

Encuesta de Bienestar Social



Condiciones laborales y bienestar de la población ocupada

PROPUESTA DE UN INDICADOR DE TENSION LABORAL



Serie Resultados Encuesta de Bienestar Social – EBS 2023

Condiciones laborales y bienestar de la población ocupada. Propuesta de un indicador de tensión laboral

Noviembre de 2024.

División Observatorio Social

Subsecretaría de Evaluación Social

Ministerio de Desarrollo Social y Familia

Participaron en la elaboración de este documento: Rodrigo Alarcón y Jenny Encina, con el apoyo de las y los profesionales del equipo del Observatorio Social, la jefatura de división y el gabinete de la Subsecretaría de Evaluación Social.

Encuesta de Bienestar Social



I. Encuesta de Bienestar Social

La primera versión de la Encuesta de Bienestar Social (EBS) se implementó en 2021 con el objetivo de obtener un diagnóstico más completo y detallado del bienestar de la población que integrase las variables tradicionales de caracterización socioeconómica y medición de condiciones materiales, con variables de percepción del bienestar y calidad de vida de las personas. Para lograr esta integración, la EBS fue diseñada como una encuesta bifásica de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen), lo que permite vincular y analizar de manera conjunta los datos obtenidos mediante ambos instrumentos.

El trabajo de recolección de la primera EBS se realizó durante el primer semestre de 2021, un período aún marcado por la pandemia COVID-19. Su segunda versión, cuyos resultados se presentan en esta serie de documentos, se levantó durante el segundo semestre de 2023. Ambas versiones de la EBS fueron diseñadas por la División Observatorio Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, y contaron con aportes de diversas instituciones del sector público, la academia, la sociedad civil y organismos internacionales.

El diseño de la EBS se basa en el modelo de bienestar propuesto por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y en el enfoque de capacidades de Amartya Sen, con adaptaciones a la realidad chilena. El resultado es un cuestionario estructurado en once módulos asociados a distintas dimensiones del bienestar: bienestar subjetivo; educación; trabajo en la ocupación; uso del tiempo; ingresos; salud; vivienda; calidad del medio ambiente; seguridad; relaciones sociales; y confianza y participación. A ellos se suman un módulo de caracterización y uno de orientación sexual. Los indicadores de la EBS permiten medir factores asociados a la calidad de vida y a las oportunidades disponibles para las personas que, en conjunto con las variables de condiciones materiales provenientes de Casen, proporcionan un diagnóstico integral del bienestar.

Diseño de la Encuesta de Bienestar Social

La EBS 2023 se aplicó a personas de 18 años o más que pertenecen a hogares previamente entrevistados en el marco de la encuesta Casen 2022. La recolección de datos se realizó de manera telefónica y el cuestionario fue optimizado para su aplicación por este medio, limitando su extensión e incluyendo ajustes en la redacción de las preguntas, las categorías de respuesta y las condiciones habilitantes, cambios orientados a mejorar su claridad y eficiencia.

La muestra objetivo de la EBS 2023 fue de 12.369 personas con una muestra lograda de 11.234. La encuesta es representativa a nivel nacional, área urbana y rural nacional y de las 16 regiones del país.

El levantamiento de la EBS 2023 se extendió por 16 semanas, desde septiembre hasta diciembre de 2023. Más información puede encontrarse en la Ficha Técnica de la encuesta en el Anexo 1.

Marco metodológico

La metodología de la EBS tiene como principal referente el marco de bienestar de la OCDE, el cual se centra en medir tanto el bienestar presente como los recursos necesarios para sostener el bienestar futuro. La EBS se aboca específicamente a la medición del bienestar presente. Este enfoque permite una evaluación multidimensional del bienestar actual de las personas, considerando tanto indicadores objetivos como subjetivos. La EBS utiliza como referente adicional el enfoque de capacidades desarrollado por Amartya Sen,



que se centra en las oportunidades que las personas tienen para llevar la vida que valoran y destaca la importancia de proporcionar a las personas las herramientas y oportunidades necesarias para mejorar su bienestar. En el Anexo 2 de este documento se encuentra más detalle de las dimensiones, objetivos y subdimensiones abordadas en la EBS.

La inclusión de estas dimensiones en el cuestionario EBS permite elaborar análisis exhaustivos y detallados del bienestar de las personas, desde múltiples perspectivas, proporcionando datos valiosos para la elaboración de políticas públicas y la evaluación de la calidad de vida en Chile. En particular, el presente documento tiene por objeto analizar el bienestar subjetivo de personas que realizan labores de cuidados en el propio hogar, a través de una investigación de tipo exploratoria usando la técnica de clases latentes.

Este documento tiene seis secciones, incluyendo esta introducción. En la sección II se entregan antecedentes sobre el cuidado en Chile. Luego, en la sección III, se describe brevemente la metodología utilizada, para continuar con el análisis de resultados en la sección IV. Posteriormente, la sección V presenta un análisis de bienestar subjetivo. El documento termina con una síntesis de los principales resultados y desafíos.



II. Antecedentes

La calidad del empleo se ha convertido en un tema central en la discusión sobre el bienestar y la equidad social en Chile. Dada la gran cantidad de tiempo que las personas dedican al trabajo, la calidad del empleo y los entornos laborales son fundamentales para evaluar su calidad de vida. Un aspecto relevante es la preocupación por la *calidad del ambiente de trabajo* (CAT), dimensión central del modelo propuesto por la OCDE (Cazes et al, 2015; OECD, 2017) y para el cual ha generado un indicador especial conocido como *índice de tensión laboral*.

Este enfoque abarca aspectos *no económicos* del trabajo, pues el bienestar en el trabajo no se limita a los ingresos y las perspectivas laborales, sino que incluye la capacidad del empleo de proporcionar a los trabajadores oportunidades para realizar sus ambiciones, contribuir a la comunidad y desarrollar su autoestima. Un ambiente laboral propicio incluye la naturaleza del trabajo, las condiciones de horario, las relaciones interpersonales y las oportunidades de formación. La CAT es crucial para el bienestar individual, ya que influye en la autonomía del trabajador, la claridad en los objetivos laborales y la retroalimentación recibida, lo que, a su vez, afecta la capacidad de manejar la presión y las tareas desafiantes.

Diversos estudios han demostrado que los componentes de la CAT tienen un impacto significativo en la salud física y mental de los empleados. Los modelos de salud ocupacional sugieren que las demandas laborales, como la carga de trabajo y la presión temporal, pueden ser estresantes si no se cuentan con recursos adecuados, como apoyo social y oportunidades de aprendizaje.

Esta tensión laboral se ha vinculado a problemas de salud y de satisfacción en el trabajo, revelando la necesidad de equilibrar demandas y recursos. La investigación de la OCDE respalda estas afirmaciones, indicando que un exceso de demandas laborales afecta negativamente la salud de los trabajadores, mientras que recursos adecuados pueden mitigar estos efectos, impactando así el bienestar subjetivo en el lugar de trabajo (Bakker y Demerouti, 2007).

La calidad del empleo, que abarca no solo la cantidad de empleos sino también su calidad, es fundamental para el bienestar de los trabajadores. Diversas organizaciones internacionales han desarrollado marcos para evaluar esta calidad, que incluyen aspectos como ingresos, seguridad laboral y condiciones de trabajo (ver Tabla 1 y 2 del Anexo 3). Sin embargo, la falta de una definición y medición estandarizada dificulta la comparación y el seguimiento internacional.

En efecto, el concepto de calidad del empleo ha evolucionado, integrando dimensiones subjetivas como la satisfacción laboral, lo que plantea nuevos desafíos para su medición. Hay, sin embargo, consenso sobre su relevancia en el bienestar laboral y su impacto en el desarrollo económico y social. Al respecto la OECD (Cazes, Hijzen & Saint-Martin, 2015) ha identificado tres dimensiones claves que conectan calidad del empleo y bienestar:

- **Ingresos Laborales:** constituyen una base central del bienestar material, y su equidad es crucial para la satisfacción individual y colectiva.
- **Seguridad Laboral:** la estabilidad en el empleo es fundamental, no solo para la satisfacción del trabajador, sino también para la productividad y la cohesión social.



- **Entorno Laboral:** un ambiente de trabajo saludable influye directamente en el bienestar de los trabajadores, y un entorno adverso puede incrementar la tensión laboral, afectar la salud y disminuir la productividad.

Respecto a este último aspecto, la *calidad del entorno de trabajo* incide directamente en los riesgos *psicosociales del trabajo*, que pueden afectar la salud mental, física y social de los trabajadores. Estos riesgos se originan por las condiciones de trabajo, las condiciones de vida y los factores organizacionales y relacionales que pueden interactuar con el funcionamiento mental de los trabajadores. Por lo tanto, la *calidad del entorno laboral* juega un papel fundamental en la determinación de estos riesgos, siendo uno de los factores más relevantes.

En este contexto, en el presente estudio se busca analizar la relación entre calidad del empleo y tensión laboral, empleando el *modelo de demandas-recursos* propuesto por la OCDE como marco de referencia conceptual y metodológico. Este informe se enfoca en cómo las condiciones laborales impactan la salud mental y el bienestar personal de las y los trabajadores.

2.1. Tensión Laboral: Un Nuevo Indicador

La OECD propone un indicador de tensión laboral (*job strain*) que evalúa el equilibrio entre demandas y recursos en el entorno laboral, utilizando el modelo de demanda y recursos laborales (JD-R, por sus siglas en inglés) de Bakker y Demourouti¹. Este modelo sugiere que demandas excesivas, como largas jornadas o presión por resultados, generan estrés si no se contrarrestan con recursos adecuados, como autonomía y apoyo social (mayores detalles del modelo OCDE en la tabla 1 del Anexo 4).

Las dimensiones de las *demandas laborales* incluyen largas jornadas, presión laboral, horarios inflexibles y riesgos para la salud en condiciones laborales adversas. En contraste, los *recursos laborales* facilitan el logro de objetivos y el crecimiento personal y abarcan aspectos como la autonomía, oportunidades de aprendizaje y apoyo social. Una situación de *equilibrio* entre estas dimensiones es crucial para mitigar la tensión laboral, ya que un desequilibrio puede afectar la salud física y mental de los trabajadores. Por ello, es esencial establecer entornos laborales que permitan este equilibrio, facilitando el desarrollo del potencial de los empleados y mejorando la satisfacción laboral (Cazes, Hijzen y Saint Martin, 2025).

Este informe aplica el modelo JD-R a los datos de la Encuesta de Bienestar Social 2023, entregando insumos a la discusión sobre políticas públicas que mejoren las condiciones laborales, relevando la calidad del empleo como pilar fundamental del bienestar.

A continuación, se presenta el marco metodológico utilizado en el estudio, se describen tres modelos generales de tensión laboral propuesto por la OECD, así como la revisión y validación del modelo de demanda-recursos en su adaptación a la EBS 2023.

¹ Modelo propuesto por Bakker y Demourouti (2007); y Bakker, Van Wedhoven y Xanthopoulou (2010).



III. Metodología

Para construir el indicador de tensión laboral, se utilizaron 14 variables contenidas en la Encuesta de Bienestar Social 2023 (ver Tabla 1 siguiente), de las cuales 7 están relacionadas con *demandas laborales* y 7 con *recursos laborales*. Los trabajadores(as) son clasificados en función de la diferencia entre los *recursos laborales* (R_i) que disponen y las *demandas laborales* (D_i) que enfrentan.

La diferencia entre recursos y demandas se expresa mediante una escala (-14 a +14) que permite categorizar a los trabajadores en cinco niveles de tensión, desde "muchas demandas" hasta "muchos recursos" (ver sección 3.2 siguiente). Con base en lo anterior, se considera que un trabajador está "*tensionado*" cuando las demandas superan los recursos.

Las puntuaciones de las respuestas se recodifican en variables binarias, que pueden tomar valores de (0,1) en el caso de los *recursos* o de (0,-1) en el caso de las *demandas*. Las variables se agrupan según las categorías de demandas laborales, que incluyen la exposición a riesgos, cargas pesadas y presión por plazos, así como recursos laborales como el apoyo de compañeros y la autonomía en el trabajo.

De tal forma, el **índice de tensión laboral** se define como la **proporción de personas trabajadoras que enfrentan más demandas que recursos**, lo que proporciona una visión clara del equilibrio entre ambos.

Para validar el indicador, se empleó el *análisis de componentes principales* (PCA) y el *Alfa de Cronbach* (ver Anexos 5 y 6, respectivamente). El primero permite identificar factores latentes que explican la varianza en las respuestas, mientras que el segundo mide la consistencia interna del conjunto de preguntas. Se encontró que la estructura de las variables permite medir efectivamente el indicador de tensión laboral, proponiendo una escala que mejora al eliminar ciertas preguntas, aumentando así la confiabilidad del indicador final.

Tabla 1a: Variables de Recursos evaluadas en la construcción del índice de tensión laboral

Variables EBS asociadas a Recursos Laborales (R_i)	Categorías	Recodificación ^{a/}
oo6. En su opinión, diría que arreglárselas para conseguir una o dos horas libres durante su jornada laboral habitual para atender asuntos personales o familiares es...	1. Muy difícil 2. Difícil 3. Ni fácil ni difícil 4. Fácil 5. Muy fácil -89. No aplica -88. No sabe -99. No responde	1 (categorías>3) 0 (categorías ≤3)
oo7_a2 Su trabajo requiere aprender cosas nuevas	1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo -89. No aplica -88. No sabe -99. No responde	1 (categorías>3) 0 (categorías ≤3)
oo7_a3. Tiene la posibilidad de elegir o cambiar su forma de trabajar		
oo7_a4. Su trabajo le da la sensación de un trabajo bien hecho		
oo7_a5. Sus compañeros o compañeras de trabajo le ayudan y apoyan		
oo7_a6. Su opinión es tomada en cuenta en las decisiones que son importantes para su trabajo		
oo7_a7. Si piensa en todo el trabajo y esfuerzo que ha realizado, ¿el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado?		



Tabla 1b: Variables de Demandas evaluadas en la construcción del índice de tensión laboral

Preguntas EBS asociadas a Demandas Laborales (Di)	Categorías	Recodificación ^{b/}
oo1. ¿En qué medida en su trabajo está expuesto(a) a manipular o tener la piel en contacto con productos o sustancias químicas?		
oo2. ¿En qué medida su trabajo implica llevar o mover cargas pesadas?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	
oo3_a. ¿Con qué frecuencia ha tenido que trabajar en su tiempo libre para cumplir con las exigencias del trabajo? [<i>ocupados</i>] ^{c/}		
oo3_b. ¿Con qué frecuencia ha tenido que trabajar en su tiempo libre para cumplir con las exigencias del trabajo? [<i>cuenta propia</i>] ^{c/}		
oo4. En la misma escala, ¿podría decirme si su trabajo requiere desarrollar sus tareas de manera rápida?	-88. No sabe -99. No responde	-1 (categorías>3) 0 (categorías ≤3)
oo5. En la misma escala, ¿podría decirme si su trabajo requiere trabajar con plazos muy ajustados?		
oo7_a1. Puede perder su trabajo en los próximos seis meses	1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo -89. No aplica -88. No sabe -99. No responde	
u1_a. horas trabajadas + u1_b. traslado ^{d/}	1. ≤15hrs semanales 2. >15 ≤30hrs semanales 3. >30 ≤45hrs semanales 4. >45 ≤50hrs semanales 5. >50hrs semanales	-1 (=5) 0 (<5)

Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Notas:

- a/ La sumatoria de las siete preguntas se mueve entre 0 y +7.
- b/ La sumatoria de las siete preguntas se mueve entre 0 y -7.
- c/ Las preguntas oo3_a y oo3_b se agregan en una sola pregunta (ocupados y cuentas propias).
- d/ Las preguntas sobre u1_a 'tiempos de trabajo remunerado' y u1_b 'tiempos de traslados al lugar de trabajo' se agregan en una sola pregunta y se ajustan a definiciones de jornada laboral de la OCDE (50 hrs semanales es considerada jornada extensa).

i) Análisis de componentes principales (PCA): El PCA es una técnica estadística que permite reducir la dimensionalidad de un conjunto de datos complejos, transformando un gran número de variables correlacionadas en un número menor de variables no correlacionadas, llamadas componentes principales. En este caso, se aplicó el PCA a las 14 variables de la encuesta, lo que permitió identificar cinco factores latentes que explican aproximadamente el 58% de la varianza total (Anexo 5).

El análisis sugiere que **las variables son efectivas para medir el indicador de tensión laboral** y que las relaciones sociales positivas tienden a mitigar la tensión, mientras que las exigencias laborales aumentan el estrés.

ii) Alfa de Cronbach: se utilizó para evaluar la consistencia interna de las preguntas que componen el indicador de tensión laboral. Esta técnica mide qué tan bien se relacionan entre sí las preguntas y si están midiendo el mismo constructo. En el análisis inicial, se obtuvo un Alfa total de 0,6662, un valor aceptable, pero mejorable al realizar pruebas con ajuste de las preguntas. Al examinar el impacto de cada variable, se identificaron dos preguntas específicas que afectaban negativamente el valor del Alfa: "aprender cosas nuevas" y "riesgo de pérdida de empleo" (ver Tabla 1 del Anexo 6). Finalmente, se realizó un segundo análisis



del Alfa de Cronbach eliminando las dos preguntas problemáticas, lo que resultó en un incremento del coeficiente a 0,6741 (ver Tabla 2 del Anexo 6).

Este aumento en la confiabilidad sugiere que **la escala de tensión laboral es más robusta al utilizar un conjunto más refinado de variables**. Por lo tanto, se propone una escala final compuesta por 12 variables, que optimiza la medición del constructo de tensión laboral y mejora la precisión del indicador.

De tal forma, del proceso de revisión y validación del conjunto de 14 variable de tensión laboral, las más relevantes y que conforman el indicador de tensión laboral, son las siguientes:

Tabla 2: Variables evaluadas en la construcción del índice de tensión laboral

Variables EBS asociadas a Recursos Laborales (Ri)	Preguntas EBS asociadas a Demandas Laborales (Di)
oo6. En su opinión, diría que arreglárselas para conseguir una o dos horas libres durante su jornada laboral habitual para atender asuntos personales o familiares es...	oo1. ¿En qué medida en su trabajo está expuesto(a) a manipular o tener la piel en contacto con productos o sustancias químicas?
oo7_a2 Su trabajo requiere aprender cosas nuevas	oo2. ¿En qué medida su trabajo implica llevar o mover cargas pesadas?
oo7_a3. Tiene la posibilidad de elegir o cambiar su forma de trabajar	oo3_a. ¿Con qué frecuencia ha tenido que trabajar en su tiempo libre para cumplir con las exigencias del trabajo? [ocupados] ^{a/}
oo7_a4. Su trabajo le da la sensación de un trabajo bien hecho	oo4. En la misma escala, ¿podría decirme si su trabajo requiere desarrollar sus tareas de manera rápida?
oo7_a5. Sus compañeros o compañeras de trabajo le ayudan y apoyan	oo5. En la misma escala, ¿podría decirme si su trabajo requiere trabajar con plazos muy ajustados?
oo7_a6. Su opinión es tomada en cuenta en las decisiones que son importantes para su trabajo	oo7_a1. Puede perder su trabajo en los próximos seis meses
oo7_a7. Si piensa en todo el trabajo y esfuerzo que ha realizado, ¿el reconocimiento que recibe en su trabajo le parece adecuado?	u1_a. horas trabajadas + u1_b. traslado ^{b/}

Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Notas:

- a/ Las preguntas oo3_a y oo3_b se agregan en una sola pregunta (ocupados y cuentas propias).
- b/ Las preguntas sobre u1_a 'tiempos de trabajo remunerado' y u1_b 'tiempos de traslados al lugar de trabajo' se agregan en una sola pregunta y se ajustan a definiciones de jornada laboral de la OCDE (50 hrs semanales es considerada jornada extensa).

3.1. Población objetivo

La EBS 2023 es una encuesta bifásica de Casen 2022, es decir, consiste en una muestra en base a las personas de 18 años y más que pertenecen a hogares que respondieron la encuesta Casen 2022. Dado esto, puede ocurrir que las personas hayan modificado su estatus laboral entre el levantamiento de Casen 2022 y el levantamiento de EBS 2023.

Para efectos de este documento, la población objetivo del estudio son las personas de 18 años o más que se declaran ocupadas al momento del levantamiento de EBS 2023, lo que totaliza 7.681.594 personas, que corresponden al 50,5% de la población total de la encuesta. La Tabla 3 anterior, muestra la trayectoria de la situación ocupacional entre Casen 2022 y EBS 2023.



