramos de remuneración bruta mensual

## Gráfico 16

Distribución porcentual de trabajadoras por tramo de remuneración bruta, según existencia de sindicato

## Gráfico 17

Distribución porcentual de trabajadores (hombres) por tramo de remuneración bruta, según existencia de sindicato

## Gráfico 18

Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según sexo (en empresas que hacen horas extra), años 2008 y 2011

## Gráfico 19

Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según sexo y tamaño de empresa (en empresas que hacen horas extra)

## Gráfico 20

Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según sexo y existencia de sindicato (en empresas que hacen horas extra)

## Gráfico 21

Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según sexo y feminización de la empresa (en empresas que hacen horas extra)

## Gráfico 22

Distribución porcentual de trabajadores que durante el último año recibieron capacitación, por sexo

## Gráfico 23

Distribución porcentual de empresas por oportunidad en que es realizada la capacitación

## Gráfico 24

Proporción de trabajadores que han sido capacitados en el último año, según sexo y tamaño de empresa (sobre el total de trabajadores de las empresas)

## Gráfico 25

Distribución porcentual de trabajadores capacitados en el último año, por sexo, según función

## Gráfico 26

Porcentaje de empresas que han realizado capacitaciones a trabajadores durante los últimos dos años, según feminización de la empresa

## Grafico 27

Proporción de trabajadores capacitados en el último año sobre el total de trabajadores, según feminización y tamaño de la empresa

## Gráfico 28

Distribución porcentual de los afiliados a los sindicatos por sexo

## Gráfico 29

Distribución porcentual por sexo de los dirigentes de los principales cargos directivos de los sindicatos

Gráfico 30

Distribución porcentual de los dirigentes de los principales cargos directivos de los sindicatos por tipo de cargo, según sexo

Gráfico 31

Proporción de sindicatos feminizados

Gráfico 32

Proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años, según feminización de la empresa

Gráfico 33

Situación de empresas en relación con obligación de proveer sala cuna

Gráfico 34

Porcentaje de empresas según número de mujeres para cumplimiento de norma sobre derecho a sala cuna

Gráfico 35

Cantidad y proporción de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna, por cumplimiento del beneficio

Gráfico 36

Distribución porcentual de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna (cuentan con 20 o más mujeres y entre ellas existen trabajadoras con hijos menores de 2 años) por cumplimiento del beneficio, según tamaño de empresa

Gráfico 37

Distribución porcentual de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna (cuentan con 20 o más mujeres y entre ellas existen trabajadoras con hijos menores de 2 años) por cumplimiento del beneficio, según rama de actividad económica

Gráfico 38

Distribución porcentual de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna (cuentan con 20 o más mujeres y entre ellas existen trabajadoras con hijos menores de 2 años) por cumplimiento del beneficio, según existencia de sindicato

Gráfico 39

Proporción que representan las mujeres que hacían uso de sala cuna, sobre el total de mujeres, según modalidad de entrega de beneficio de sala cuna

Gráfico 40

Razones declaradas por las empresas para el otorgamiento a las madres trabajadoras de un bono compensatorio por el beneficio de sala cuna

Gráfico 41

Costo promedio mensual por trabajador (hombres y mujeres) asociado al otorgamiento del beneficio de sala cuna, según modalidad (en pesos de mayo-agosto 2011)

Gráfico 42

Empresas con instrumento colectivo vigente en que la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales, según feminización de la empresa

Gráfico 43

Empresas con instrumento colectivo vigente en que en la última negociación incluyó beneficios adicionales por maternidad, según feminización de la directiva sindical

## ÍNDICE DE CUADROS

### Cuadro 1

Tamaño de empresa según número de trabajadores

### Cuadro 2

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

### Cuadro 3

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

### Cuadro 4

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

### Cuadro 5

Cantidad de empresas de la muestra efectiva según estratos

### Cuadro 6

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

### Cuadro 7

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

### Cuadro 8

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

### Cuadro 9

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

### Cuadro 10

Número y porcentaje de trabajadores por tamaño de empresa y sexo

### Cuadro 11

Distribución de trabajadores por tamaño de empresa, según sexo

### Cuadro 12

Distribución porcentual de trabajadores por rama de actividad económica, según sexo

