

## ASPECTOS METODOLÓGICOS

El Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo ha realizado los años 1998 y 1999 una encuesta laboral (ENCLA), cuyo objetivo es levantar información sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales en las empresas chilenas.

La necesidad de contar con información para el diseño de políticas laborales adecuadas a la realidad de las empresas en el país requirió un esfuerzo por desarrollar un instrumento que permitiera satisfacer tales necesidades. Hasta entonces, los datos disponibles provenían de estudios circunscritos a determinados sectores o segmentos de trabajadores, habitualmente bajo la forma de estudios de casos, y sin la posibilidad de contar con observaciones sucesivas que permitieran apreciar la evolución de los fenómenos laborales y cuya cobertura territorial fuera lo suficientemente amplia. Por otro lado, las fuentes que cumplían con este último requisito correspondían fundamentalmente a encuestas de empleo, que permitían conocer bien la dinámica del mercado laboral pero que no entregaban suficiente información sobre la forma en que los procesos de modernización afectaban la dinámica de las relaciones sociales en el contexto de las empresas.

En este sentido, la Dirección del Trabajo llevó a cabo durante los meses de julio y agosto de 2002 la tercera versión de la ENCLA, para contribuir al conocimiento de nuestra realidad laboral en las empresas, validando un instrumento de medición como éste, que encierra grandes posibilidades para la realización de diagnósticos y estudios en el campo laboral.

Para ello se introdujeron en la versión 2002 de la ENCLA algunas modificaciones al diseño metodológico y muestral, luego de una evaluación realizada con la ayuda de expertos internacionales auspiciados por la OIT.

## UNIVERSO Y MARCO MUESTRAL

La encuesta ENCLA trabaja con el universo de empresas formales cuyas relaciones laborales están cubiertas por el Código del Trabajo. Se incluyen en este universo todas aquellas empresas de cinco o más trabajadores que operan formalmente y que, en consecuencia, figuran en el directorio de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos. Precisamente, éste último constituye el marco muestral utilizado en todas las versiones de la ENCLA pues permite seleccionar directamente a las empresas que serán objeto de estudio. Por su parte, la cobertura geográfica de la encuesta abarca a 10 regiones del país, desde la Región de Antofagasta hasta la Región de Los Lagos.

No son muchas las posibilidades de contar con marcos muestrales completos y actualizados para investigaciones como ésta. De ahí que se haya recurrido al directorio de contribuyentes, tal como lo hacen otras encuestas de establecimientos y empresas regularmente. Ello requiere acceder al registro más actualizado posible de dicho directorio el que, de todas formas debió ser complementado con un empadronamiento a las empresas que fueron seleccionadas para asegurar que éstas se encontraran efectivamente vigentes.

## LOS INSTRUMENTOS

A la vez que la empresa constituye la unidad muestral, es a la vez la unidad de análisis de la ENCLA. Esto significa que la ENCLA no es una encuesta de trabajadores sino una encuesta de empresas. Son éstas las unidades seleccionadas mediante un procedimiento muestral adecuado y son éstas también principalmente las unidades sometidas a análisis. Para ello la ENCLA utiliza diferentes fuentes de información sobre la situación de la empresa en relación con los diversos temas que cubre la encuesta. Estas fuentes provienen de la aplicación de un cuestionario autoadministrado a los empleadores y de entrevistas con informantes calificados al interior de la empresa. En el primer caso, la empresa informa sobre diversos aspectos relativos a la situación de la empresa y sus trabajadores (contratos, remuneraciones, jornadas,

entre otros) a través de un cuestionario que es completado por la empresa al cabo de algunos días es devuelto para su posterior digitación.

En todas las empresas se entrevistó además al encargado de las relaciones laborales en ella. El cargo de este informante variaba dependiendo del tamaño y complejidad de la empresa. Mediante esta entrevista en base a un cuestionario estandarizado se obtenía información que complementaba la entregada por la empresa y se profundizaba en algunas áreas, como aquellas de las políticas de RRHH, las relaciones con los trabajadores, etc.

En aquellas empresas en que existía organización sindical, se entrevistaba al presidente del sindicato (o a aquel dirigente sindical que lo reemplazara en caso de ausencia del primero) para que informara también sobre los diversos aspectos que la encuesta abarca y poder complementar y contrastar la información entregada por la parte empresarial. Si en las empresas no existía sindicato, quien entregaba la información era algún trabajador seleccionado al azar mediante un procedimiento previamente establecido y en base a un cuestionario especialmente diseñado para estos efectos.