Tabla 3: Trayectoria situación ocupacional Casen – EBS

Trayectoria	Ocupado EBS	Desocupado EBS	FFT EBS	Total
Ocupado CASEN	7.681.594	403.409	761.460	8.846.463
Desocupado CASEN	513.586	169.051	201.780	884.417
Fuera de la Fuerza de trabajo CASEN	1.199.112	315.390	3.952.745	5.467.247
Total	9.394.292	887.850	4.915.985	15.198.127

Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

3.2. Indicador de Tensión Laboral con base en EBS 2023

Como se describió arriba, el indicador final de tensión laboral se basa en 12 variables que evalúan las demandas y recursos laborales. Se establece una escala continua que varía de -6 a +6, donde una persona trabajadora se considera "tensionada" cuando experimenta más demandas (D_i) que recursos (R_i). El indicador agregado de tensión laboral permite clasificar a las personas en cinco grupos (Murfin, F. et al, 2022) según la diferencia entre la cantidad de recursos (R_i) que disfrutaban y la cantidad de demandas laborales (D_i) que enfrentan [$R_i - D_i$]:

- Muchas demandas si $(R_i - D_i) \leq -3$ (tensión extrema);
- Moderadamente forzado si $-2 \leq (R_i - D_i) \leq -1$;
- Equilibrado si las personas que trabajan enfrentan a igual cantidad de demandas y recursos ($R_i = D_i$);
- Recursos moderados si $1 \leq (R_i - D_i) \leq 2$;
- Muchos recursos si $(R_i - D_i) \geq 3$ (control extremo).

Finalmente, el índice se puede agrupar en tres categorías²:

1. Con Demandas: que agrega las categorías "Muchas demandas (≤ -3)" y "Demandas moderadas"
2. Equilibrado ($R_i = D_i$)
3. Con Recursos: que agrega las categorías "Recursos moderados" y "Muchos recursos (≥ 3)".

Con base en lo anterior, a partir de la EBS 2023, se puede observar en la Tabla 3 que el modelo permite identificar un 13,2% de las y los trabajadores en tensión laboral (correspondiente a 1.232.767 personas)³.

Tabla 4: Distribución Índice Tensión Laboral

Agrupación	Modelo ajustado (12 variables)	
	Casos	%
1. Muchas demandas (≤ -3)	305.792	3,3
2. Demandas moderadas	926.975	9,9
3. Equilibrado (0)	1.021.333	10,9
4. Recursos moderados	2.600.307	27,7
5. Muchos recursos (≥ 3)	4.539.885	48,3
Total	9.394.292	100,0

Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota: Para ambos modelos, al 95% de confianza, se observan diferencias significativas entre todas las categorías de tensión laboral de los modelos, excepto entre las categorías de "equilibrado" y "demandas moderadas".

² En el Anexo 7 se entrega la programación del indicador en Stata (Do).

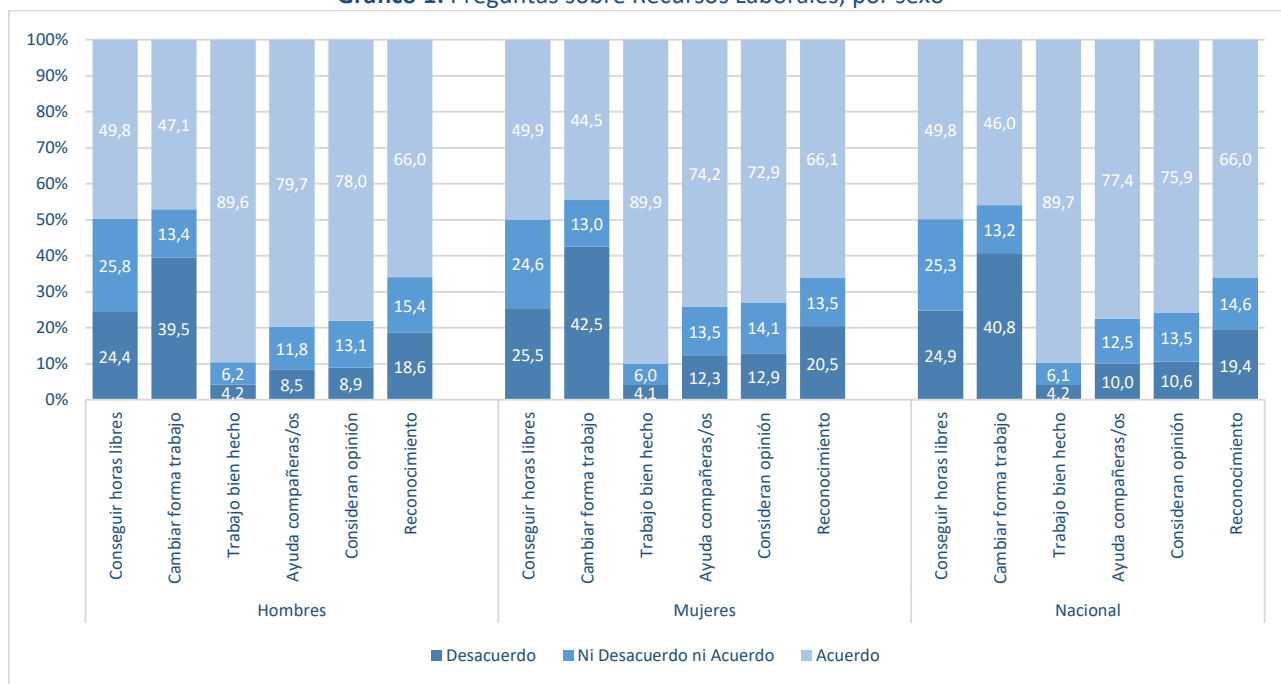
³ En el Gráfico 1 del Anexo 7 se muestra la distribución del indicador según modelo de 14 o 12 variables.



De forma complementaria, al analizar el comportamiento de las preguntas que componen el indicador de *tensión laboral* según sexo⁴, se pueden observar algunas diferencias relevantes:

Del análisis de las preguntas referidas a los **recursos laborales** (Gráfico 1) se observa que, en general, las diferencias entre hombres y mujeres son pequeñas, excepto en dos preguntas específicas. Los hombres tienden a reportar una mayor proporción de “acuerdo” en cuanto a la “ayuda/apoyo recibido de compañeros”, en 79,7% de los casos, comparado con 74,2% de las mujeres) y en la “consideración de su opinión en decisiones importantes”, con un 78% para los hombres, versus un 72,9% declarado por las mujeres.

Gráfico 1: Preguntas sobre Recursos Laborales, por sexo ^{a/}



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Notas:

- A un 95% de confianza, solo en las preguntas oo7_a5 ‘ayuda de compañeros’ y oo7_a6 ‘consideran su opinión’ y en la oo7_a6 ‘consideran su opinión’, se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres en los niveles de *desacuerdo* y *acuerdo*.
- a/ Las categorías de respuesta de la pregunta oo6 ‘conseguir horas libres’ se agrupa en tres categorías ‘Difícil’, ‘Ni fácil ni difícil’ y ‘Fácil’. Para las preguntas oo7_a3 a la oo7_a7 las categorías se agrupan en ‘Desacuerdo’, ‘Ni acuerdo ni desacuerdo’ y ‘Acuerdo’.

En contraste, no se observan diferencias significativas en la capacidad de “conseguir horas libres”, la “flexibilidad en la organización del trabajo”, la “percepción de realizar un trabajo bien hecho” o el “nivel de reconocimiento recibido”. Esto sugiere que, en términos generales, los recursos laborales están igualmente distribuidos entre hombres y mujeres, salvo en los aspectos mencionados donde los hombres parecen beneficiarse en mayor medida.

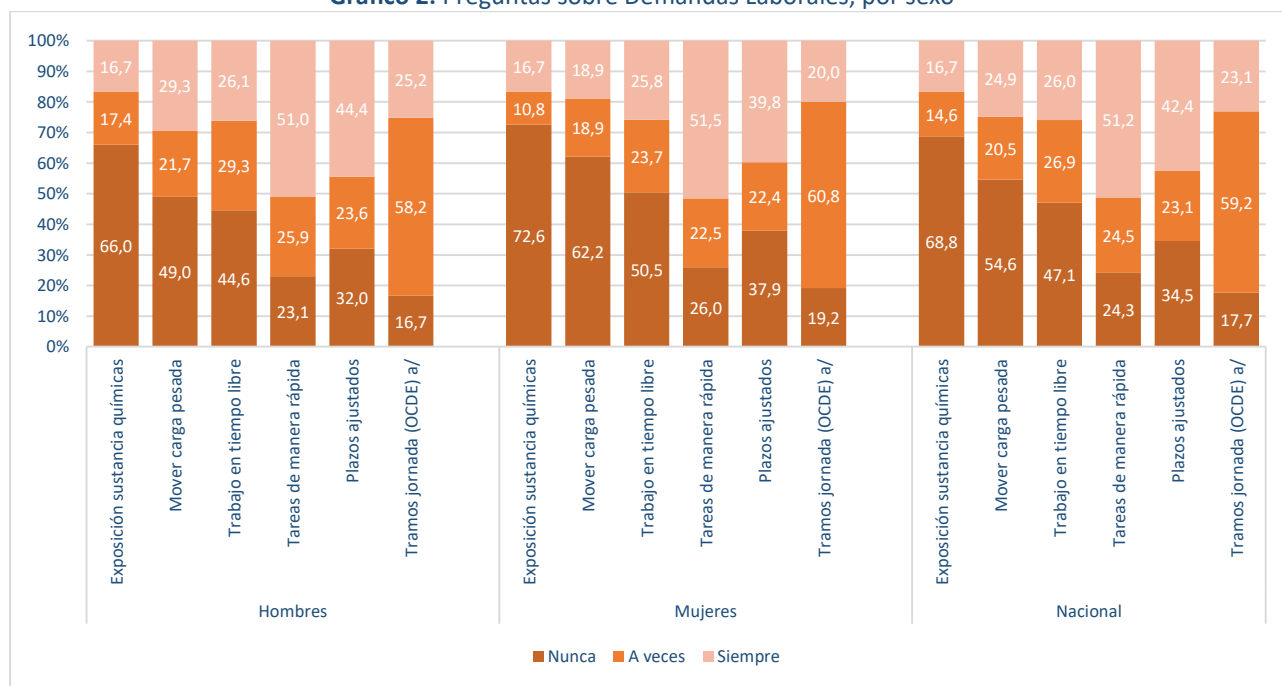
⁴ Adicionalmente en las Tablas 1a y 1b del Anexo 7, se entregan desagregaciones del índice de tensión laboral según sexo, tramo de edad, macrozona, quintiles de ingreso, pobreza multidimensional (5 dimensiones), discapacidad, inmigración, etnia y tipo de empleo, según preguntas referidas a dimensiones de recursos (1a) y demandas laborales (1b).



En cuanto a las **demandas laborales** (Gráfico 2), se observan diferencias significativas en la mayoría de las respuestas. Por ejemplo, las mujeres presentan una proporción menor y significativa de trabajo en la “*exposición a sustancia químicas*”, con un 72,6% de las mujeres y un 66% de los hombres en la categoría *nunca*.

Por otro lado, los hombres reportan una mayor exposición a condiciones laborales exigentes con mayor repuestas en la categoría “*siempre*” en las preguntas “*mover carga pesada*”, “*cumplir con plazos ajustados*” y en el tipo de “*tramos jornada OCDE*”.

Gráfico 2: Preguntas sobre Demandas Laborales, por sexo ^{a/}



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Notas:

- A un 95% de confianza se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres en la pregunta oo1 ‘exposición sustancia químicas’ en las repuestas *nunca* y *a veces*; en la oo2 ‘mover carga pesada’ en las tres categorías; en la oo3 ‘trabajo tiempo libre’ solo en respuesta *nunca* y *a veces*; en la pregunta oo4 ‘tareas de forma rápida’ en la respuesta *a veces*; en la oo5 ‘plazos ajustados’ en las repuestas *nunca* y *siempre*, y en la u1 ‘tramos jornada’ en el tipo *50hrs y más*.
- a/ La pregunta u1 ‘tramo de jornada OCDE’ las categorías de respuesta son 1) <=30hrs semanales, 2) >30hrs a <=50hrs, y 3) >50hrs semanales. Las categorías de respuesta de las preguntas oo1 a oo5 se agrupan en tres categorías ‘Nunca’, ‘A veces’ y ‘Siempre’.

IV. Análisis de resultados

Para comprender las causas y consecuencias de la *tensión laboral*, es fundamental analizar este fenómeno de manera específica, considerando el contexto laboral y su impacto en el bienestar. Esta sección presenta resultados centrados en dos temas: la desagregación de datos por rama de actividad, oficio, tamaño de empresa y quintiles de ingresos, y la relación entre la tensión laboral y variables de bienestar, como salud mental, balance emocional, satisfacción con la vida y conciliación laboral.

Al desagregar los datos por rama de actividad, tipo de oficio, tamaño de empresa y quintiles de ingresos, entre otras variables, se puede identificar patrones y disparidades significativas en los niveles de tensión

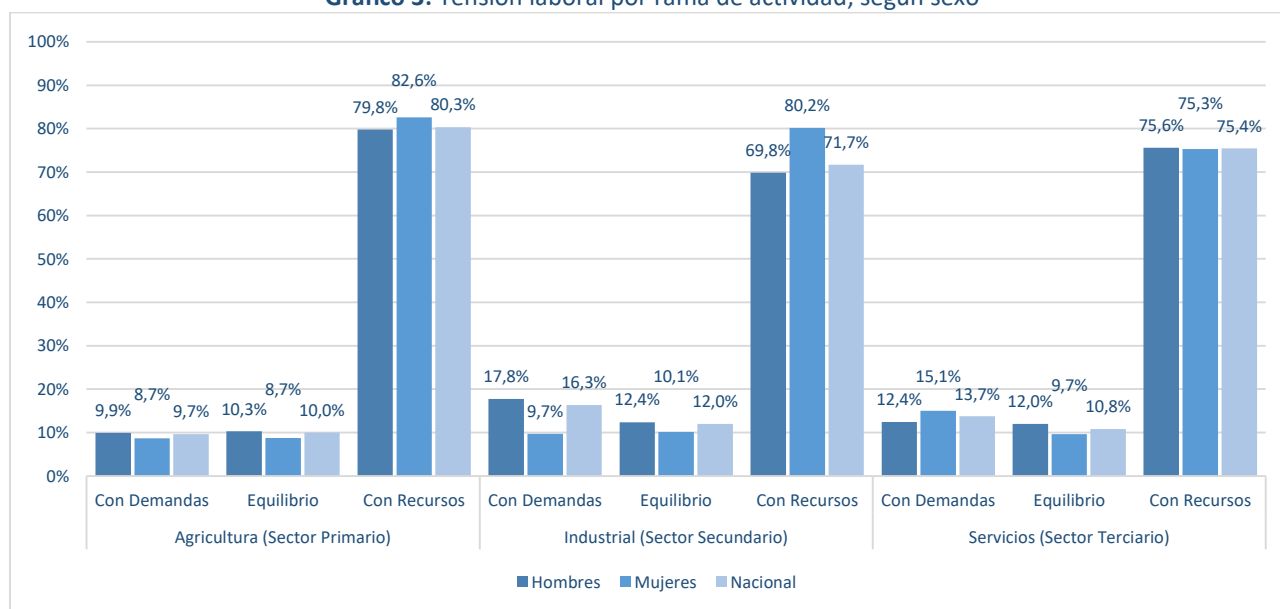


laboral. Al analizar la tensión laboral a través de estas dimensiones, es posible diseñar intervenciones más específicas y efectivas para mejorar las condiciones de trabajo y promover el bienestar de los trabajadores en diferentes sectores y grupos poblacionales. A continuación, se describen los niveles de *tensión laboral* según grupos ocupacionales.

4.1. Tensión laboral según grupos ocupacionales

La tensión laboral varía según el género y la **rama de actividad**⁵, con *mayores demandas* y una brecha significativa entre hombres y mujeres en el sector industrial.

Gráfico 3: Tensión laboral por rama de actividad, según sexo



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota: A un 95% de confianza estadística la rama agricultura presenta diferencias significativas en los niveles de demandas y recursos respecto al valor nacional de tales categorías. A la vez, se observan diferencias entre hombres y mujeres en los niveles de *demandas* y *recursos* en el sector industrial.

En efecto, en el Gráfico 3 se observa que los niveles de *demandas laborales*, asociado a condiciones laborales estresantes, en el sector *industrial* (secundario), presentan diferencias significativas entre hombres y mujeres: la tensión laboral de los hombres (17,8%) supera a la de las mujeres (9,7%), siendo el sector con mayor presencia de *demanda laboral* muy por encima del promedio de los hombres a nivel nacional (13%). No obstante, en el sector *primario agrícola* y en el sector *terciario de servicios* no se observan diferencias estadísticamente significativas por sexo en este nivel de tensión laboral.

Ahora, al comparar los niveles de *recursos laborales*, se observa que las mujeres presentan un mayor acceso a recursos laborales que los hombres en el sector industrial: con un 80,2% en mujeres, sobre un 69,8% de los

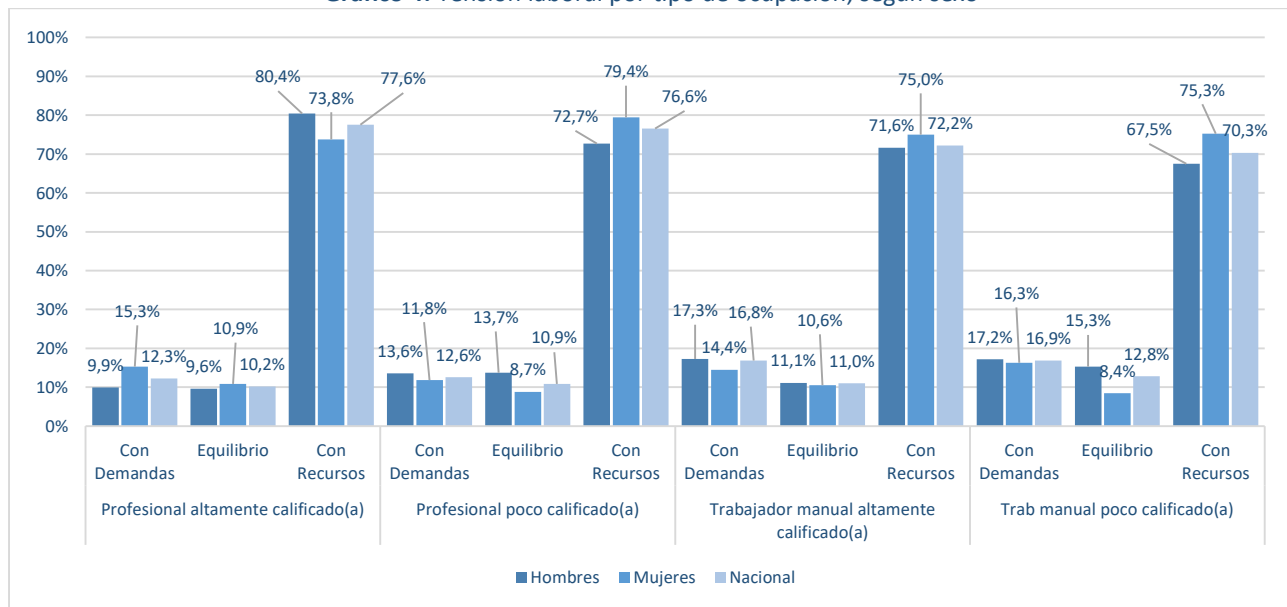
⁵ Siguiendo los lineamientos de la OIT, se agrupan las diversas ramas de actividad económica (CIU Rev.4 con 21 secciones), en tres grandes grupos: i) agrícola (sector primario) y ii) no agrícola: divide en industrial (secundario) y servicios (terciario). Ver principales características y definiciones en: <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-economic-activities/>



hombres (una diferencia de 10,4 pp.). Por último, no se observan diferencias importantes en los niveles de *equilibrio* (diferencia entre demandas y recursos), según tipo de rama y sexo.

Respecto a los **grupos o tipos ocupacionales**⁶ (Gráfico 4), el grupo de *trabajadores(as) manuales poco calificados(as)* es el que presenta -de forma significativa-, los menores niveles de *recursos laborales* respecto al valor nacional, mientras el resto de los grupos supera los niveles nacionales de recursos respectivos. Respecto a las diferencias por género, se observan diferencias significativas en los niveles de *demandas laborales* entre los(as) *profesionales altamente calificados(as)*: las mujeres muestran una mayor proporción de tensión laboral que los hombres (un 15,3% sobre el 9,9%).

Gráfico 4: Tensión laboral por tipo de ocupación, según sexo



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota: A un 95% de confianza estadística el tipo de ocupación *trabajador manual poco calificado* presenta diferencias significativas en los niveles de *recursos* laborales respecto al valor nacional de tal categoría. A la vez, se observan diferencias entre hombres y mujeres en los niveles de *demandas* de los(as) *profesionales altamente calificados(as)* y en los *recursos* laborales de los(as) *profesionales altamente calificados(as)*, *profesionales poco calificados(as)*, y en los(as) *trabajadores(as) manuales poco calificado*.