### Cuadro 13

Proporción de empresas feminizadas, según rama de actividad económica

### Cuadro 14

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, según tamaño de empresa

### Cuadro 15

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato según sexo del trabajador y tamaño de empresa

**Cuadro 16**

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

**Cuadro 17**

Distribución porcentual de trabajadores con contrato indefinido por antigüedad, según sexo

**Cuadro 18**

Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados en los últimos 12 meses, sobre el total de contratos indefinidos vigentes, según sexo y tamaño de empresa

**Cuadro 19**

Porcentaje que representan los contratos indefinidos celebrados y finiquitados en los últimos 12 meses, sobre el total de contratos indefinidos vigentes, según sexo y rama de actividad económica

**Cuadro 20**

Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses, por causal de término de contrato, según sexo del trabajador

**Cuadro 21**

Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses, por causal de término de contrato, según sexo del trabajador y tamaño de empresa

**Cuadro 22**

Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses de hombres, por causal de término de contrato, según rama de actividad económica

**Cuadro 23**

Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses de mujeres, por causal de término de contrato, según rama de actividad económica

**Cuadro 24**

Distribución porcentual de los trabajadores que recibieron indemnización por años de servicio en los últimos 12 meses, por tipo de indemnización, según sexo del trabajador y tamaño de empresa

**Cuadro 25**

Proporción que representan los trabajadores externos (subcontratados o suministrados) respecto de los trabajadores directamente contratados

**Cuadro 26**

Proporción de trabajadores subcontratados, por tamaño de empresa, según sexo

**Cuadro 27**

Distribución porcentual de trabajadores suministrados por terceros por tamaño de empresa, según sexo

**Cuadro 28**

Tramos de remuneración bruta mensual expresados en unidades de ingreso mínimo mensual (IMM vigente a mayo de 2011)

Cuadro 29

Distribuciones porcentuales, por sexo, del total de trabajadores y de los trabajadores que reciben el salario mínimo, según tamaño

Cuadro 31

Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta, según sexo, Encla 2008 y 2011

Cuadro 31a

Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Cuadro 31b

Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Cuadro 31c

Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Cuadro 32

Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta mensual, según sexo del trabajador y tamaño de empresa

Cuadro 33

Distribución porcentual de trabajadores por tramos (1) de remuneración bruta, según sexo y región

Cuadro 34

Distribución porcentual de los trabajadores de las grandes empresas, por tramos de remuneración bruta, según sexo y existencia de sindicato

Cuadro 35

Cantidad de trabajadores, por sexo y tipo de jornada

Cuadro 36

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo

Cuadro 37

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo y tamaño de empresa

Cuadro 38

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Cuadro 39

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

Cuadro 40

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo del trabajador y rama de actividad económica

**Cuadro 41**

Distribución porcentual de trabajadores por tipo de jornada, según sexo y feminización de la empresa

**Cuadro 42**

Porcentaje que representan los trabajadores que realizaron horas extraordinarias el mes anterior a la aplicación de la encuesta, sobre el total de trabajadores con los que contaban las empresas al momento de aplicación de la encuesta, según sexo y tamaño de empresa

**Cuadro 43**

Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según sexo y rama de actividad económica (en empresas que hacen horas extra)

**Cuadro 44**

Proporción que representan los trabajadores que trabajan en día domingo sobre el total de trabajadores a nivel nacional, según sexo y tamaño de empresa

**Cuadro 45**

Proporción que representan los trabajadores que trabajan en día domingo sobre el total de trabajadores a nivel nacional, según sexo y rama de actividad económica

**Cuadro 46**

Entrega de bono para el cuidado de niños a mujeres que asisten a cursos de capacitación fuera de la jornada de trabajo, según tamaño de empresa

**Cuadro 47**

Proporción de trabajadores que han sido capacitados durante los últimos dos años, según sexo (sobre el total de trabajadores de las empresas)

**Cuadro 48**

Distribución porcentual de trabajadores que recibieron capacitación durante el último año, por sexo, y según rama de actividad económica

**Cuadro 49**

Distribución porcentual de trabajadores que presentaron licencias médicas los últimos tres meses por enfermedad propia o por enfermedad profesional, accidente del trabajo o del trayecto, según sexo y tamaño de empresa