Los cambios introducidos en los cuatro instrumentos de la encuesta ENCLA (cuestionario autoadministrado, cuestionario a empleadores, cuestionario a dirigentes sindicales y cuestionario a trabajadores) fueron de variada índole, buscando no afectar la comparabilidad con los datos provenientes de las mediciones anteriores

La mayoría de tales cambios tenían como objetivo mejorar los aspectos relativos a la organización de las preguntas en los cuestionarios, pasando algunas preguntas del segundo cuestionario al primero, y modificando el orden de las preguntas en los restantes.

Buena parte de los cambios perseguían el propósito también de homogeneizar encabezados y categorías de respuesta, de manera de otorgarle mayor precisión a las mediciones y de ese modo evitar pérdida de información por la vía de las no respuestas.

Se dividieron también algunas preguntas en dos, de modo de apreciar con mayor precisión aquello que pretendía ser medido mediante lo que originalmente estaba contenido en una misma pregunta.

Por último, se agregaron nuevas preguntas a los diferentes cuestionarios en orden a complementar la información recogida sobre algunos aspectos relevantes, como es el tema de la percepción de los actores laborales sobre el clima laboral en la empresa y las relaciones entre empresa y trabajadores. Por último, se agregaron a la versión 2002 un par de preguntas tendientes a medir la percepción de los empleadores sobre los efectos de las reformas laborales implementadas a fines del 2001, ello con el objetivo de aclarar cuán negativas para la marcha de la empresa eran percibidas por los propios empresarios tales reformas.

## **EL TRABAJO DE CAMPO**

En todas las versiones de la ENCLA, la ejecución del trabajo de campo ha requerido del concurso de funcionarios del propio servicio, como también de la contratación de una unidad ejecutora externa. Ello porque hasta la ENCLA de 1999 la información que entregaba la empresa y sus representantes era obtenida a través de fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, quienes se encargaban de la entrega y recepción del cuestionario autoadministrado, además de encuestar al representante de la empresa. Ello se hacía con la convicción de que los empleadores estarían más llanos a contestar una encuesta a un funcionario del servicio que a un encuestador profesional, facilitando tanto las respuestas como la entrega de información requerida mediante el cuestionario autoadministrado.

Por su parte, los dirigentes sindicales y los trabajadores eran entrevistados por encuestadores de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile, entidad contratada para elaborar la muestra, ejecutar el trabajo de campo y construir las bases de datos correspondientes.

Respecto a los cambios introducidos en este aspecto por la ENCLA 2002, en primer lugar éstos

consistieron en una mejor organización del trabajo de campo y la unificación de los criterios y procedimientos implementados por los encuestadores para la obtención de los datos.

En segundo lugar, se cambió el rol de los funcionarios de la Dirección del Trabajo, pues la evaluación realizada a la ENCLA sugirió dejar las tareas de entrevistas mediante cuestionarios a encuestadores profesionales, de modo de evitar eventuales sesgos en la entrega de la información por parte de los empleadores.

No obstante, la entrega del cuestionario autoadministrado y su posterior recepción siguió en manos de funcionarios del servicio por cuanto, como hemos visto, se trataba de información esencial sobre la empresa relativa a su planilla, sueldos y salarios, contratos, etc. Toda ella respaldada en la documentación respectiva.

En el caso de las entrevistas a empleadores mediante un cuestionario estandarizado, éstas fueron realizadas por los encuestadores de la Universidad de Chile, al igual que las entrevistas con los trabajadores y los dirigentes sindicales.

Además, y tal como se señaló más arriba, algunas preguntas del cuestionario a los empleadores se pasaron al cuestionario autoadministrado por tratarse de preguntas sobre la situación de la empresa desde el punto de vista administrativo, y que correspondían a preguntas sobre aspectos de orden fáctico relativos a la empresa.