También se observan diferencias significativas por género, en los niveles de *recursos laborales* entre los(as) *profesionales altamente calificados(as)*: en este caso los hombres presentan un mayor porcentaje (80,4%) de recursos que las mujeres (73,8%); pero en los(as) *trabajadores(as) manuales poco calificados(as)*, son las mujeres quienes presentan mayores recursos que los hombres (75,3% sobre 67,5%). Estas diferencias sugieren la necesidad de políticas enfocadas en mejorar la igualdad de oportunidades y condiciones laborales para ambos géneros en distintos tipos de ocupación, ya que, a pesar de su alta calificación,

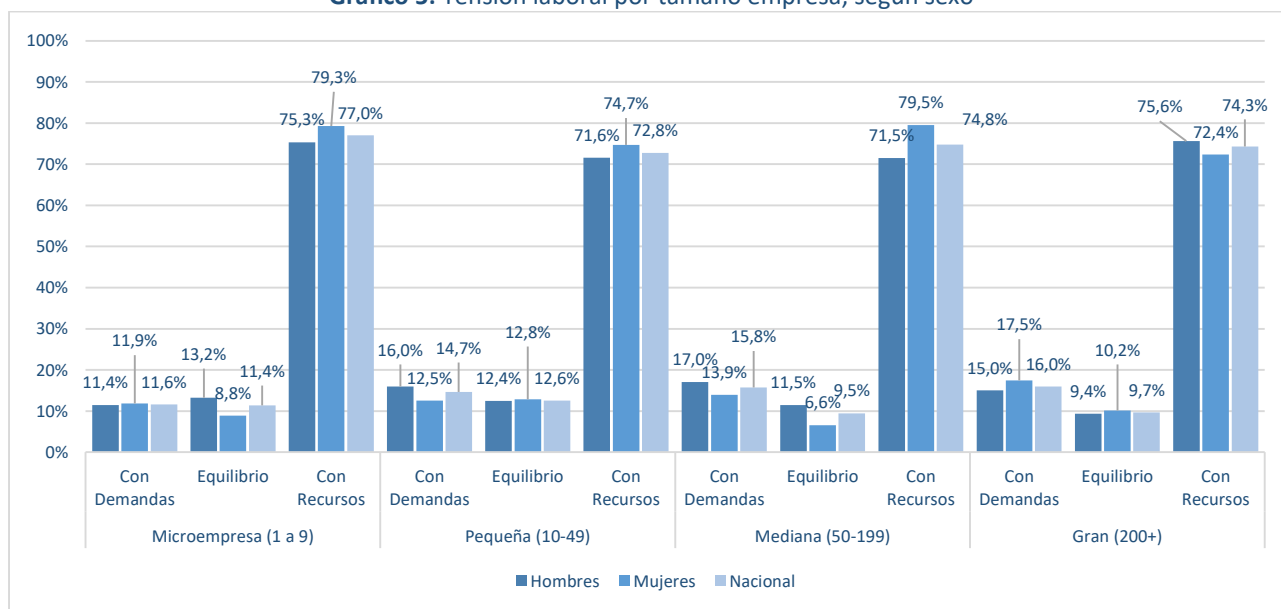
⁶ Siguiendo los lineamientos de la OIT y EUROFOUND, se agrupan los diversos oficios (CIUO-08 con 10 grupos), en cuatro grandes grupos: 1) Profesional altamente calificado; 2) Profesional poco calificado; 3) Trabajador(a) manual altamente calificado, y 4) Trabajador(a) manual poco calificado. Ver principales características y definiciones en: <https://www.eurofound.europa.eu/en/coding-and-classification-standards-0>



las mujeres profesionales podrían estar enfrentando mayores desafíos en términos de equilibrio entre la vida laboral y personal, o quizás mayores expectativas de rendimiento.

Respecto al **tamaño de empresa**⁷ y su relación con los niveles de tensión laboral, en general no se observaron diferencias significativas a nivel general (Gráfico 5 siguiente). No obstante, a nivel de diferencias entre hombres y mujeres, se observa una diferencia significativa en la disponibilidad de *recursos laborales* a nivel de la microempresa: un 79,3% de las mujeres disponen recursos laborales, mientras que, en los hombres, este valor llega a un 75,3%. Un fenómeno inverso se observa en la *mediana empresa*, donde los hombres (11,5%) superan a las mujeres (6,6%) en equilibrio laboral.

Gráfico 5: Tensión laboral por tamaño empresa, según sexo



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota: A un 95% de confianza estadística el *tipo de empresa* no presenta diferencias significativas en los niveles de *tensión laboral* a nivel nacional. No obstante, se observan diferencias entre hombres y mujeres en los niveles de *recursos laborales* en la *microempresa* y en el *equilibrio laboral* en la *mediana empresa*.

Un aspecto complementario al anterior es analizar si hay (o no) diferencias en los empleos de tipo formal o informal respecto a los niveles de tensión laboral. En general, el tipo de empleo informal se refieren a empleos que no están sujetos a la regulación laboral oficial, es decir, trabajos generalmente sin contrato formal, beneficios sociales o protección legal adecuada. Este tipo de empleo suele estar asociado con bajos salarios, inestabilidad en el empleo y la ausencia de derechos laborales, lo que genera un entorno de mayor incertidumbre y estrés.

Al analizar los niveles de tensión laboral según **tipo de formalidad o informalidad laboral**⁸, si bien a nivel general no se observan diferencias significativas (Gráfico 6 siguiente), sí se presentan diferencias entre

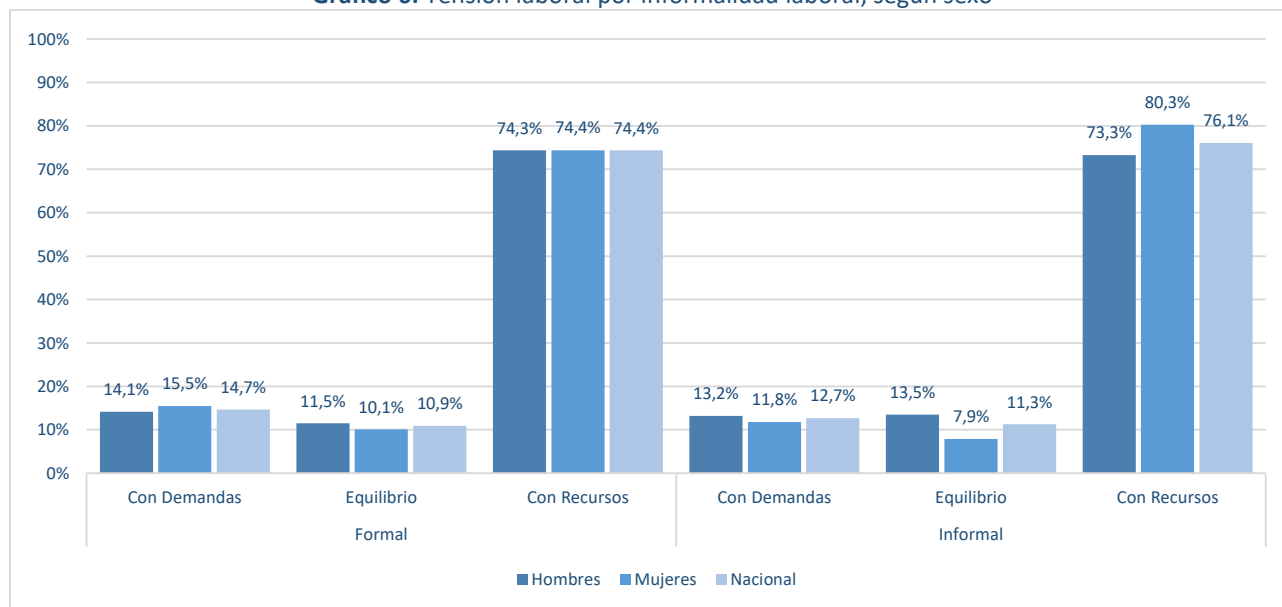
⁷ Para efectos del análisis se utilizó la siguiente categorización del tipo de empresa: i) microempresa (1 a 9 personas); ii) pequeña empresa (de 10 a 49 personas); iii) mediana empresa (de 50 a 199 personas); y iv) gran empresa (con 200 o más personas).

⁸ Se entiende por informalidad a todos aquellos asalariados o trabajadores del servicio doméstico que no cuenten con cotizaciones de salud (Isapre o FONASA) o previsión social (AFP) por concepto de su vínculo o relación laboral con su empleador, teniendo que cumplirse ambos criterios de forma simultánea para ser clasificados con una ocupación formal. Asimismo, se consideran como ocupados informales por definición a todos los familiares



hombres y mujeres del *sector informal* en los niveles de acceso a *recursos laborales*: las mujeres en este sector presentan una mayor proporción de acceso a *recursos* que los hombres: con un 80,3% sobre un 73,3% de los hombres. No obstante, los hombres presentan una mejor condición de equilibrio entre demandas y recursos que las mujeres en el sector informal (con un 13,5% sobre un 7,9% de las mujeres). A nivel de trabajo formal, no se observan diferencias entre hombres y mujeres.

Gráfico 6: Tensión laboral por informalidad laboral, según sexo



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota: A un 95% de confianza estadística el *tipo de empleo formal e informal* no presenta diferencias significativas en los niveles de *tensión laboral* a nivel nacional. No obstante, se observan diferencias entre hombres y mujeres informales respecto a los niveles de *recursos* y *equilibrio laboral*.

En resumen, los resultados destacan la importancia de considerar el contexto laboral al analizar la tensión laboral y los niveles de acceso de prestaciones sociales (salud y previsión) según género, factores claves de la distinción entre un empleo formal e informal.

Finalmente, no se observaron diferencias significativas entre el indicador de tensión laboral según variables de caracterización socioeconómicas como los quintiles de ingreso, la pobreza por ingresos y la pobreza multidimensional.

El análisis de la tensión laboral y su relación con los diferentes grupos ocupacionales y género señala la importancia de desarrollar políticas públicas integrales que aborden las desigualdades en el entorno laboral. Estas políticas deben enfocarse en ampliar los recursos laborales de hombres y mujeres, especialmente en sectores y ocupaciones donde se observa una desigual distribución de las demandas laboral y el acceso a recursos para enfrentarlas, como en los sectores industriales⁹.

no remunerados del hogar, dada las condiciones de su vinculación con la unidad económica donde se desempeñan, además de los trabajadores independientes de una unidad económica que pertenezca al sector informal.

[https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2022/Manual_para_la_investigacion_Casen_2022\(18marzo2024\).pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2022/Manual_para_la_investigacion_Casen_2022(18marzo2024).pdf)

⁹ En la Tabla 1 del Anexo 8 se entrega un resumen de los promedios del índice de tensión laboral, desviación estándar, valores mínimos y máximos según indicadores relevantes.



V. Tensión laboral y bienestar subjetivo

Tensión laboral, salud mental y bienestar

La relación entre la salud laboral y el bienestar de las personas trabajadoras es compleja, multicausal y bidireccional. Las condiciones de trabajo, como el entorno seguro, la calidad del empleo, las exigencias laborales y la organización del trabajo, influyen significativamente en la salud mental y física de los trabajadores.

Por otro lado, la mala salud puede afectar negativamente la productividad y la participación en el mercado laboral. Factores como el estrés, la tensión laboral y la inseguridad en el trabajo contribuyen a problemas de salud mental y física, que a su vez pueden disminuir la satisfacción y el compromiso laboral (OECD, 2022). En esta sección se realiza una caracterización más bien descriptiva entre los niveles de tensión laboral, salud mental y bienestar.

- **Salud mental y tensión laboral por grupos ocupacionales**

De acuerdo con la Organización Mundial de la salud (OMS) la salud mental es un “estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus capacidades, puede hacer frente a las tensiones normales de la vida, puede trabajar de manera productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (OMS 1948)¹⁰.

Esta definición establece explícitamente que la salud mental no es la ausencia de enfermedad y abarca múltiples aspectos del funcionamiento psicosocial. Una buena salud mental permite a las personas desarrollar su propio potencial, hacer frente al estrés de la vida, trabajar de manera productiva y hacer una contribución positiva a sus comunidades.

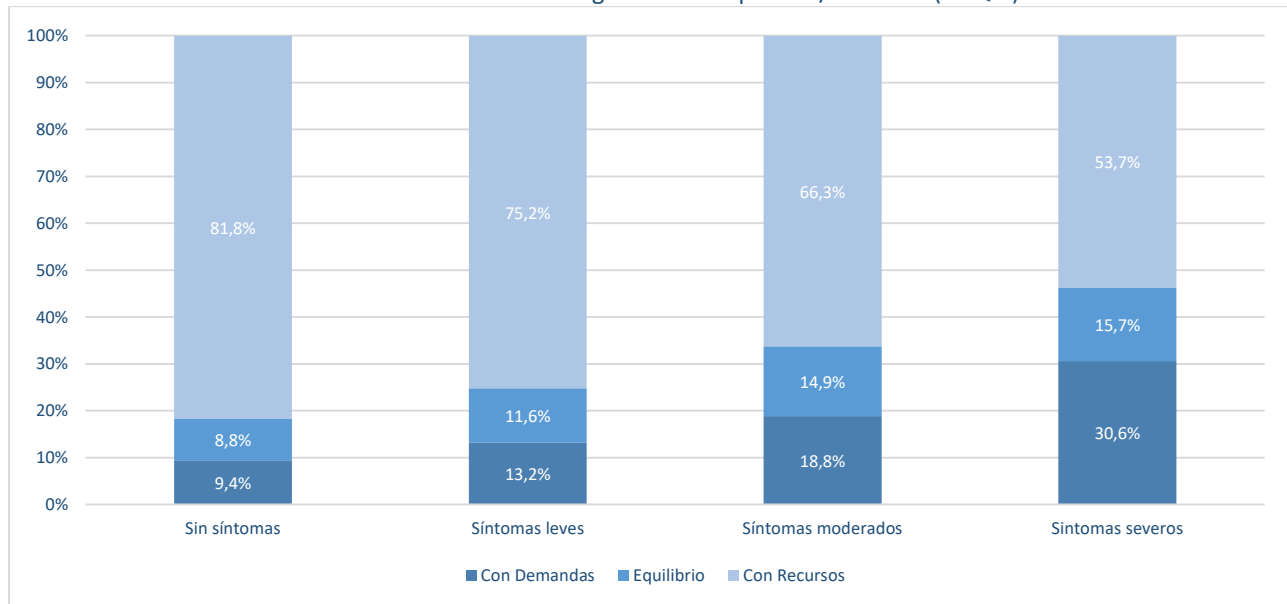
Para evaluar los niveles de salud mental y el bienestar personal, la EBS 2023 dispone de un conjunto de indicadores como el índice de síntomas de depresión y ansiedad *PHQ-4*, la *escala de balance afectivo*, la *carga mental* y *satisfacción con la vida* y otras dimensiones (ver las definiciones de los indicadores en el Glosario).

En el Gráfico 7 se observan diferencias importantes en los niveles de síntomas de depresión y ansiedad según niveles de tensión laboral. Los datos resaltan que los niveles de tensión laboral aumentan de manera progresiva y significativa a medida que se incrementa la severidad de los síntomas de depresión/ansiedad (PHQ-4).

En el grupo *sin síntomas*, solo un 9,4% de las personas reportan *demandas laborales*. Sin embargo, a medida que se pasa a los *síntomas leves*, la tensión laboral se incrementa a un 13,2% de los encuestados reportando demandas.

¹⁰ Ver Informe de la Organización Mundial de la Salud (1948), Preámbulo de la Constitución de la OMS (consultado el 5 de abril de 2022). <https://www.who.int/about/governance/constitution>



Gráfico 7: Tensión laboral según escala depresión/ansiedad (PHQ-4)

Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota: A un 95% de confianza estadística la escala de depresión/ansiedad presenta diferencias significativas en los niveles de *tensión laboral* a nivel nacional.

Este aumento se vuelve más notable en los síntomas *moderados*, donde el porcentaje de personas con *demandas laborales* asciende a 18,8%. Finalmente, en el caso de los *síntomas severos*, un 30,6% de los encuestados reportan altas *demandas laborales*, lo que indica un significativo aumento de la tensión en el entorno laboral.

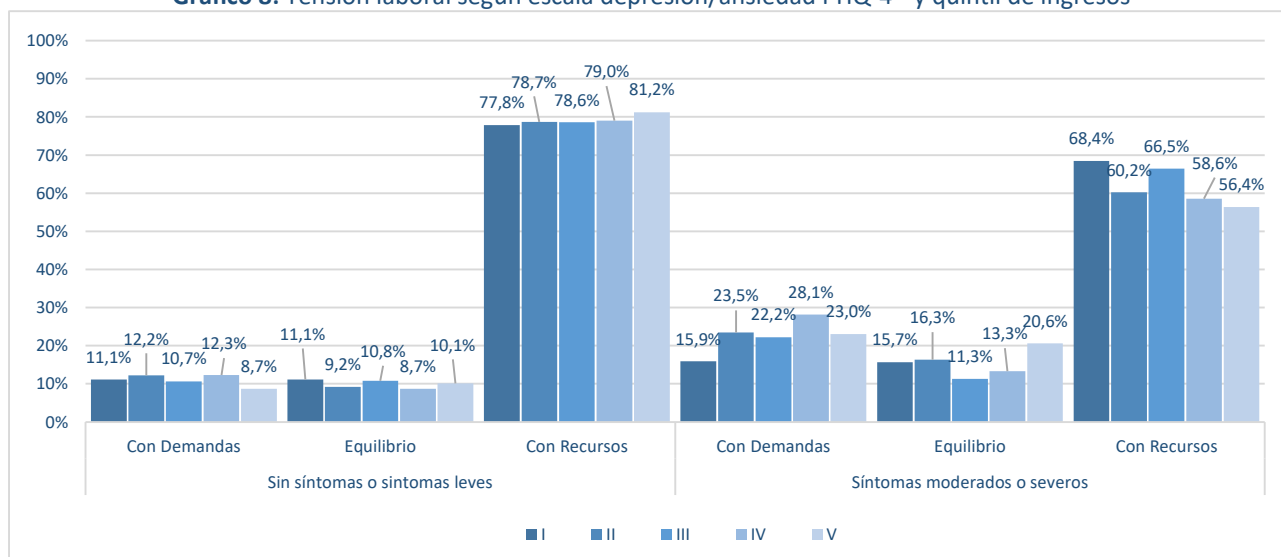
Así, la progresión de los niveles de tensión laboral estaría correlacionada con la severidad de los síntomas del PHQ 4, evidenciando que, a mayor gravedad de los síntomas, mayor es la tensión laboral experimentada. Respecto a brechas de género, no se observan diferencias sistemáticas entre hombres y mujeres en los síntomas de depresión/ ansiedad.

A continuación, en el Gráfico 8 siguiente, se presentan los niveles de tensión laboral según la escala depresión/ansiedad por quintiles de ingresos. Al respecto, para quienes en la escala depresión/ansiedad PHQ-4 presentan “*síntomas moderados o severos*” de *ansiedad o depresión*, se observan mayores y significativas en los niveles de *demandas laborales* respecto al valor nacional: los quintiles II, III y IV presentan niveles de *demandas laborales* que duplican el valor nacional (13,1%), con un 23,5%, 22,2% y 28,1% respectivamente (por contarte, son los quintiles que presenta menores niveles de recursos).

Respecto a las personas que *no presentan síntoma de ansiedad o depresión* (“sin síntomas o síntomas leves”), el único quintil que supera los valores nacionales en *recursos laborales* es el V quintil con un 81,2% sobre el 76% del valor nacional (por oposición, es el que menos demandas presenta respecto al valor nacional).



Gráfico 8: Tensión laboral según escala depresión/ansiedad PHQ-4^a y quintil de ingresos



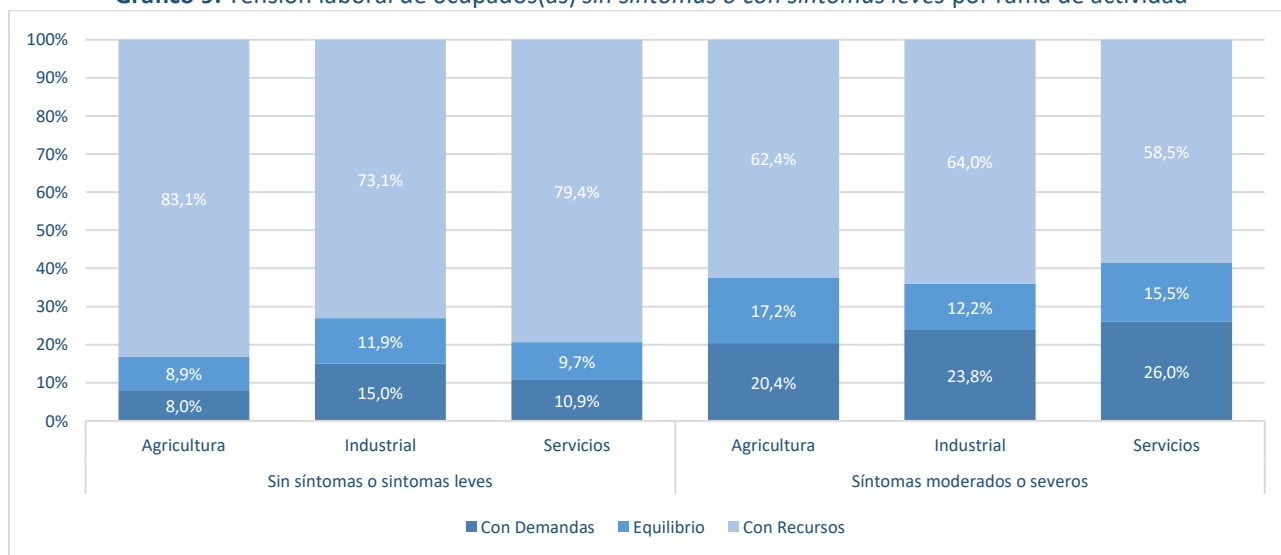
Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Notas:

- a/ Las categorías de PHQ-4 fueron agregadas en dos categorías: “sin síntomas o síntomas leves”, y “síntomas moderados o severos”.
- A un 95% de confianza se observan diferencias significativas en quienes presentan “síntomas moderados o severos”, respecto a los niveles nacionales de *tensión laboral*, en los quintiles II al V. Para las personas “sin síntomas o síntomas leves” solo hay diferencia en el V quintil. A la vez, se observan diferencias entre los “sin síntomas o síntomas leves” y los con “síntomas moderados o severos” en los quintiles II al V, según niveles de tensión laboral.