**Cuadro 50**

Proporción de trabajadores que presentaron licencias médicas por accidentes del trabajo, de trayecto y por enfermedades profesionales, según sexo

**Cuadro 51**

Proporción que representan los trabajadores que presentaron licencias médicas por accidentes del trabajo, del trayecto y por enfermedades profesionales durante los últimos tres meses, sobre el total de trabajadores, según sexo y feminización de la empresa

**Cuadro 52**

Cantidad y distribución porcentual de empresas de acuerdo a si han tenido o no accidentes del trabajo, según feminización de la empresa

Cuadro 53

Proporción de empresas con instrumentos de prevención de riesgos, según instrumento y feminización de la empresa

Cuadro 54

Proporción de empresas en que los trabajadores están expuestos parte o toda la jornada a factores de riesgo, según factor de riesgo y feminización de la empresa

Cuadro 55

Proporción de empresas en que existen problemas de salud para los trabajadores, según tipo de problema y feminización de la empresa

Cuadro 56

Distribución porcentual por sexo de los dirigentes de los principales cargos directivos de los sindicatos, según cargo

Cuadro 57

Distribución porcentual por sexo de los dirigentes sindicales, según tamaño de empresa

Cuadro 58

Distribución porcentual por sexo de los dirigentes sindicales, según rama de actividad económica

Cuadro 59

Distribución porcentual por sexo de los dirigentes sindicales, según región

Cuadro 60

Distribución porcentual por sexo del presidente del sindicato, según feminización del sindicato

Cuadro 61

Distribución porcentual de sindicatos de acuerdo a su feminización, según feminización de la empresa

Cuadro 62

Proporción de empresas que han negociado colectivamente los últimos cinco años según feminización de la empresa y tamaño

Cuadro 63

Proporción de empresas que han negociado colectivamente los últimos cinco años según feminización de la empresa y rama de actividad económica

Cuadro 64

Proporción de empresas con instrumentos colectivos vigentes por tipo de beneficios pactados, según feminización del sindicato

Cuadro 65

Cantidad y proporción de empresas susceptibles de otorgar el beneficio de sala cuna, según tamaño de empresa

Cuadro 66

Razones por las cuales las empresas no proporcionan sala cuna ni entregan bono

**Cuadro 67**

Proporción que representan las empresas que otorgan el beneficio de sala cuna en cada una de sus modalidades, sobre el total de empresas que otorgan el beneficio

**Cuadro 68**

Cantidad y porcentaje de trabajadoras que hizo uso del fuero maternal durante los últimos 12 meses, según tamaño de empresa

**Cuadro 69**

Distribución porcentual de trabajadores que presentaron licencias médicas durante los últimos 3 meses, por motivo, según sexo del trabajador

**Cuadro 70**

Cantidad y porcentaje de padres trabajadores que en los últimos 12 meses ha utilizado o está haciendo uso del permiso de cinco días por nacimiento o adopción de un hijo/a, según tamaño de empresa

**Cuadro 71**

Empresas con instrumento colectivo vigente en que la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, según existencia de sindicato

**Cuadro 72**

Empresas con instrumento colectivo vigente en que la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, según tamaño de empresa





**“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

**JEFA DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS**  
Andrea Fraga Yoli

**COMITÉ ENCLA 2011**

Omar Aguilar Novoa  
Fernando Alvear Atlagich  
Pablo Baltera Santander  
Andrea Fraga Yoli  
Paola Mella Ortiz  
Katy Romanik Foncea

**COORDINADOR PROYECTO ENCLA 2011**  
Fernando Alvear Atlagich

**PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO**  
Omar Aguilar Novoa  
Fernando Alvear Atlagich  
Natalia Cañas Díaz  
Laura Jeria Aliaga  
Ricardo Manríquez San Martín  
Paola Mella Ortiz

**ANÁLISIS DE RESULTADOS**  
Omar Aguilar Novoa  
Fernando Alvear Atlagich  
Estrella Díaz Andrade  
Helia Henríquez Riquelme  
Gabriela Morales Varas

**REVISIÓN**  
Estrella Díaz Andrade

**EDICIÓN**  
María Eugenia Meza Basaure