En cuanto a las encuestas a empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales, se mejoraron los procedimientos para el contacto con el entrevistado y las condiciones en las que se realizó la entrevista. Especialmente en aquellos casos en los que no existía sindicato en la empresa y, en consecuencia, debía ser entrevistado uno de los trabajadores de la misma. En esos casos, y para garantizar la rigurosidad en la identificación del informante, se procedió a delegar en el funcionario de la Dirección del Trabajo la selección aleatoria del trabajador a entrevistar, a partir de la nómina de trabajadores que le entregaba la empresa. De este modo se buscaba neutralizar también cualquier intencionalidad que el empleador quisiera introducir en la designación

de un trabajador a entrevistar.

## LA MUESTRA

En la versión 2002 de la ENCLA se introdujeron algunas modificaciones al diseño muestral. Específicamente, se decidió incorporar dos nuevas regiones a la muestra anterior. Esto es, la Región de Atacama y la Región de Antofagasta, toda vez que se consideraba importante desde el punto de vista de la particularidad de las actividades económicas en dichas regiones, especialmente la minería. Ello permitió, por tanto, contar con una muestra que abarca a 10 regiones del país, y que concentran la gran mayoría de las empresas.

En segundo lugar, se diseñó una muestra estratificada no proporcional que tenía por finalidad permitir hacer estimaciones independientes de las principales variables de caracterización para cada una de las regiones incluidas en la muestra. La desproporción de la muestra fue luego corregida mediante ponderadores que permitieran trabajar con la muestra a nivel nacional.

El tamaño de la muestra se determinó considerando un 95% de nivel de confianza y un error de un 2,9% para las estimaciones de proporciones. Las unidades muestrales por estrato fueron seleccionadas mediante un procedimiento aleatorio simple.

**Cuadro 1:**  
**Muestra ENCLA 2002**

Región	Universo	Muestra	Proporción
II	20.600	98	1/200
III	10.510	43	1/200
IV	21.179	100	1/200
V	66.512	99	1/650
VI	27.566	133	1/200
VII	34.078	161	1/200
VIII	65.626	99	1/650
IX	29.431	122	1/200
X	39.621	188	1/200
RM	259.179	110	1/2000
<b>TOTAL</b>	<b>574.302</b>	<b>1.153</b>	

La muestra, cuya tasa de logro fue del 92,5%

La distribución de la muestra por rama y tamaño de empresa quedó sujeta a la selección aleatoria que se hizo en cada región, la que luego de rectificar la desproporción de la muestra arroja la siguientes formas:

#### **Cuadro 2:**

##### **Distribución de la muestra por rama de actividad económica**

Agricultura	5,2
Minería	1,7
Industria	28,3
Electricidad, gas y agua	0,6
Construcción	5,5
Comercio	34,7
Transporte	8,0
Establecimientos financieros	7,7
Servicios	8,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

#### **Cuadro 3:**

##### **Distribución de la muestra por tamaño de empresa**

Microempresas	18,7
Pequeñas empresas	34,4
Medianas empresas	34,3
Grandes empresas	12,6
<b>Total</b>	<b>100</b>

## **UNIDADES EJECUTORAS**

El estudio de la ENCLA es responsabilidad del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, el que contrató a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile para el diseño y selección de la muestra, la aplicación de las encuestas y la digitación y construcción de las bases de datos. El equipo de investigadores de la Universidad de Chile estuvo a cargo del profesor Manuel Vivanco, quien a su vez diseñó y validó la muestra de la ENCLA 2002.

## **EL INFORME**

Los temas que aborda el informe de la encuesta ENCLA 2002 corresponden en general a los que ya han sido publicados en los informes anteriores, privilegiando dentro de lo posible la perspectiva comparativa con los años anteriores.

En ese sentido, el presente informe se organiza de la siguiente manera: en primer lugar se presentan algunos antecedentes conceptuales utilizados en la interpretación de los datos. El análisis comienza con los datos sobre la forma en que la crisis económica ha afectado a las empresas (capítulo 1). Luego se presentan los resultados concernientes a la caracterización y formas de utilización de la fuerza de trabajo, el tiempo de trabajo y las condiciones salariales de los trabajadores (capítulo 2 al 5). Posteriormente, en los capítulos del 6 al 8 se presentan los resultados sobre la dinámica de las relaciones de trabajo (acción sindical, conflictos y negociación colectiva). Finalmente, en los capítulos 9 y 10 se describen las condiciones de trabajo de las mujeres y los jóvenes en tanto categorías que presentan ciertas particularidades desde el punto de vista de las condiciones de trabajo en Chile.