Para el grupo de personas con “*síntomas moderados o severos*” (Gráfico 9), para las ramas productivas industrial y de servicios, presentan niveles de *demandas* que duplican los valores nacionales (13,1%): con un 23,8% y 26% respectivamente (valores significativos).

Gráfico 9: Tensión laboral de ocupados(as) sin síntomas o con síntomas leves por rama de actividad



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota: A un 95% de confianza hay diferencias significativas en las personas “sin síntomas o síntomas leves” según disposición de *recursos* y *demandas* a nivel nacional, excepto en el sector industrial. A la vez, hay diferencias significativas en las personas con “síntomas moderados o severos” según disposición de *recursos* y *demandas* a nivel nacional, excepto en el sector agrícola. Por último, se observan diferencias entre los “sin síntomas o síntomas leves” y los con “síntomas moderados o severos” en el sector agrícola y servicios.

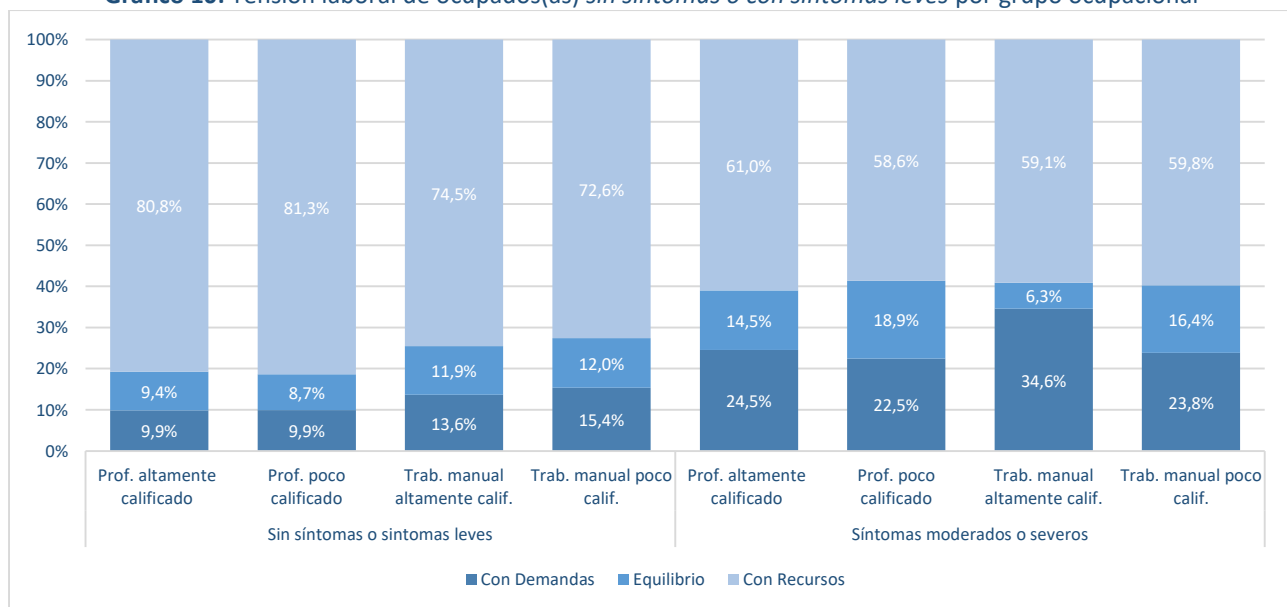


Respecto a las personas “sin síntomas o leves”, los sectores de agricultura y servicios los muestran mayores niveles de *recursos laborales* que el valor nacional (76%): con un 83,1% y 79,4% respectivamente.

Al observar los grupos ocupacionales, y centrando el análisis en quienes presentan “*síntomas moderados o severos*” (Gráfico 10), se observa que los cuatro grupos ocupacionales presentan valores significativos de *demandas laborales* por sobre el promedio nacional (13,1%): siendo los “trabajadores manuales altamente calificados” quienes muestran el valor más alto (34,6%), seguido por los “profesionales altamente calificados” (24,5%), los “trabajadores manuales poco calificados” (23,8%) y los profesionales poco calificados (22,5%).

Por el contrario, los grupos que no presentan *síntomas (o son leves)*, muestran significativamente mayores niveles de *recursos* que el promedio nacional (76%). No obstante, los “trabajadores manuales altamente calificados” y los “trabajadores manuales poco calificados” presentan significativamente valores de recursos bajo el valor nacional: con un 74,5% y 72,6% respectivamente.

Gráfico 10: Tensión laboral de ocupados(as) *sin síntomas o con síntomas leves* por grupo ocupacional



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota: A un 95% de confianza se observan diferencias significativas en las personas “sin síntomas o síntomas leves” según disposición de *recursos* y *demandas* a nivel nacional, para los cuatro grupos ocupacionales. Situación similar se observa en las personas con “síntomas moderados o severos”.

En resumen, la tensión laboral se distribuye de manera desigual en la población trabajadora, siendo los(as) trabajadores(as) manuales y los del sector servicios e industria los más expuestos. Las diferencias en las condiciones laborales, la percepción de recursos y las características propias de cada sector y oficio pueden influir en la salud mental de los(as) trabajadores(as).

Estos hallazgos resaltan la importancia de diseñar intervenciones específicas para cada grupo ocupacional, con el objetivo de reducir la tensión laboral y promover el bienestar de los trabajadores.

Desde el punto de las implicaciones para las políticas públicas, los resultados tienen importantes implicaciones para el diseño de políticas públicas destinadas a promover la salud mental en el trabajo. Al respecto, es necesario implementar medidas que reduzcan las demandas laborales excesivas, aumenten la

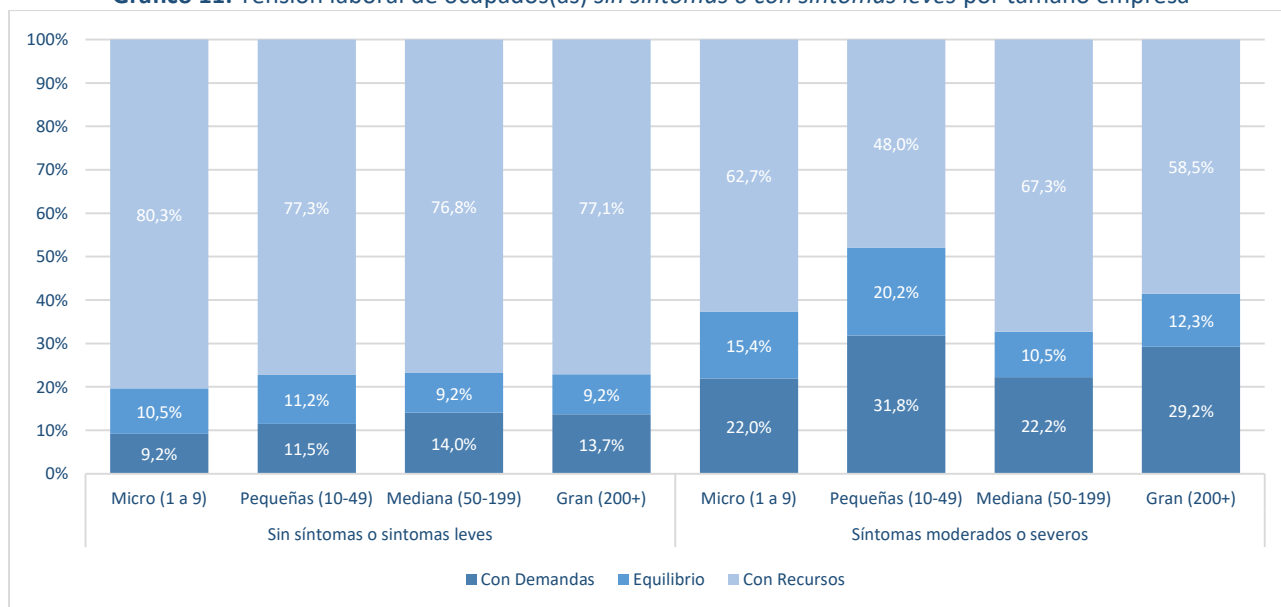


percepción de recursos y mejoren las condiciones laborales en general. Además, se deben desarrollar programas de prevención y tratamiento de los trastornos mentales en el ámbito laboral.

El Gráfico 11 siguiente muestra que los(as) trabajadores(as) que presentan “*síntomas moderados o severos*” presentan altos niveles de *demandas laborales*, indistinto el tipo de empresas (todas son significativas): siendo la *microempresa* la que presenta una mayor proporción de trabajadores a con altas demandas laborales (con un 31,8%) seguido por la mediana empresa (29,2%) y el resto bordeando el 22%.

Finalmente, desde la perspectiva de quienes no presentan síntomas (o solo síntomas leves), se observa un caso interesante y es que la mediana empresa (76,8%) sus niveles de *recursos* no se diferencian del valor nacional (76%), mientras que la gran y pequeña empresa superan levemente el valor nacional (con diferencias significativas), pero es la microempresa la que muestra (80,3%) mayores niveles de acceso a recursos laborales.

Gráfico 11: Tensión laboral de ocupados(as) *sin síntomas o con síntomas leves* por tamaño empresa



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota: A un 95% de confianza se observan diferencias significativas en las personas con “síntomas moderados o severos” según disposición de *recursos* y *demandas* a nivel nacional, excepto en la mediana empresa que solo presenta diferencia a nivel de recursos. Respecto a las personas “sin síntomas o síntomas leves” presentan diferencia solo a nivel de microempresa para demandas y recursos. Por último, entre personas con o sin síntomas, se observan diferencias a nivel de demandas y recursos en tres de los tipos de empresas, exceptuando la mediana empresa.

En cuanto al *nivel de formalidad e informalidad de los(as) trabajadores(as)*, se observa (gráfico 12) que para las personas que *tienen “síntomas moderados o severos” de angustia o depresión*, estas tienden a presentar mayores niveles de *demandas o tensión laboral* en el sector *formal* antes que el *informal*: con un 27,6% versus un 21,8% (porcentaje que casi duplica el valor nacional de 13,1%).

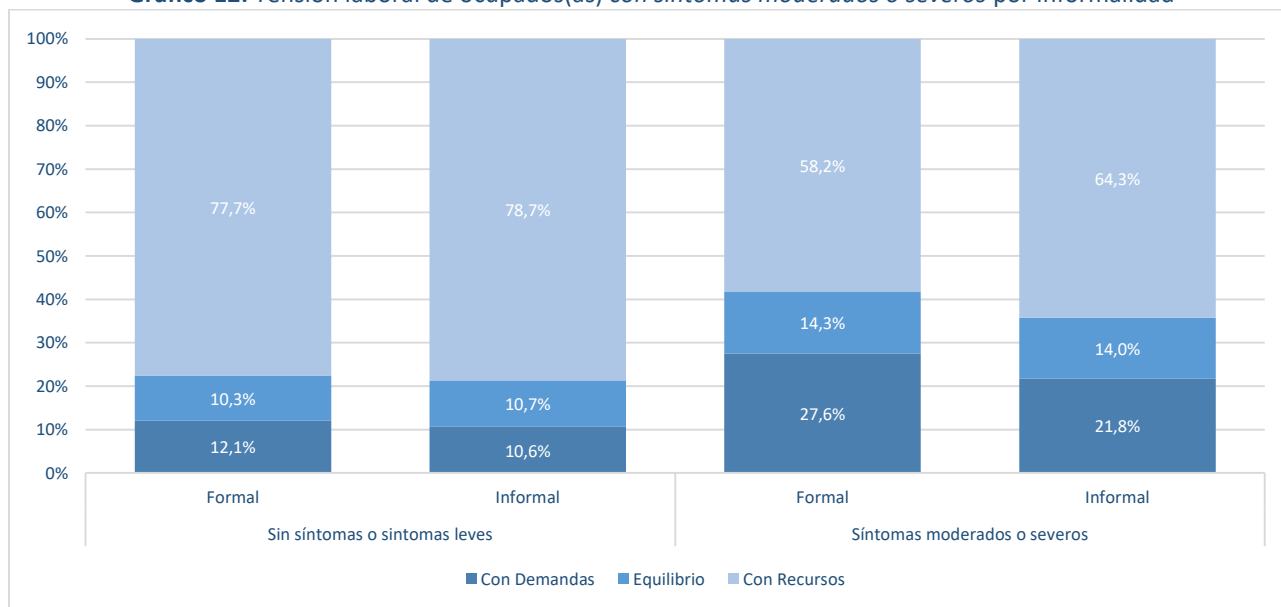
En contraste, no se observan diferencias significativas en los niveles de *recursos laborales* respecto al valor nacional, para quienes solo presentan “síntomas moderados o severos”.

A modo de resumen el análisis muestra que los trabajadores con “síntomas moderados o severos” experimentan altas demandas laborales en todos los tipos de empresas, resaltando la pequeña y gran



empresa. A la vez, el sector formal reporta más síntomas de angustia y depresión que el informal. Esto resalta la relación entre la tensión laboral y el tipo de empresa, así como la formalidad del empleo.

Gráfico 12: Tensión laboral de ocupados(as) con *síntomas moderados o severos* por informalidad



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota: A un 95% de confianza se observan diferencias significativas en las personas con “síntomas moderados o severos” según disposición de *recursos* y *demandas* a nivel nacional, tanto para formales como informales. Respecto a las personas “sin síntomas o síntomas leves” estas no presentan diferencias significativas con los valores nacionales. Por último, entre personas con o sin síntomas, se observan diferencias a nivel de demandas y recursos en el sector formal e informal.

Desde la perspectiva de políticas públicas, estos hallazgos sugieren la necesidad de intervenciones específicas para reducir la tensión laboral, particularmente en el sector formal y en pequeñas empresas. Se deberían implementar medidas que mejoren las condiciones laborales, como la regulación de cargas de trabajo y el acceso a recursos de apoyo psicosocial. Además, sería fundamental fomentar la formalización del empleo en el sector informal, para garantizar mejores condiciones laborales y una mayor protección de la salud mental de los trabajadores.

- **Balance emocional, conciliación y tensión laboral**

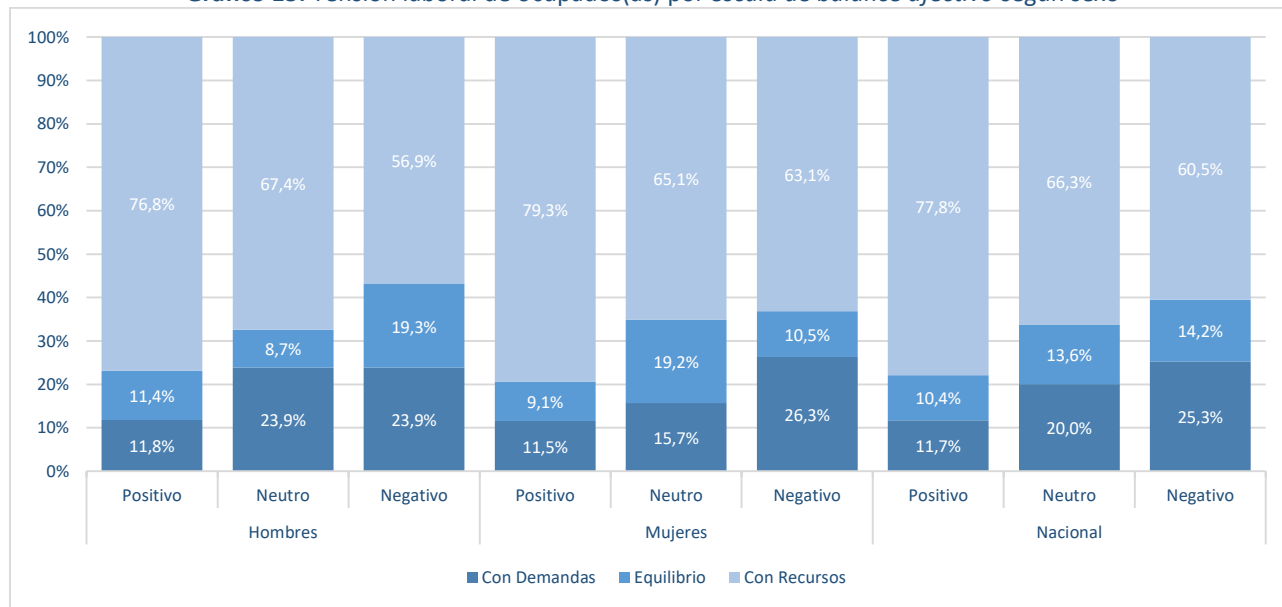
La relación entre el balance afectivo, el indicador de tensión laboral de la OCDE (demandas vs recursos), y la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado está estrechamente ligada al bienestar de los(as) trabajadores(as). Cuando las demandas laborales superan los recursos disponibles, aumenta el balance negativo, como el estrés y la ansiedad. Sin embargo, si los recursos son suficientes, los trabajadores experimentan emociones positivas, como satisfacción y felicidad, lo que mejora el balance afectivo (OECD, 2022).

Por otro lado, la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado también influye en este equilibrio emocional. Si las demandas laborales dificultan cumplir con las responsabilidades no remuneradas, puede generarse una sobrecarga emocional que aumenta el afecto negativo y la tensión laboral. En cambio, una buena conciliación entre ambos tipos de trabajo favorece el afecto positivo al reducir conflictos, mejorando el bienestar emocional general (ILO, 2022). A continuación, se describen algunos datos relevantes.



En el Gráfico 13 siguiente se puede observar que los(as) trabajadores(as) que presentan un “*balance emocional negativo*” a la vez muestran altos niveles de *demandas laborales*: un 25,3% de los(as) ocupados(as) presenta un *balance negativo*, siendo las mujeres quienes presentan una mayor proporción (significativa) de esta condición por sobre los hombres (26,3% sobre un 23,9%), en ambos casos, estos valores duplican significativamente los niveles de demandas a nivel nacional (13,1%).

Gráfico 13: Tensión laboral de ocupados(as) por *escala de balance afectivo* según sexo



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota: A un 95% de confianza hay diferencias significativas en el balance afectivo negativo y neutro respecto al valor nacional, en los niveles de demandas y recursos. A la vez, tanto hombres como mujeres presentan diferencias significativas con los valores nacionales del balance negativos respecto a los niveles de demandas y recursos laborales. Las mujeres también presentan diferencias con el nivel nacional en el balance neutro y positivo con recursos laborales. Finalmente, entre hombres y mujeres solo se observan diferencia entre los niveles de equilibrio laboral del balance positivo.

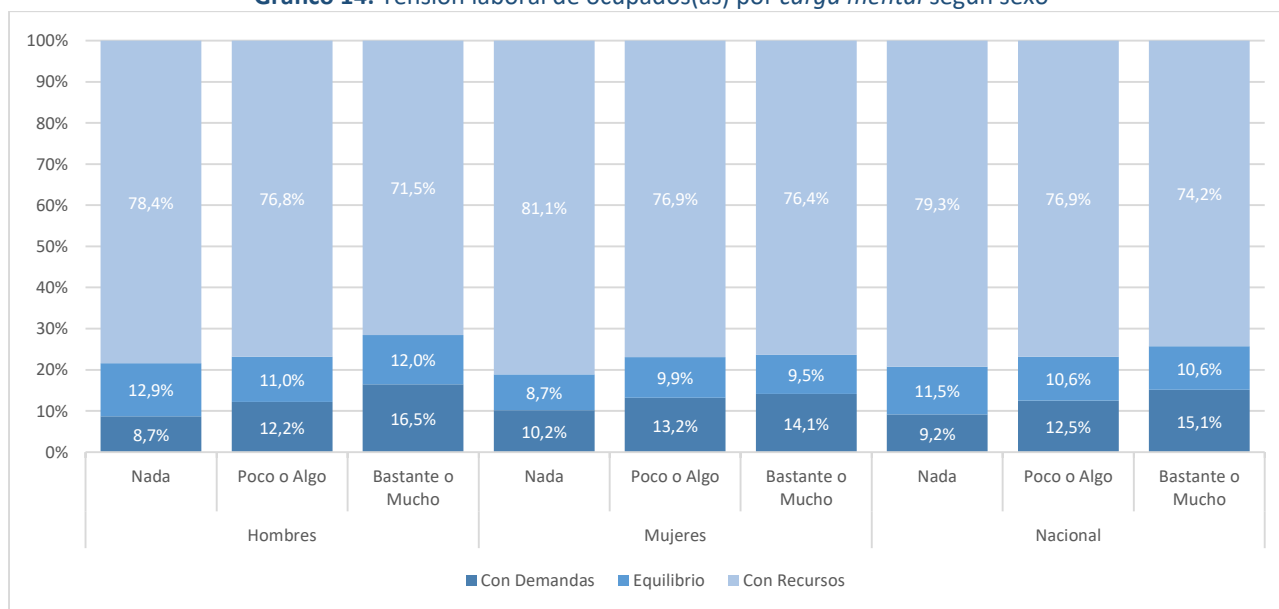
Por el contrario, visto los datos en una relación más habilitante, es decir entre quienes tienen un “balance positivo” y a la vez presenta altos *recursos laborales*, se observa que son las mujeres quienes presentan un valor por sobre la media nacional de forma significativa (79,3% sobre un 76% nacional). Respecto a las diferencias entre hombres y mujeres, solo se observa una diferencia entre quienes tienen un balance positivo y mantienen un equilibrio laboral (los hombres con un 11,8% sobre un 9,1% en las mujeres).

Finalmente, en el Gráfico 14 siguiente se puede observar que los(as) trabajadores(as) que no presentan “carga mental (nada)”, presentan niveles de *demanda laboral* significativamente más bajos que el promedio nacional, en especial los hombres: un 8,7% sobre un 13,1% a nivel nacional. A la vez que estos ocupados, al presentar “bastante o mucha” carga mental, muestran menores y significativos niveles de recursos laborales respecto al nivel nacional: un 71,5% sobre un 76%.

Estos hallazgos sugieren que las políticas laborales deben centrarse en reducir las demandas laborales, especialmente para las mujeres, y promover un balance emocional positivo mediante programas de apoyo psicológico y capacitación. También es crucial implementar medidas que incrementen los recursos laborales, como la formación y el acceso a servicios de salud mental, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y reducir la tensión laboral en ambos sectores, formal e informal.



Gráfico 14: Tensión laboral de ocupados(as) por carga mental según sexo



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota: A un 95% de confianza solo se observan diferencias respecto al valor nacional, entre quienes no presentan carga mental (*nada*) y tienen demandas; en los hombres que no tiene carga mental (*nada*) y tienen demandas y hombres con “bastante o mucha” carga mental y disponen de recursos. Entre hombres y mujeres no se observan diferencias.

- **Satisfacción con aspectos de la vida personal y laboral**

Un alto nivel de tensión laboral puede impactar negativamente en la **satisfacción con la vida**, ya que el trabajo es una parte fundamental de la vida cotidiana. Las personas que enfrentan mayor tensión en su empleo suelen experimentar altos niveles de estrés, lo que puede llevar a una menor calidad de vida en general, ya que el bienestar personal se ve afectado por el estrés que proviene del ámbito laboral (Murfin, F. et al, 2022).

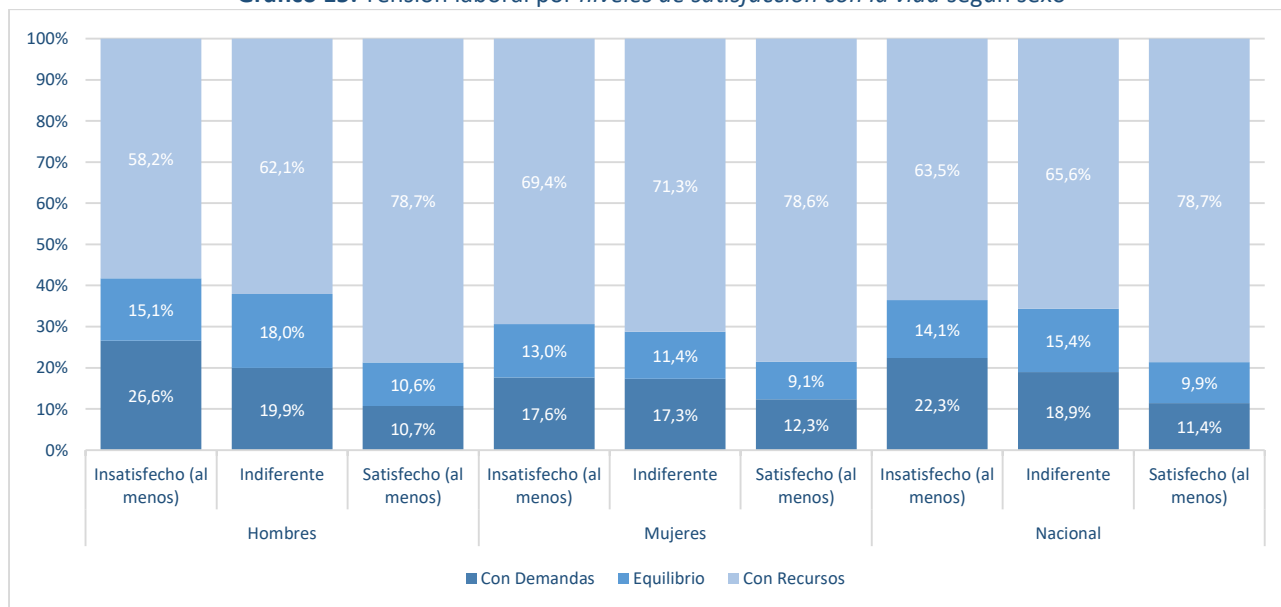
Al respecto, los datos del Gráfico 15 señalan que quienes están “insatisfechos con la vida” presentan mayores niveles de **demanda laboral** que el promedio nacional: un 22,3% de los ocupados(as) están bajo esta situación, frente a un 13,1% a nivel agregado. A la vez, los hombres presentan un valor mayor de “insatisfacción y demandas” que las mujeres (no significativo entre ellos, pero si respecto al valor nacional): con un 26,6% y 17,6% respectivamente.

Respecto a los niveles de “satisfacción y recursos”, se observa que, tanto a nivel agregado como en los hombres, superan el valor nacional (76%): 78,7% en ambos casos (el valor observado en las mujeres no es significativo).

En resumen, aunque las mujeres suelen tener más recursos laborales que los hombres, la satisfacción con la vida parece depender de múltiples factores, y no solo del ambiente laboral, mientras que en los hombres las demandas laborales tienen un peso mayor en su insatisfacción.



Gráfico 15: Tensión laboral por niveles de satisfacción con la vida según sexo



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota: A un 95% de confianza hay diferencias significativas entre los niveles de satisfacción con la vida y los niveles de tensión laboral a nivel nacional, excepto en quienes dicen estar en equilibrio y con demandas o recursos. A la vez, los hombres presentan diferencias respecto a los valores nacionales, no así las mujeres. Finalmente, entre hombres y mujeres solo hay diferencia entre quienes están insatisfechos y con recursos.

Como se mencionó anteriormente, la EBS dispone de un conjunto amplio de preguntas sobre niveles de satisfacción con diversos aspectos de la vida, uno de ellos es la **conciliación entre vida personal y trabajo** (tiempo que se dedica al trabajo y vida personal).

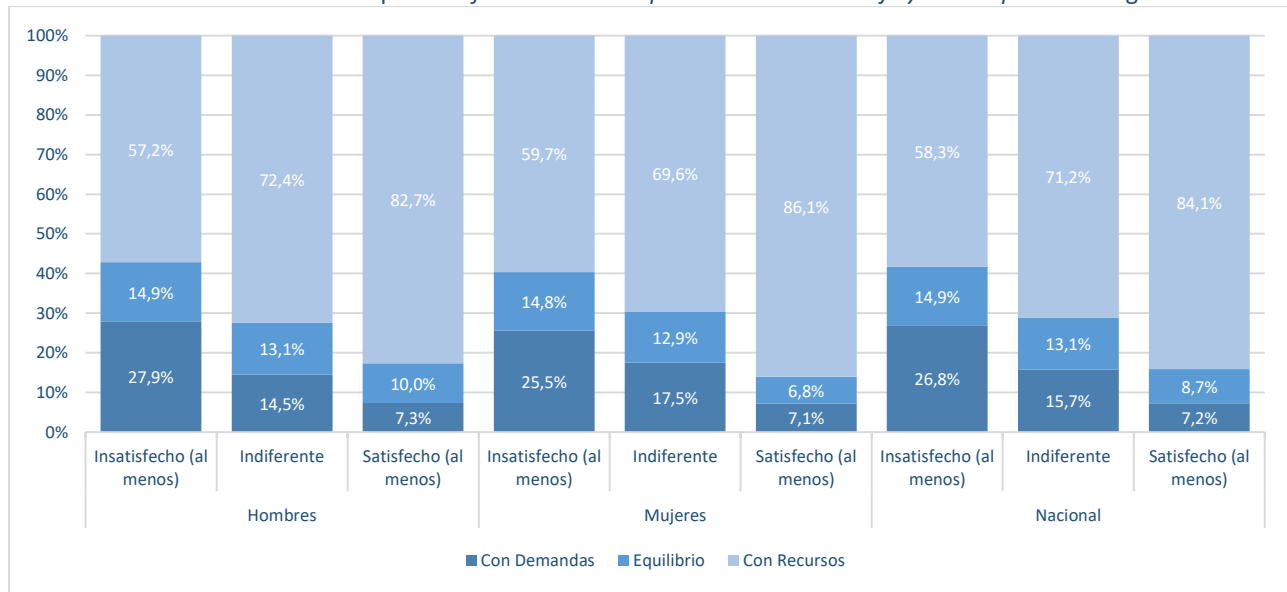
Los datos del Gráfico 16 destacan que quienes están “insatisfechos” con los tiempos de conciliación presentan mayores niveles de *demanda laboral* que el promedio nacional: un 26,8% de los ocupados(as) están bajo esta situación, frente a un 13,1% a nivel agregado. En este sentido, los hombres presentan un valor mayor de “insatisfacción y demandas” que las mujeres (no significativo entre ellos, pero si respecto al valor nacional): con un 27,9% y 25,5%.

Ahora respecto a los niveles de “satisfacción y recursos”, se observa que, tanto a nivel agregado como por sexo, superan el valor nacional (76%): las mujeres presentan un porcentaje superior y significativo que los hombres (86,1% sobre un 82,7%)¹¹.

¹¹ En los gráficos 1a y 1b del Anexo 8, se presentan los niveles satisfacción con la conciliación laboral por rama de actividad (1a) y por grupos ocupacionales (1b).



Gráfico 16: Tensión laboral por *satisfacción con tiempo destinado al trabajo y la vida personal* según sexo

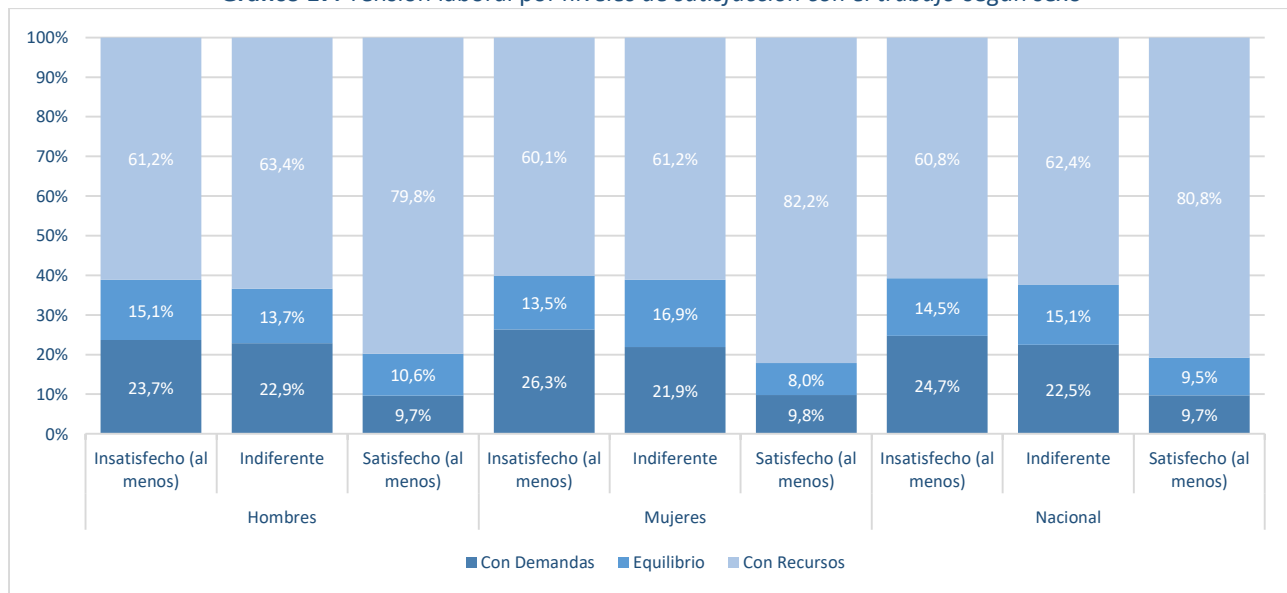


Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota: A un 95% de confianza hay diferencias significativas entre los niveles de satisfacción y los niveles de tensión laboral a nivel nacional, excepto en quienes dicen estar indiferentes. A la vez, tanto hombres como mujeres presentan diferencia en los diversos niveles de satisfacción según tensión laboral, excepto en los que están indiferentes. Entre hombres y mujeres solo hay diferencias en quienes están satisfechos y están en equilibrio y con recursos laborales.

El análisis de la **satisfacción con el trabajo** (Gráfico 17) también revela diferencias interesantes. Quienes están “insatisfechos con el trabajo” y presentan niveles de *demanda laboral* llegan al 24,7% de los ocupados(as), superando significativamente el valor nacional.

Gráfico 17: Tensión laboral por *niveles de satisfacción con el trabajo* según sexo



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota: A un 95% de confianza hay diferencias significativas entre los niveles de satisfacción y los niveles de tensión laboral a nivel nacional. A la vez, tanto hombres como mujeres presentan diferencias en los diversos niveles de satisfacción según tensión laboral, excepto en los que están en equilibrio laboral. Entre hombres y mujeres solo hay diferencias en quienes están satisfechos y están en equilibrio.



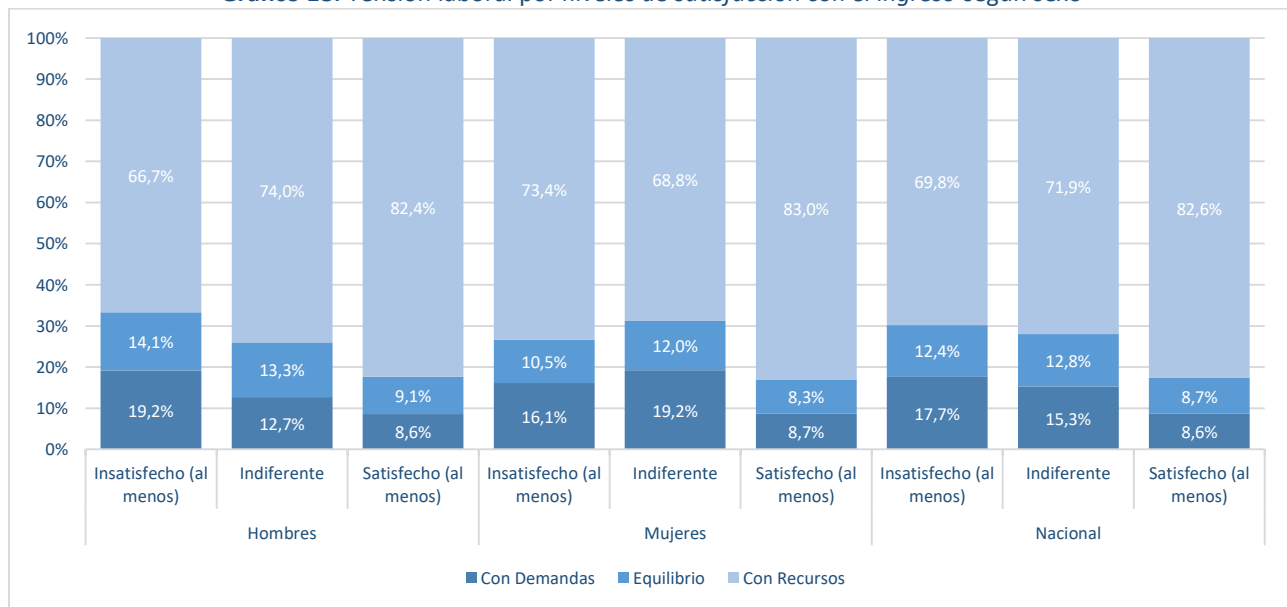
A la vez, son las mujeres quienes más se encuentran en esta condición, superando a los hombres: 26,3% y 23,7% respectivamente. Si se analiza la relación “satisfacción con recursos”, se observa que, tanto a nivel agregado como por sexo, superan el valor nacional (76%): las mujeres con un 82,2% superan a los hombres (79,8%).

En resumen, los resultados de la tabla indican que, entre los hombres y mujeres, aquellos con altas demandas laborales muestran niveles significativos de insatisfacción. En cuanto a los recursos laborales, una gran mayoría de ambos géneros se siente satisfecha. Esto resalta la importancia de los recursos laborales para la satisfacción en el trabajo.

En cuanto a la **satisfacción con el trabajo e ingresos**, existe una correlación importante (Clark, 1998). Las personas que experimentan menos tensión laboral suelen sentirse más satisfechas con su empleo, ya que disfrutan de mejores condiciones laborales, mayor seguridad y un ambiente más equilibrado. Asimismo, quienes perciben ingresos suficientes para sus necesidades, sin la presión de una inestabilidad laboral, tienden a estar más satisfechos. Por el contrario, la insatisfacción con el trabajo y los ingresos puede amplificar la tensión laboral, generando un ciclo en el que el bienestar personal, tanto en lo profesional como en lo económico, se ve comprometido.

Del análisis de la **satisfacción con los ingresos** (Gráfico 18) y la tensión laboral se observa que quienes están “insatisfechos con sus ingresos” y presentan niveles de *demanda laboral* llegan al 17,7% de los ocupados(as), superando significativamente el valor nacional. A la vez, los hombres son quienes más se encuentran en esta condición, superando a las mujeres: 19,2% y 16,1% respectivamente. Por el contrario, al analizar la condición de “satisfechos con recursos”, se observa que, los tres grupos superan significativamente el valor nacional: las mujeres con un 83% superan a los hombres (82,4%).

Gráfico 18: Tensión laboral por niveles de satisfacción con el ingreso según sexo



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota: A un 95% de confianza hay diferencias significativas entre los niveles de satisfacción con los ingresos y los niveles de tensión laboral a nivel nacional, excepto en quienes están indiferentes. A la vez, tanto hombres como mujeres presentan diferencias en los diversos niveles de satisfacción según tensión laboral, excepto en los hombres que están indiferentes y las mujeres insatisfechas. Entre hombres y mujeres solo hay diferencias en quienes están insatisfechos y disponen de recursos laborales.



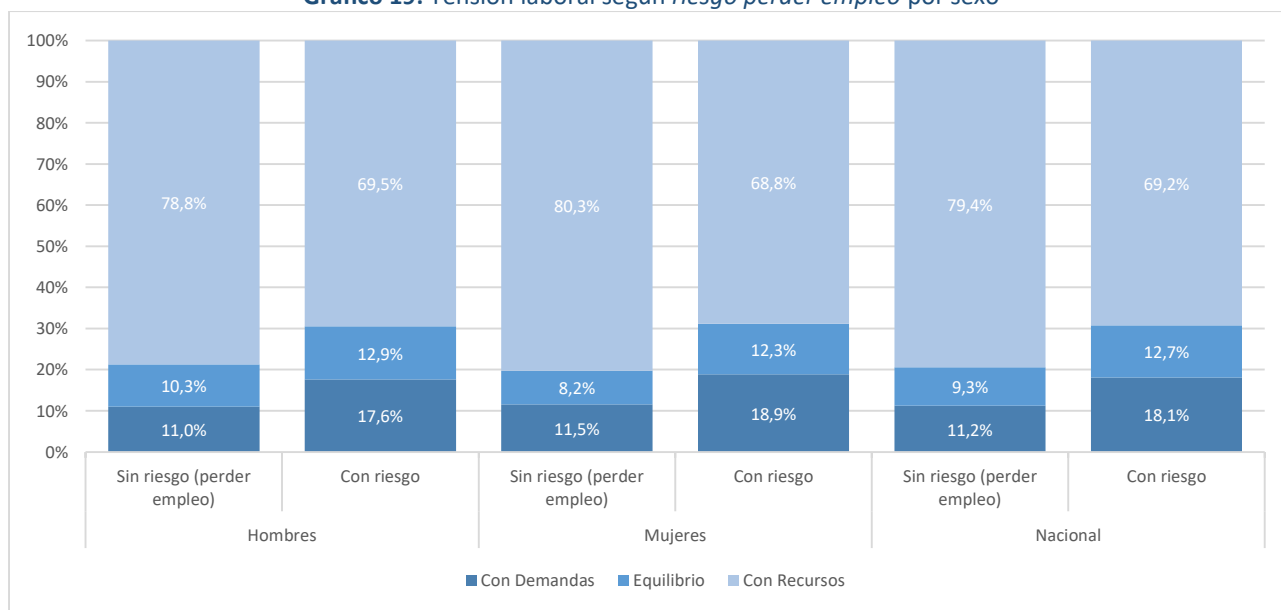
En resumen, el análisis de los diferentes niveles de satisfacción revela que un alto índice de tensión laboral está asociado a una menor satisfacción con la vida, especialmente en los hombres, quienes enfrentan mayores demandas laborales y, a su vez, reportan niveles elevados de insatisfacción. Aunque las mujeres tienden a tener más recursos laborales, su satisfacción con la vida depende de diversos factores, no solo del entorno laboral. La conciliación entre trabajo y vida personal también muestra una probable correlación negativa con la satisfacción, donde quienes experimentan insatisfacción en este aspecto tienen mayores niveles de tensión.

Finalmente, la relación entre la satisfacción con ingresos y la tensión laboral sugiere que una adecuada remuneración y condiciones de trabajo favorables son esenciales para el bienestar general. Para mejorar la satisfacción laboral, se podrían implementar políticas que fomenten el equilibrio entre la vida personal y profesional, reduzcan las demandas laborales excesivas y aseguren una compensación justa, contribuyendo así a un ambiente de trabajo más saludable y satisfactorio.

- **Riesgo pérdida empleo y tensión laboral**

El indicador de tensión laboral de la OCDE mide el grado de estrés y desequilibrio en el entorno laboral, incluyendo factores como la inseguridad en el empleo, la carga de trabajo, reconocimiento y la estabilidad laboral. Al respecto, si bien la pregunta sobre el *riesgo a perder el empleo* es parte del indicador de tensión laboral, propuesto por la OCDE, esta no pasó las pruebas de confiabilidad (alfa de Cronbach antes descritas), no obstante, es un indicador relevante para poder identificar niveles de riesgo laboral.

Gráfico 19: Tensión laboral según *riesgo perder empleo* por sexo



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota: A un 95% de confianza hay diferencias significativas entre los riesgos de perder empleo y los niveles de tensión laboral a nivel nacional, excepto en quienes presentan equilibrio laboral. A la vez, las mujeres que “sin riesgo (perder empleo)” presentan diferencias con los niveles nacionales, excepto en quienes presentan demandas. También presentan diferencias las mujeres que perciben estar “con riesgo”, excepto aquellas que están en condición de equilibrio laboral. Entre hombres y mujeres no se observan diferencias.

Del análisis de las personas que perciben *riesgo de perder el empleo* (categoría “con riesgo” del Gráfico 19) y los niveles de *demandas laborales*, relación que podría denominarse *riesgo excesivo*, se observa que tanto



hombres como mujeres presentan un nivel de demandas más alto que el observado a nivel nacional, las mujeres con un 18,9% frente a un 17,6% de los hombres (superando por casi 5 pp el valor nacional).

Respecto a la relación entre estar “sin riesgo” y disponer de “recursos laborales”, una relación que se podría denominar como de *estabilidad laboral positiva*, se observa que las mujeres (80,3%) presentan una mejor posición que los hombres (78,8%), diferencias que son significativas con el valor nacional, pero no entre hombres y mujeres.

No obstante, si se observan las personas que dicen percibir riesgos de perder el trabajo (“con riesgo”) pero disponen de recursos laborales para enfrentar sus tareas, se observa que los valores de hombres y mujeres son más bajos (casi 6 pp) que el valor observado a nivel nacional¹².

VI. Síntesis y recomendaciones

La investigación sobre la condiciones laborales y características de la población ocupada basada en la Encuesta de Bienestar Social 2023 (EBS) revela diferencias significativas entre los diversos tipos de trabajadores(as). Si bien un 50,5% de la población se mantuvo ocupada entre las dos encuestas, un 11,3% de la población pasó ya sea desde la desocupación o de estar fuera de la fuerza de trabajo, a estar ocupado en el período de levantamiento de la EBS.

Respecto a la nueva mirada, que toman aspectos no económicos en la evaluación de los puestos de trabajo, el análisis de la *tensión laboral* según grupos ocupacionales y de bienestar, permite avanzar hacia un paradigma más complejo y multidimensional del mercado laboral, donde *la calidad del entorno de trabajo* (CET), marco desde el cual la OCDE propone y sustenta el indicador de tensión laboral, se constituye como un factor crucial para el bienestar de los empleados. Este nuevo concepto, destaca la importancia de factores no económicos, como la autonomía, las relaciones interpersonales y las oportunidades de crecimiento. Diversos estudios señalan que un entorno laboral que no equilibra demandas y recursos impacta negativamente en la salud física y mental de los trabajadores, sugiriendo que un exceso de cargas laborales sin el adecuado apoyo social o recursos fomenta mayores niveles de tensión.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la EBS, en cuanto a las diferencias por género y sector, se observan patrones en los que, en general, los hombres enfrentan mayores demandas laborales, mientras que las mujeres, aunque con más recursos en algunos sectores, tienden a tener menor equilibrio entre sus cargas laborales y los recursos disponibles. En el sector industrial, la tensión laboral presenta diferencias significativas según el género, donde los hombres experimentan un nivel de demanda laboral (17,8%) considerablemente mayor que el de las mujeres (9,7%), mientras que, en las grandes empresas, las mujeres enfrentan mayores presiones laborales. Por otra parte, del análisis de los grupos ocupacionales se destacan diferencias significativas que los *trabajadores manuales poco calificados* presentan los menores niveles de recursos laborales en comparación con el promedio nacional, lo que resalta la precariedad en este grupo, mientras que los *profesionales altamente calificados*, las mujeres experimentan una mayor tensión laboral

¹² En el Anexo 8 se presentan los gráficos 2a, 2b, 3a y 3b que permiten observar las distribuciones de riesgo a perder empleo y probabilidad de encontrar empleo en los próximos tres meses, por grupos ocupacionales relevantes.



(15,3%) en comparación con los hombres (9,9%), lo que indica un desbalance en la carga laboral que podría afectar su desempeño y bienestar.

Sobre la relación entre el tamaño de la empresa y la tensión laboral, el estudio revela diferencias significativas en el acceso a recursos laborales y en el equilibrio entre demandas y recursos, particularmente en los contextos de *micro y mediana empresa*. En la microempresa, las mujeres tienen un mayor acceso a recursos laborales (79,3%) en comparación con los hombres (75,3%), lo que sugiere una mejor disponibilidad de apoyo en este entorno. Sin embargo, en la mediana empresa, los hombres muestran una superioridad en el equilibrio laboral (11,5% frente a 6,6% de las mujeres), indicando que la carga laboral puede estar desbalanceada. Por otro lado, aunque no se identifican diferencias significativas en la tensión laboral entre empleos formales e informales a nivel general, las mujeres en el sector informal tienen un mayor acceso a recursos (80,3% frente a 73,3% de los hombres), mientras que los hombres gozan de un mejor equilibrio entre demandas y recursos (13,5% frente a 7,9% de las mujeres). Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar las diferencias de género al diseñar políticas que busquen mejorar las condiciones laborales, especialmente en contextos de micro y mediana empresa.

Esta variación y/o disparidad de condiciones laborales sugiere la necesidad de políticas públicas enfocadas en reducir las desigualdades en las demandas laborales y el acceso a recursos. Las diferencias por sector destacan la importancia de adaptar las intervenciones a los contextos específicos de cada grupo poblacional. Mejorar el equilibrio entre las cargas laborales y los recursos disponibles, especialmente en los sectores informales y de bajos ingresos, será clave para promover la equidad de género y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Al complementar o relacionar los niveles de tensión laboral con indicadores de bienestar subjetivo, salud mental, conciliación laboral, y satisfacción (entre otros), se observa que factores como las condiciones laborales, las cargas de trabajo y los recursos disponibles en el entorno influyen en la salud mental y física de los empleados. Del análisis de los niveles de salud mental y tensión laboral se observan diferencias (significativas) que indican una clara relación entre el bienestar psicológico y las condiciones laborales. Los trabajadores que presentan "síntomas moderados o severos" de depresión y ansiedad experimentan un aumento progresivo en la tensión laboral, siendo notable que en los quintiles II, III y IV, las demandas laborales duplican el valor nacional, alcanzando hasta un 28,1%. Este incremento en la tensión se observa significativamente en sectores como la industria y los servicios, donde los niveles de demandas laborales también son considerablemente más altos. Además, las pequeñas empresas se destacan por tener la mayor proporción de trabajadores con altas demandas laborales (31,8%), lo que sugiere que este tipo de empresas son especialmente críticas en la atención a la salud mental de sus empleados.

La tensión laboral afecta negativamente el bienestar de los trabajadores, y su impacto varía según el tipo de empleo, el sector productivo y el nivel de ingresos. A medida que aumenta la severidad de los síntomas de salud mental, también se incrementa la percepción de demandas laborales. Este análisis resalta la necesidad de implementar políticas públicas que aborden las demandas excesivas y mejoren el acceso a recursos, promoviendo intervenciones específicas según el grupo ocupacional y el contexto laboral. En particular, se deben considerar medidas que regulen las cargas de trabajo, mejoren el acceso a recursos de apoyo psicosocial y fomenten la formalización del empleo en el sector informal. Estas acciones no solo contribuirían a reducir la tensión laboral, sino que también promoverían un entorno laboral más saludable y sostenible, garantizando así una mejor calidad de vida y bienestar psicológico para los trabajadores.



El informe examina también la relación entre el balance afectivo de los(as) trabajadores(as), la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado y los niveles de tensión laboral. Al respecto, cuando las demandas laborales superan los recursos, los empleados experimentan más emociones negativas, mientras que una buena conciliación promueve afectos positivos. Los datos indican que un 25,3% de los trabajadores presenta un balance emocional negativo, siendo las mujeres las más afectadas, con un 26,3% en comparación con el 23,9% de los hombres. Esta situación se ve exacerbada por el hecho de que quienes experimentan un balance negativo también enfrentan altos niveles de demandas laborales, que duplican significativamente el promedio nacional.

Los niveles de satisfacción con la vida, el trabajo y los ingresos parecen estar estrechamente relacionados con los niveles de tensión laboral. Un 22,3% de los trabajadores insatisfechos con su vida experimenta mayores demandas laborales en comparación con el 13,1% del promedio nacional, siendo los hombres los más afectados con un 26,6%. Además, la insatisfacción con la conciliación entre la vida personal y laboral se traduce en un 26,8% de insatisfechos, también superior al promedio nacional, y nuevamente, los hombres reportan mayores niveles de insatisfacción. A pesar de que las mujeres tienden a tener más recursos laborales, su satisfacción no se correlaciona únicamente con el entorno laboral, indicando que otros factores influyen en su bienestar general.

Por otro lado, la satisfacción con los ingresos también muestra una fuerte conexión con la tensión laboral. Un 17,7% de los ocupados insatisfechos con sus ingresos experimenta altas demandas laborales, siendo más prevalente en hombres (19,2%) que en mujeres (16,1%). Sin embargo, tanto hombres como mujeres que reportan satisfacción con sus recursos laborales superan el valor nacional de satisfacción. Estos hallazgos destacan la importancia de implementar políticas que mejoren las condiciones laborales, reduzcan las demandas excesivas y promuevan un equilibrio entre la vida personal y profesional. De esta forma, se podría fomentar un ambiente de trabajo más saludable y satisfactorio, contribuyendo al bienestar general de los trabajadores.

Finalmente, del análisis de la tensión laboral según el *riesgo de perder el empleo* revela diferencias significativas que afectan tanto a hombres como a mujeres. Aquellos que perciben un riesgo de perder su empleo experimentan niveles de demandas laborales superiores al promedio nacional, con un 18,9% de mujeres y un 17,6% de hombres, lo que refleja un impacto notable en la percepción de tensión. En contraste, las mujeres que no sienten este riesgo disfrutaban de una mayor estabilidad laboral, con un 80,3% que reporta disponibilidad de recursos, superando a los hombres (78,8%), aunque ambas cifras son significativas en relación al valor nacional. Estos hallazgos subrayan la necesidad de políticas que aborden el estrés laboral, especialmente en contextos de inseguridad, promoviendo la estabilidad y el acceso a recursos para mejorar el bienestar de los trabajadores en general.

En general estos hallazgos enfatizan la necesidad de políticas laborales enfocadas en reducir las demandas excesivas, especialmente para las mujeres, y fomentar un balance emocional positivo a través de programas de apoyo psicológico y capacitación. Asimismo, es crucial aumentar los recursos laborales, como el acceso a servicios de salud mental y oportunidades de formación, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y mitigar la tensión laboral tanto en el sector formal como en el informal. Implementar estas medidas no solo contribuirá a un entorno laboral más saludable, sino que también potenciará el bienestar general de la fuerza laboral. Las políticas de bienestar deben enfocarse en reducir la carga laboral, aumentar el acceso a recursos y considerar las diferencias de género y tipos de empleo para mejorar el bienestar laboral. Al respecto, a



continuación, se enumeran tres áreas en las cuales las políticas públicas pueden tener una incidencia relevante para reducir, riesgos laborales, mejorar condiciones y desarrollo de las(os) trabajadoras.

Primero, promover la equidad de género en el acceso a recursos laborales y conciliación vida-trabajo. Las políticas públicas deben enfocarse en garantizar que tanto hombres como mujeres tengan un acceso equitativo a los recursos laborales que promuevan el bienestar, especialmente en sectores donde las mujeres enfrentan mayores demandas laborales y menor equilibrio, como el sector formal y los quintiles intermedios de ingresos. Es fundamental fomentar la conciliación entre la vida laboral y personal, considerando que las mujeres enfrentan mayores barreras para permanecer en el mercado laboral y, a menudo, asumen una doble carga de trabajo remunerado y no remunerado.

Una segunda línea es desarrollar estrategias diferenciadas por sectores y tipos de empleo. Las políticas deben adaptarse a los distintos sectores ocupacionales y características de la población objetivo, reconociendo las diferencias entre trabajos formales e informales, así como entre sectores productivos. Por ejemplo, en el sector servicios, donde los(as) trabajadores(as) enfrentan mayores demandas y menor acceso a recursos, es necesario implementar medidas que alivien la carga laboral y mejoren las condiciones de trabajo. En el sector informal, donde las demandas laborales son menores pero la percepción de recursos es más alta, se pueden fomentar programas que ofrezcan estabilidad y protección social.

Finalmente, es urgente fortalecer la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo. Es crucial implementar políticas orientadas a reducir las demandas laborales excesivas y mejorar el acceso a recursos, especialmente en medianas y grandes empresas donde los trabajadores enfrentan mayores presiones. La salud mental de los empleados debe abordarse mediante la creación de entornos laborales saludables que equilibren las cargas y promuevan la autonomía y el apoyo social. Programas que prevengan y mitiguen los efectos negativos de la tensión laboral, como el estrés, ansiedad o depresión, serían clave para mejorar el bienestar general y la productividad.

Estas recomendaciones permitirán un enfoque integral para abordar la tensión laboral, generando un entorno de trabajo más equitativo y saludable para todos los trabajadores.



Referencias

Bakker, A.B. and E. Demerouti (2007) *The job demands-resources model: State of the art*. Journal of Managerial Psychology, Vol. 22, pp. 309-328.

Bakker, A.B., M. Van Weldhoven and D. Xanthopoulou (2010) *Beyond the demand-control model. Thriving on high job demands and resources*. Journal of Personnel Psychology, Vol. 9, pp. 3-16.
<https://psycnet.apa.org/record/2010-04294-002>

Brunner, E.J. et al. (2004) *Is the effect of work stress on cardiovascular mortality confounded by socioeconomic factors in the Valmet study?*. Journal of Epidemiology Community Health, pp. 1019-1020.

Cazes, S., A. Hijzen & A. Saint-Martin (2015) "Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174, OECD Publishing, Paris.
<http://dx.doi.org/10.1787/5jrp02kqw1mr-en>

Clark, A. (1998), *Measures of Job Satisfaction: What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries*. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 34, OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/670570634774>.

EMCO – EU Employment Committee (2010) *Quality in Work*. Thematic Review 2010, Brussels.
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/information-data/quality-employment>

Eurofound (2012a) *Trends in Job Quality in Europe*. Publications Office of the European Union, Luxembourg
<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2012/trends-job-quality>

Eurofound (2013) *Employment polarisation and job quality in the crisis: European Jobs Monitor*, Dublin.
<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2013/employment-polarisation-and-job-quality-crisis-european-jobs-monitor-2013>

European Commission (2001) *Employment and Social Policies: A Framework for Investing in Quality*.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52001DC0313>

Hijzen, A. and B. Menyhért (2016) *Measuring Labour Market Security and Assessing its Implications for Individual Well-Being*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 175, OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/5jm58qvz6s4-en>.

ILO (2012), *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions*, ILO Manual, First edition, Geneva.
<https://www.ilo.org/publications/decent-work-indicators-concepts-and-definitions>

ILO (2013) *Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version*. International Labour Office. – Geneva.
<https://www.ilo.org/publications/decent-work-indicators-guidelines-producers-and-users-statistical-and-legal>

ILO (2022) *Working Time and Work-Life Balance Around the World*. Geneva.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_864222.pdf

ISL (203) *Sobrecarga mental en el trabajo: desafíos para su evaluación desde una perspectiva de interseccionalidad en Chile. Notas Técnicas en Higiene, Seguridad y Salud de los Trabajadores*. Departamento de Salud Ocupacional, Instituto de Salud Pública.
<https://www.ispch.cl/documento/nota-tecnica-118-carga-mental-en-el-trabajo-desafios-para-su-evaluacion-desde-una-perspectiva-de-interseccionalidad-en-chile/>

I.T. Jolliffe (2002) *Principal Component Analysis. Second Edition*. Springer, New York.
https://link.springer.com/chapter/10.1007/0-387-22440-8_13

Johnson, J.V. and G.E. Johansson (1991) *The Psychosocial Work Environment: Work Organization, Democratization and Health*. Publishing Company, Inc., Amityville, New York.



Johnson, J.V., E.M. Hall and T. Theorell (1989) *Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity in a random sample of the Swedish male working population*. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, Vol. 15, pp. 271-279.

Johnson, J.V. and E.M. Hall (1988) *Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population*. American Journal of Public Health, Vol. 78, pp. 1336-1342.

Kaplan, D. (2004) *The SAGE handbook of quantitative methodology for the social sciences*. SAGE Publications, Inc.
<https://methods.sagepub.com/book/the-sage-handbook-of-quantitative-methodology-for-the-social-sciences>

Karasek, R. (1979) *Job demands, job decision-latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. Administrative Science Quarterly, Vol. 24, pp. 286-308.

Karasek, R. and T. Theorell (1990) *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Work Life*. Basic Books, NewYork.

Kivimaki, M. et al. (2002) *Work stress and risk of cardiovascular mortality: Prospective cohort study of industrial employees*. BMJ, Vol. 325, pp. 1-5.

Kroenke K, Spitzer RL, Williams JB (2003) *The Patient Health Questionnaire-2: Validity of a two-item depression screener*. Medical Care, 41 (11): 1284-92.

Kuper, H. et al. (2002) *When reciprocity fails: Effort-reward imbalance in relation to coronary heart disease and health functioning within the Whitehall II study*. Occupational and Environmental Medicine, Vol. 59, pp. 777-784.

Leschke, J. and A.Watt (2008) *Job quality in Europe*. ETUI-REHS Working Paper, No. 2008/07.
<https://www.etui.org/sites/default/files/08%20WP2008%2007%20EN%20web.pdf>

Murtin, Fabrice - Arnaud, Benoît; Le Thi, Christine - Parent-Thirion, Agnès (2022) *The relationship between quality of the working environment, workers' health and well-being: Evidence from 28 OECD countries*. OECD Papers on Well-being and Inequalities, No. 4, OECD Publishing, Paris.
<https://doi.org/10.1787/c3be1162-en>

OECD (2013), *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*. OECD Publishing, Paris,
<https://doi.org/10.1787/9789264191655-en>.

OECD (2017), *OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment*. OECD Publishing, Paris.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264278240-en>

OECD (2022) *Promoting Health and Well-being at Work: Policy and Practices*, OECD. Health Policy Studies, OECD Publishing, Paris.
<https://doi.org/10.1787/e179b2a5-en>.

OECD (2023) *Measuring Population Mental Health*. OECD Publishing, Paris.
<https://doi.org/10.1787/5171eef8-en>

Siegrist, J. (1996) *Adverse health effects of high effort/low-reward conditions*. Journal of Occupational Psychology, Vol. 1, pp27-41.

Theorell, T. and R. Karasek (1996) *Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research*. Journal of Occupational Health and Psychology, Vol. 1, pp. 9-26

UNICE (2001) *Employment and Social Policies: A Framework for Investing in Quality*. UNICE position paper on the Commission Communication
<https://www.business-europe.eu/publications/commission-communication-employment-and-social-policies-framework-investing-quality>

UNECE (2015) *Handbook on Measuring Quality of Employment A Statistical Framework*. Prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment. United Nations Economic Commission for Europe.
<https://unece.org/statistics/publications/handbook-measuring-quality-employment>



Glosario

Escala depresión/ansiedad (PHQ-4): El Cuestionario de Salud del Paciente (PHQ-4) es una herramienta de detección breve que consta de cuatro preguntas diseñadas para identificar la presencia y gravedad de los síntomas de depresión y ansiedad, dos trastornos comunes y frecuentemente comórbidos en la población general. Este cuestionario integra dos preguntas del PHQ-9/8 (conocidas como PHQ-2) relacionadas con la depresión y dos del GAD-7 (denominadas GAD-2) enfocadas en la ansiedad, ambas con comprobada efectividad y validez

Para más detalles ver: OECD (2023), *Measuring Population Mental Health*, OECD Publishing, Paris.

https://www.oecd.org/en/publications/measuring-population-mental-health_5171eef8-en.html

y Kroenke K, Spitzer RL, Williams JB (2003). *The Patient Health Questionnaire-2: validity of a two-item depression screener*. *Medical Care*, 41 (11): 1284-92.

Escala de balance afectivo: El afecto es un término utilizado por la psicología para describir los sentimientos de una persona, medidos en un momento específico para reflejar cómo se experimenta la vida en lugar de como se recuerda. Se divide en dos dimensiones: afecto positivo, que incluye emociones como felicidad y satisfacción, y afecto negativo, que abarca estados emocionales desagradables como tristeza y ansiedad. Mientras que el afecto positivo tiende a ser unidimensional, el afecto negativo puede ser más multidimensional, lo que permite experimentar diferentes emociones simultáneamente. Además, los estados afectivos están relacionados con la evaluación de la vida, permitiendo a las personas juzgar sus experiencias en un eje "bueno/malo", lo que justifica la medición del equilibrio entre afecto positivo y negativo.

Para más detalles ver: OECD (2013), *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*, OECD Publishing, Paris.

<https://doi.org/10.1787/9789264191655-en>.

Carga mental: El concepto de *carga mental en el trabajo* surge de la ergonomía y la psicología ocupacional, y ha evolucionado para abarcar no solo las demandas físicas y cognitivas del trabajo remunerado, sino también las asociadas al trabajo no remunerado, como las tareas domésticas y el cuidado. Inicialmente centrado en los efectos del estrés y la fatiga en la productividad laboral, este concepto ha ampliado su enfoque para reconocer la complejidad psicológica y emocional del trabajo, especialmente en el caso de las mujeres, quienes suelen enfrentarse a una "doble carga" al combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades del hogar. En Chile, la carga mental se evalúa mediante cuestionarios que miden tanto las demandas cuantitativas (volumen de tareas) como cualitativas (procesos de atención y concentración). Además, estudios recientes sobre la carga mental doméstica revelan una distribución desigual de estas responsabilidades, que afecta de manera desproporcionada a las mujeres.

Para más detalles, ver: ISL (203) Sobrecarga mental en el trabajo: desafíos para su evaluación desde una perspectiva de interseccionalidad en Chile. Notas Técnicas en Higiene, Seguridad y Salud de los Trabajadores. Departamento de Salud Ocupacional.

<https://www.ispch.cl/documento/nota-tecnica-118-carga-mental-en-el-trabajo-desafios-para-su-evaluacion-desde-una-perspectiva-de-interseccionalidad-en-chile/>

Satisfacción con la vida: La satisfacción con la vida se refiere a una evaluación reflexiva que una persona realiza sobre su vida en su conjunto o sobre aspectos específicos de esta. Este proceso implica que el individuo establece un "estándar" personal y compara sus circunstancias con ese criterio, aunque no siempre de manera consciente. La evaluación de la vida está relacionada con juicios sobre acciones preferibles y se basa en cómo las personas recuerdan sus experiencias, influenciada por la "peak-end-rule", que destaca que la evaluación se centra en las emociones más intensas y finales de una experiencia. Aunque estas evaluaciones pueden diferir de las emociones experimentadas en el momento, son de interés para investigadores y responsables de políticas debido a su conexión con el bienestar individual. Las medidas más comunes de satisfacción con la vida suelen referirse a la vida en su totalidad, pero también pueden incluir evaluaciones de aspectos específicos, como la salud o el trabajo, que están fuertemente correlacionados con las evaluaciones generales.

Para más detalles ver: OECD (2013), *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*, OECD Publishing, Paris.

<https://doi.org/10.1787/9789264191655-en>.



Anexos

Anexo 1: Ficha Técnica EBS 2023

FICHA TÉCNICA ENCUESTA DE BIENESTAR SOCIAL 2023

Organismo responsable	Ministerio de Desarrollo Social y Familia.
Organismos ejecutores	Instituto Nacional de Estadísticas (INE), (recolección y procesamiento de datos).
Población objetivo	Personas de 18 años y más que residen en viviendas particulares en el territorio nacional.
Unidades de análisis	Personas de 18 años y más
Cobertura	Nacional. Sin embargo, se excluyen áreas de difícil acceso ¹³ .
Tamaños logrados de unidades de análisis	11.234 personas.
Marco Muestral	Personas de 18 años y más que conforman los hogares que pertenecen a las viviendas que respondieron ¹⁴ la encuesta Casen 2022.
Diseño de la muestra	Diseño probabilístico, bifásico y estratificado. La primera fase corresponde a las viviendas logradas en Casen 2022 cuyo diseño muestral es probabilístico, estratificado, por conglomerados y en múltiples etapas, luego la segunda fase, se obtiene de las personas de 18 años y más a través de un muestreo aleatorio y estratificado por región. La unidad de selección son las personas. El tamaño de la muestra, incluyendo sobremuestreo, fue de 26.568 personas.
Representatividad	Nacional. Áreas geográficas urbana y rural. Regional (para las 16 regiones del país).
Error muestral	<ul style="list-style-type: none"> Con el objetivo de abarcar con exactitud los indicadores planteados en los objetivos de la encuesta, y suponiendo que la distribución es disímil (enfoque multidimensional), la variable de diseño se define como la tasa de insatisfacción con la vida. Así los errores muestrales esperados se fijaron en: a nivel nacional 1 punto porcentual (pp.) en el caso del error absoluto y 8% el error relativo. A nivel regional los valores máximos son de 3,8 pp. para el error absoluto y el error relativo es de 33,6%. A modo de referencia, a nivel regional, el error absoluto promedio es de 3,1 pp. (con un valor máximo de 3,8 pp. en la región de Arica y Parinacota) y el error relativo promedio es de 26,7% (con un valor máximo de 33,6% en la región de Aysén)
Período de trabajo de campo	4 de septiembre - 22 de diciembre de 2023.
Modo de aplicación	Aplicación telefónica en cuestionario asistido por computador (CATI).
Informante	Persona seleccionada de 18 años y más.
Resultados trabajo de campo	Tasa de Respuesta: 46,2% Tasa de Rechazo: 14,9% Tasa de Cooperación: 68,6% Tasa de Contacto: 67,3%
Tiempo de entrevista	Mediana de 34 minutos.
Número de comunas	335.
Control de calidad	26% supervisión interna INE
Cobertura temática	Trece módulos: Caracterización, Bienestar Subjetivo, Educación, Trabajo en la ocupación, Uso del tiempo, Ingresos, Salud, Vivienda, Calidad del medio ambiente, Seguridad, Relaciones sociales, Confianza y participación; y Orientación Sexual.
Otros	Entrevista voluntaria. No se solicitan datos personales (sin RUN, sin apellidos). Bases de datos de acceso público.

Fuente: Ministerio Desarrollo Social y Familia.

¹³ Las áreas de difícil acceso (ADA) definidas por el INE incluyen a las comunas de General Lagos, Colchane, Ollagüe, Juan Fernández, Isla de Pascua, Cochamó, Chaitén, Futaleufú, Hualaihué, Palena, Lago Verde, Guaitecas, O'Higgins, Tortel, Laguna Blanca, Río Verde, San Gregorio, Cabo de Hornos (Ex - Navarino), Antártica, Primavera, Timaukel, Torres del Paine. Estas áreas geográficas no están incluidas en el Marco Muestral del INE.

¹⁴ Solo se consideran encuestas logradas.



Anexo 2: Marco conceptual de EBS 2023: Dimensiones y subdimensiones EBS 2023

Dimensiones	Objetivo	Subdimensiones
Bienestar subjetivo	El objetivo del módulo es evaluar si las personas gozan de una evaluación positiva respecto a sus propias vidas y el balance emocional que experimentan en un momento del tiempo.	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la vida. • Satisfacción con la vida por áreas (trabajo, educación, ingresos, etc.) • Balance afectivo.
Educación	El objetivo del módulo es evaluar las posibilidades que tienen las personas respecto a su educación y si disponen de las oportunidades para educarse	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades que entrega la educación. • Interés en seguir estudiando.
Trabajo en la ocupación	El objetivo de este módulo es evaluar si las personas disponen de un ambiente de trabajo de calidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad del ambiente de trabajo. • Autopercepción de empleabilidad.
Uso del tiempo	El objetivo de este módulo es visibilizar la forma en que las personas distribuyen su tiempo en distintas actividades durante el día, ya que esto es clave en el bienestar de las personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. • Acceso a servicios de cuidado. • Carga mental. • Participación en actividades culturales.
Ingresos	El objetivo de este módulo es evaluar si las personas disfrutan y disponen de oportunidades para tener seguridad económica.	<ul style="list-style-type: none"> • Suficiencia de ingresos. • Endeudamiento.
Salud	El objetivo de este módulo es evaluar si las personas disfrutan y tienen oportunidades para gozar de buena salud.	<ul style="list-style-type: none"> • Estado de salud. • Acceso a servicios de salud. • Salud mental (PHQ4 Ansiedad y Depresión). • Autoevaluación de la salud • Protección financiera frente a problemas de salud.
Vivienda	El objetivo de este módulo es evaluar si las personas disponen de una vivienda en buenas condiciones y un entorno que considere servicios básicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de la vivienda. • Confort térmico.
Calidad del medio ambiente	Este módulo busca evaluar si las personas gozan y tienen oportunidades para disfrutar de un entorno libre de contaminación ambiental.	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a áreas verdes. • Limitantes por la calidad del medio ambiente. • Exposición a problemas ambientales. • Evaluación del medio ambiente.
Seguridad	Este módulo busca evaluar si las personas tienen oportunidades para vivir en un entorno seguro para el desarrollo de las actividades diarias.	<ul style="list-style-type: none"> • Limitantes causadas por la seguridad. • Percepción de la seguridad. • Victimización. • Mecanismos sociales de seguridad.
Relaciones Sociales	El objetivo de este módulo es evaluar si las personas son parte y tienen oportunidades para establecer relaciones sociales y tienen confianza en la posición que ocupan en la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> • Redes de apoyo. • Soledad. • Maltrato.
Confianza y participación	El objetivo de este módulo es evaluar si las personas participan políticamente, confían en las instituciones y tienen las oportunidades para incidir en decisiones comunitarias.	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza en instituciones y personas. • Participación social y política. • Barreras para la participación. • Voz política.

Fuente: Ministerio Desarrollo Social y Familia.



Anexo 3. Marco de comparativo sobre calidad del empleo**Tabla 1:** Marcos internacionales de medición de la calidad del empleo

Dimensiones			Cobertura geográfica
EU (2001)	(1) Calidad intrínseca del empleo (2) Aprendizaje permanente y desarrollo profesional (3) Igualdad de género (4) Salud y seguridad en el trabajo (5) Flexibilidad y seguridad	(6) Inclusión y acceso al mercado laboral (7) Organización del trabajo y equilibrio entre vida laboral y personal (8) Diálogo social y participación de los trabajadores (9) Diversidad y no discriminación (10) Rendimiento económico general y productividad	Unión Europea
UNICE Business Europe (2001)	(1) Número de accidentes mortales y graves (2) Tasas de enfermedades profesionales (3) Número de días perdidos por enfermedad (4) Productividad laboral (5) Proporción de la población activa con niveles de educación bajos, medios y altos	(6) Proporción de la población con niveles básicos, medios y altos de alfabetización en TIC (7) Tiempo medio necesario para encontrar el primer empleo o un nuevo empleo (8) Tasa de empleo y tasa de desempleo (9) Proporción de la población en edad de trabajar que crea su propia empresa	Unión Europea
Leschke ETUI (2008)	(1) Salarios (2) Formas atípicas de empleo (3) Tiempo de trabajo y equilibrio entre vida laboral y personal	(4) Condiciones de trabajo y seguridad laboral (5) Desarrollo de competencias y carrera profesional (6) Representación de intereses colectivos	Unión Europea
EMCO (2010)	(1) Seguridad socioeconómica: ingresos adecuados, seguridad laboral y profesional (2) Educación y formación: desarrollo de competencias, empleabilidad	(3) Condiciones de trabajo: salud y seguridad en el trabajo, intensidad del trabajo, autonomía, representación de intereses colectivos (4) Conciliación entre vida laboral y personal y género: Conciliación entre vida laboral y personal, equilibrio entre género	Unión Europea
ILO (2012)	(1) Oportunidades de empleo (2) Trabajo inaceptable (3) Ingresos adecuados y trabajo productivo (4) Horarios decentes (5) Estabilidad y seguridad en el trabajo (6) Combinación de trabajo y vida familiar	(7) Trato justo en el empleo (8) Entorno de trabajo seguro (9) Protección social (10) Diálogo social y relaciones laborales (11) Contexto económico y social del trabajo decente	Global
Eurofound (2012a, 2013)	<i>Índice de calidad del empleo (2012a)</i> (1) Ingresos (2) Perspectivas (3) Calidad intrínseca del trabajo (4) Calidad del tiempo de trabajo	<i>Índice de calidad del trabajo no pecuniario (2013)</i> (1) Calidad intrínseca del trabajo (2) Riesgos laborales (3) Riesgos en el lugar de trabajo (4) Tiempo de trabajo (5) Equilibrio entre vida laboral y personal	Unión Europea
UNECE (2015)	(1) Seguridad y ética (2) Ingresos y beneficios (3) Horario laboral (4) Equilibrio entre el trabajo y la vida personal	(5) Seguridad laboral y protección social (6) Desarrollo de competencias y formación (7) Condiciones laborales y motivación	Global

Fuente: adaptación de Cazes, S., A. Hijzen & A. Saint-Martin (2015).



Tabla 2: Marco de la OCDE para la calidad del empleo

Dimensión	Indicador principal	Subindicador
Ingresos	Calidad de los ingresos	Promedio ingresos Desigualdad de ingresos
Seguridad del mercado laboral	Seguridad del mercado laboral frente al desempleo	Riesgo de desempleo Seguro de desempleo
	Seguridad en el mercado laboral frente a salarios extremadamente bajos	Probabilidad de caer bajo umbral de ingresos Probabilidad de salir bajo umbral de ingresos
Calidad del entorno de trabajo	Tensión laboral (<i>job strain</i>)	Exigencias laborales excesivas - Presión laboral - Factores de riesgo para la salud física Recursos laborales insuficientes - Autonomía laboral y oportunidades de aprendizaje - Apoyo social en el trabajo
	Jornadas extensas	

Fuente: adaptación de Cazes, S., A. Hijzen & A. Saint-Martin (2015).



Anexo 4. Modelo de Demanda y Recursos Laborales (JD-R)**Tabla 1:** Dimensiones y características de la calidad del ambiente de trabajo

Dimensión	Características del trabajo	
	Demandas laborales	Recursos Laborales
A. Entorno físico y social	A.1. Factores de riesgo físicos: ruido, aire contaminado. A.2. Exigencias físicas: carga pesada. A.3. Intimidación y discriminación en el lugar de trabajo.	A.4. Apoyo social en el trabajo: apoyo compañeros.
B. Tareas del trabajo	B.1. Intensidad del trabajo: horas trabajadas a la semana. B.2. Demandas emocionales: estrés y preocupación.	B.3. Discreción y autonomía en la tarea: independencia, capacidad de administrar las tareas.
C. Características organizacionales		C.1. Participación de la organización y voz en el lugar de trabajo: participación en toma decisiones. C.2. Buenas prácticas de gestión C.3. Claridad de las tareas y retroalimentación del desempeño
D. Acuerdos sobre el horario de trabajo	D.1. Horario de trabajo antisocial: trabajo fin de semana.	D.2. Flexibilidad del horario laboral: disponer horas o permisos.
E. Perspectivas de empleo	E.1. Percepciones de inseguridad laboral: percepción pérdida trabajo, alta movilidad.	E.2. Oportunidades de formación y aprendizaje: acceder a capacitación y aprenderé cosas nuevas. E.3. Oportunidades de desarrollo profesional
F. Aspectos intrínsecos		F.1. Oportunidades de autorrealización F.2. Recompensas intrínsecas

Fuente: adaptación de OECD (2017) Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment.

En conjunto, estas dimensiones permiten una evaluación integral de la tensión laboral, considerando no solo las demandas a las que se enfrentan los trabajadores, sino también los recursos disponibles para mitigar sus efectos. El modelo JD-R destaca la importancia de un entorno laboral equilibrado, donde las demandas y recursos se gestionen adecuadamente para promover la salud y la satisfacción en el trabajo.



Anexo 5. Resultados Análisis Componentes Principales**Tabla 1:** Análisis de componentes principales

Factor	Eigenvalue	Difference	Proportion	Cumulative
Factor1	2,83138	0,79108	0,20220	0,20220
Factor2	2,04030	0,75002	0,14570	0,34800
Factor3	1,29028	0,28833	0,09220	0,44010
Factor4	1,00195	0,04558	0,07160	0,51170
Factor5	0,95637	0,07213	0,06830	0,58000
Factor6	0,88424	0,09669	0,06320	0,64320
Factor7	0,78755	0,02469	0,05630	0,69940
Factor8	0,76286	0,07720	0,05450	0,75390
Factor9	0,68566	0,01136	0,04900	0,80290
Factor10	0,67430	0,02148	0,04820	0,85110
Factor11	0,65281	0,12136	0,04660	0,89770
Factor12	0,53146	0,03999	0,03800	0,93570
Factor13	0,49147	0,08211	0,03510	0,97080
Factor14	0,40936	.	0,02920	1,00000
LR test: independent vs. saturated: chi2(91) = 6941,65 Prob>chi2 = 0,0000				

Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Tabla 2: Factor loadings (pattern matrix) y unique variances

Variable	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5	Uniqueness
rec_ord_oo6	0,57880	-0,19410	0,10460	0,15740	-0,17090	0,56240
rec_ord_oo7_a2	0,28990	0,49290	-0,21160	0,11730	0,28410	0,53380
rec_ord_oo7_a3	0,42860	0,23130	0,09070	0,51210	0,09830	0,48270
rec_ord_oo7_a4	0,50130	0,38620	0,10230	-0,19430	0,12520	0,53560
rec_ord_oo7_a5	0,50090	0,38090	-0,00330	-0,30690	0,19030	0,47360
rec_ord_oo7_a6	0,62970	0,43090	0,14390	-0,06260	0,00640	0,39300
rec_ord_oo7_a7	0,66350	0,18020	0,12220	-0,00300	-0,13420	0,49430
dem_ord_oo1	-0,33470	0,28310	0,70720	0,04110	-0,09360	0,29730
dem_ord_oo2	-0,38980	0,28150	0,68860	0,09710	-0,02030	0,28480
dem_ord_oo3	-0,27240	0,46740	-0,14630	0,36910	-0,21290	0,50440
dem_ord_oo4	-0,40210	0,59550	-0,28590	-0,03780	-0,20980	0,35640
dem_ord_oo5	-0,39940	0,64780	-0,30170	-0,01150	-0,16160	0,30360
dem_ord_oo7_a1	-0,34620	0,02230	-0,01740	0,31060	0,76400	0,19920
dem_u1_ord_ocde	-0,33230	0,20280	0,10720	-0,56560	0,24170	0,45860

Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.



Tabla 3: Factores rotados y análisis de varianza¹⁵

Variable	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5	Uniqueness
rec_ord_oo6				0,4321		0,5624
rec_ord_oo7_a2	0,5163					0,5338
rec_ord_oo7_a3				0,5997		0,4827
rec_ord_oo7_a4	0,6791					0,5356
rec_ord_oo7_a5	0,7081					0,4736
rec_ord_oo7_a6	0,7409					0,3930
rec_ord_oo7_a7	0,5636					0,4943
dem_ord_oo1			0,8299			0,2973
dem_ord_oo2			0,8298			0,2848
dem_ord_oo3		0,6432				0,5044
dem_ord_oo4		0,7776				0,3564
dem_ord_oo5		0,8125				0,3036
dem_ord_oo7_a1					0,8802	0,1992
dem_u1_ord_ocde				-0,6965		0,4586

Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota: Rotación tipo varimax (normalización kaiser). Las Celdas en blanco representan abs (loading) <.35.

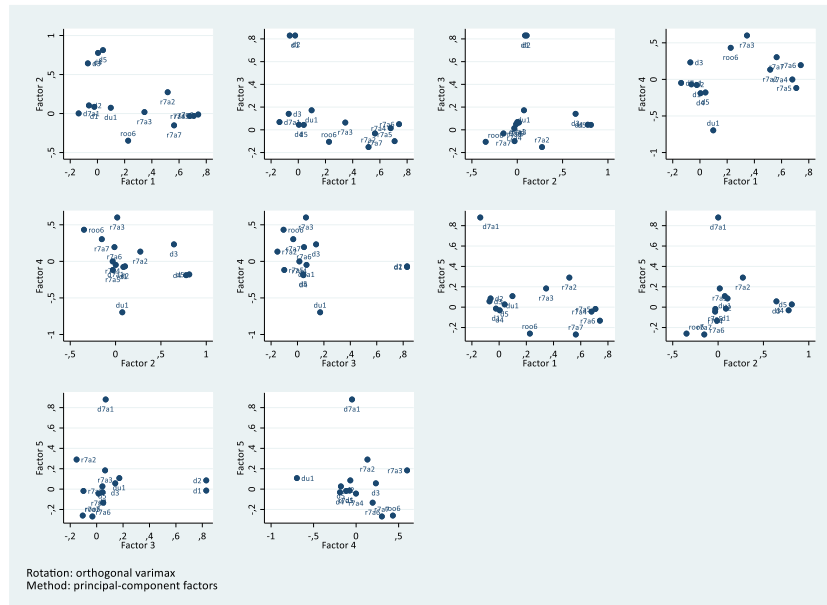
Estos 5 factores capturan diferentes dimensiones de las *demandas y recursos laborales*, como las relaciones y el reconocimiento, tiempos ajustados, exposición a riesgos físicos y el riesgo de pérdida de empleo. Cada uno de los cinco factores extraídos refleja distintos aspectos de la tensión laboral:

- Factor 1: compuesto por cuatro variables de recursos laborales, que permiten identificar la dimensión latente de tipo “*relaciones y reconocimiento*”. Este factor se relaciona con las variables oo7_a4 Trabajo bien hecho; oo7_a5 Ayuda compañeras/os; oo7_a6 Consideran opinión y oo7_a7 Reconocimiento.
- Factor 2 “*tiempos ajustados*”, se relaciona con las demandas laborales y está compuesto por tres variables: oo3 Trabajo en tiempo libre (agregada); oo4 Tareas de manera rápida y oo5 Plazos ajustados.
- Factor 3 “*trabajo peligroso*” también está asociada a demandas laborales y está compuesto por las variables oo1 Exposición sustancia químicas y oo2 Mover carga pesada.
- Factor 4 “*Ajuste jornada*” es una combinación de una pregunta de demandas y una de recursos, estas son: oo7_a3 Cambiar forma trabajo y u1_aj tramo de jornada (normativa OCDE).
- Factor 5 “*Riesgo pérdida empleo*”, está compuesto por una sola variable: oo7_a1 Riesgo pérdida empleo.

¹⁵ Para la estimación de los factores se utilizó la rotación Varimax (rotación Kaiser-Varimax) que maximiza la suma de la varianza de las cargas al cuadrado, donde "cargas" significa correlaciones entre variables y factores. Esto suele dar como resultado cargas factoriales altas para un número menor de variables y cargas factoriales bajas para el resto.



Gráfico 1: Factor Loadings



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Tabla 4: Kaiser-Meyer-Olkin¹⁶
medida de adecuación de la muestra

Variable	KMO
rec_ord_oo6	0,8440
rec_ord_oo7_a2	0,7787
rec_ord_oo7_a3	0,8192
rec_ord_oo7_a4	0,8240
rec_ord_oo7_a5	0,8127
rec_ord_oo7_a6	0,7654
rec_ord_oo7_a7	0,8115
dem_ord_oo1	0,6215
dem_ord_oo2	0,6355
dem_ord_oo3	0,7896
dem_ord_oo4	0,6625
dem_ord_oo5	0,6529
dem_ord_oo7_a1	0,8438
dem_u1_ord_ocde	0,8285
Overall	0,7479

Tabla 5: Prueba AIC BIC¹⁷

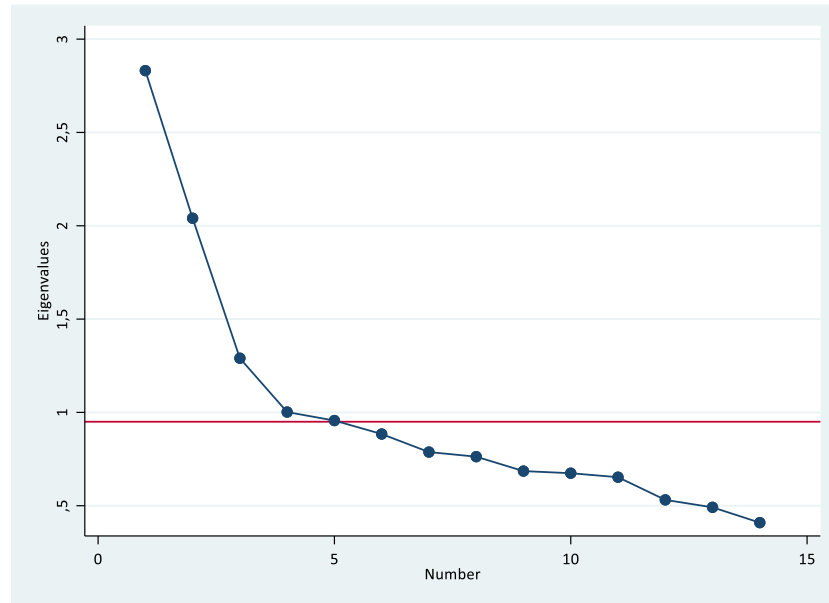
#factors	loglik	df_m	df_r	AIC	BIC
1	-1742,423	14	77	3512,845	3598,315
2	-542,3394	27	64	1138,679	1303,514
3	-151,3084	39	52	380,6169	618,7121
4	-91,74315	50	41	283,4863	588,7366
5	-43,79008	60	31	207,5802	573,8805
6	-16,94916	69	22	171,8983	593,1437
7	-9,869301	77	14	173,7386	643,824
8	-5,325094	84	7	178,6502	691,4707
9	-1,961404	90	1	183,9228	733,3733

Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

¹⁶ KMO toma valores entre 0 y 1; valores pequeños significan que, en general, las variables tienen muy poco en común para justificar un análisis factorial. Históricamente, se dan las siguientes etiquetas a los valores de KMO (Kaiser 1974): 0,00 a 0,49 *inacceptable*; 0,50 a 0,59 *miserable*; 0,60 a 0,69 *mediocre*; 0,70 a 0,79 *regular*; 0,80 a 0,89 *meritorio*; y 0,90 a 1,00 *maravilloso*.

¹⁷ El AIC y el BIC pueden considerarse como medidas que combinan el ajuste y la complejidad. El ajuste se mide negativamente por $-2 \cdot \ln(\text{verosimilitud})$; cuanto mayor sea el valor, peor será el ajuste. La complejidad se mide positivamente, ya sea por $2 \cdot k$ (AIC) o por $\ln(N) \cdot k$ (BIC). Dados dos modelos que se ajustan a los mismos datos, se considera que el modelo con el valor más pequeño del criterio de información es mejor.



Gráfico 2: Diagrama de sedimentación de valores propios después del factor

Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota técnica: El análisis de componentes principales (PCA) es un método estadístico que permite simplificar la complejidad de espacios muestrales con muchas dimensiones a la vez que conserva su información. Busca las direcciones a lo largo de las cuales los datos varían más. Estas direcciones se convierten en los nuevos ejes del espacio de datos, llamados componentes principales. En este proceso se obtienen un conjunto acotado de dimensiones centrales, donde los primeros componentes principales capturan la mayor parte de la varianza de los datos, lo que significa que conservan la información más importante. Los componentes posteriores capturan una proporción cada vez menor de la varianza.

Esta técnica permite visualizar datos de alta dimensión en un espacio de menor dimensión, facilitando la identificación de patrones y tendencias. A la vez, al eliminar las componentes principales con menor varianza, se reduce el ruido presente en los datos. En resumen, el PCA es una herramienta poderosa para explorar y analizar grandes conjuntos de datos. Al reducir la dimensionalidad y conservar la información más importante, el PCA facilita la interpretación de los datos y mejora el rendimiento de los modelos de aprendizaje automático.

Fuente:

Kaplan, D. (2004) The SAGE handbook of quantitative methodology for the social sciences. SAGE Publications, Inc.

<https://methods.sagepub.com/book/the-sage-handbook-of-quantitative-methodology-for-the-social-sciences>

I.T. Jolliffe (2002) Principal Component Analysis. Second Edition. Springer, New York.

https://link.springer.com/chapter/10.1007/0-387-22440-8_13



Anexo 6. Resultados Análisis Confiabilidad Alfa de Cronbach

Tabla 1: Alfa de Cronbach (modelo completo 14 variables)

Item	Obs (n)	Obs (exp)	Sign	item-test corr.	item-rest corr.	inter-item cov.	alpha	Label
rec_ord_oo6	6.210	9.214.948	+	0,4866	0,3546	0,1705659	0,6317	Conseguir Horas libres
rec_ord_oo7_a2	6.309	9.188.649	+	0,2128	0,0646	0,2044227	0,6784	Aprender cosas nuevas
rec_ord_oo7_a3	6.305	9.170.433	+	0,3646	0,2041	0,1828375	0,6538	Cambiar forma trabajo
rec_ord_oo7_a4	6.309	9.181.485	+	0,3121	0,2123	0,1940983	0,6565	Trabajo bien hecho
rec_ord_oo7_a5	5.644	8.383.289	+	0,3713	0,2489	0,1872084	0,6528	Ayuda compañeras/os
rec_ord_oo7_a6	6.086	8.963.654	+	0,4643	0,3491	0,1770601	0,6379	Consideran opinión
rec_ord_oo7_a7	6.188	9.055.257	+	0,5137	0,3853	0,1686351	0,6293	Reconocimiento
dem_ord_oo1	6.340	9.208.108	-	0,3903	0,2208	0,1779014	0,6519	Exposición sustancia químicas
dem_ord_oo2	6.343	9.209.221	-	0,4522	0,2767	0,1712018	0,6459	Mover carga pesada
dem_ord_oo3	6.335	9.198.657	-	0,3969	0,2325	0,1845474	0,6601	Trabajo en tiempo libre (agregada)
dem_ord_oo4	6.345	9.208.420	-	0,4634	0,3041	0,1681534	0,6379	Tareas de manera rápida
dem_ord_oo5	6.342	9.210.910	-	0,4901	0,3249	0,1643689	0,6352	Plazos ajustados
dem_ord_oo7_a1	6.142	9.029.402	-	0,3166	0,159	0,1886749	0,6607	Riesgo pérdida empleo
dem_u1_ord_ocde	3.791	5.620.620	-	0,3355	0,1937	0,1843231	0,6536	tramos jornada OCDE
Test scale						0,1803098	0,6662	Mean (unstandardized items)

Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Tabla 2: Alfa de Cronbach (modelo 12 variables)

Item	Obs (n)	Obs (exp)	Sign	item-test corr.	item-rest corr.	inter-item cov.	alpha	Label	
rec_ord_oo6	6.210	9.214.948	+	0,4894	0,3478	0,2064969	0,6385	Conseguir Horas libres	
rec_ord_oo7_a2	Eliminada del modelo								Aprender cosas nuevas
rec_ord_oo7_a3	6.305	9.170.433	+	0,3344	0,1608	0,2278183	0,6693	Cambiar forma trabajo	
rec_ord_oo7_a4	6.309	9.181.485	+	0,2829	0,1754	0,2409166	0,6689	Trabajo bien hecho	
rec_ord_oo7_a5	5.644	8.383.289	+	0,3507	0,2174	0,2317807	0,6655	Ayuda compañeras/os	
rec_ord_oo7_a6	6.086	8.963.654	+	0,4299	0,3022	0,2198005	0,6509	Consideran opinión	
rec_ord_oo7_a7	6.188	9.055.257	+	0,4946	0,3536	0,2071131	0,6401	Reconocimiento	
dem_ord_oo1	6.340	9.208.108	-	0,4014	0,2221	0,2150171	0,6602	Exposición sustancia químicas	
dem_ord_oo2	6.343	9.209.221	-	0,4589	0,2732	0,208029	0,6563	Mover carga pesada	
dem_ord_oo3	6.335	9.198.657	-	0,4351	0,2653	0,2201516	0,6648	Trabajo en tiempo libre (agregada)	
dem_ord_oo4	6.345	9.208.420	-	0,489	0,323	0,1984707	0,6397	Tareas de manera rápida	
dem_ord_oo5	6.342	9.210.910	-	0,5214	0,3506	0,1922862	0,6352	Plazos ajustados	
dem_ord_oo7_a1	Eliminada del modelo								Riesgo pérdida empleo
dem_u1_ord_ocde	3.791	5.620.620	-	0,3437	0,1938	0,2229901	0,6611	Tramos jornada OCDE	
Test scale						0,2159735	0,6741	Mean (unstandardized items)	

Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.



Nota técnica: Este coeficiente se calcula como el promedio de las correlaciones entre todos los ítems de un cuestionario: varía entre 0 y 1, cuanto más cercano a 1 sea el valor del Alfa, mayor será la consistencia interna del instrumento. De tal forma, un Alfa de Cronbach alto indica que las preguntas están midiendo de manera consistente el mismo constructo, lo que aumenta la confianza en los resultados obtenidos. Un Alfa bajo sugiere que las preguntas pueden no estar midiendo lo mismo.

La importancia del Alfa de Cronbach radica en que nos asegura la calidad de los datos recopilados. Al evaluar la consistencia interna de un cuestionario, se puede determinar si las preguntas están midiendo lo que se pretende medir, en este caso un indicador de tensión laboral y si los resultados son confiables.

Aunque el Alfa de Cronbach es una herramienta altamente utilizada en psicometría, es importante considerar sus limitaciones. Un Alfa de Cronbach alto no garantiza que el cuestionario esté midiendo el constructo correcto, solo indica que las preguntas están relacionadas entre sí. Además, factores como la cantidad de ítems y la naturaleza de las preguntas pueden influir en el valor del Alfa. Por lo tanto, es recomendable complementar el Alfa de Cronbach con otras medidas de validez para obtener una evaluación más completa de la calidad de un cuestionario. En resumen, el Alfa de Cronbach es una herramienta esencial para evaluar la fiabilidad de un cuestionario. Sin embargo, es importante interpretarlo en el contexto de la investigación y combinarlo con otras técnicas de validación para obtener una comprensión más completa de la calidad de los instrumentos de medición.

Para el análisis de confiabilidad se utiliza el programa *alphawgt*, desarrollado por el Departamento de Economía del Boston College, el cual calcula la estadística alfa de cronbach de forma similar al alfa oficial, pero con la salvedad de que este formato permite utilizar factores de expansión (*fweight* o *aweight* en Stata).

Para más detalles ver: <https://econpapers.repec.org/software/bocbocode/s444101.htm>

Fuente:

Savalei, V., & Reise, S. P. (2019). Don't Forget the Model in Your Model-based Reliability Coefficients: A Reply to McNeish (2018). *Collabra: Psychology*, 5(1): 36.

<https://doi.org/10.1525/collabra.247>.

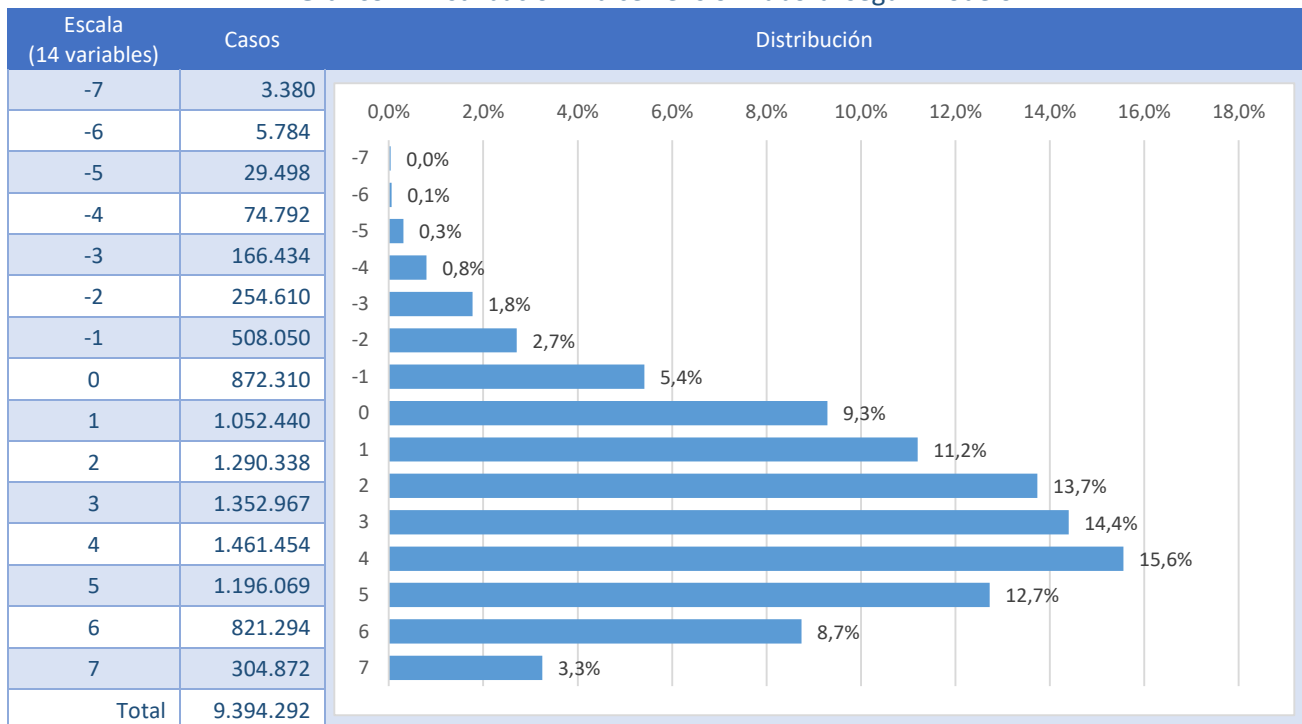
Gadermann, Anne M.; Guhn, Martin; and Zumbo, Bruno D. (2019) "Estimating ordinal reliability for Likert type and ordinal item response data: A conceptual, empirical, and practical guide," *Practical Assessment, Research, and Evaluation*: Vol. 17, Article 3.

<https://openpublishing.library.umass.edu/pare/article/id/1351/>



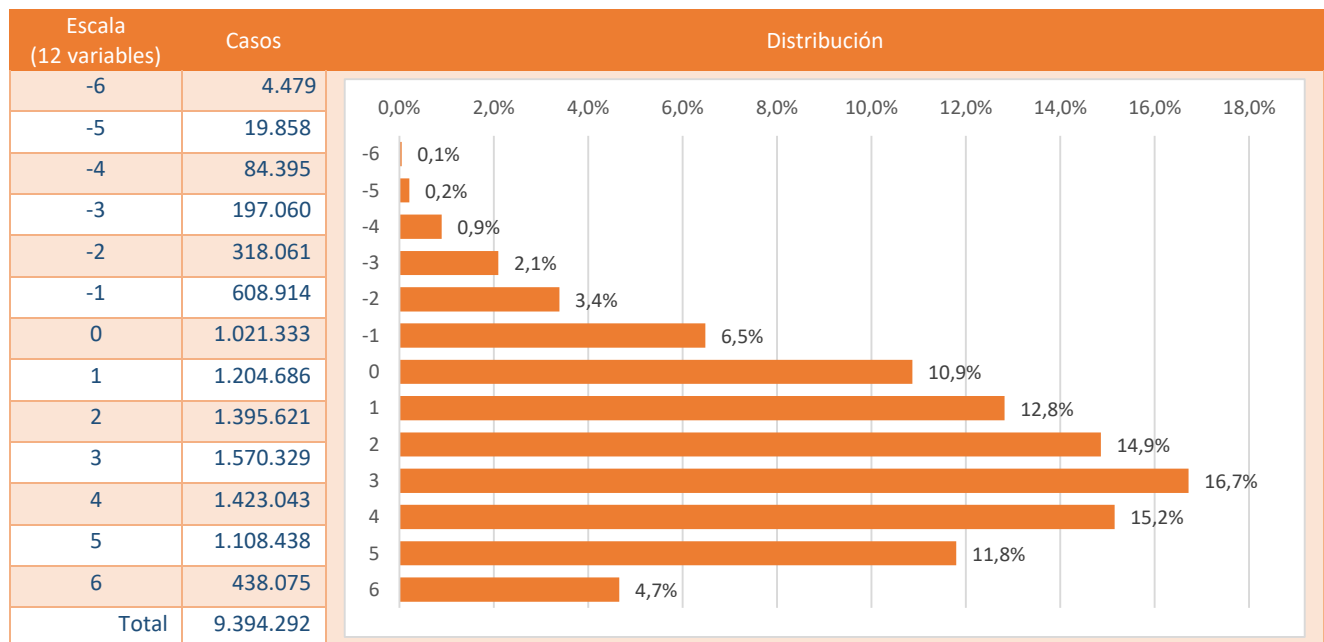
Anexo 7. Índice Tensión Laboral

Gráfico 1: Distribución Índice Tensión Laboral según modelo



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023.

Nota: A un 95% de confianza se observan diferencias significativas entre todos los niveles de tensión laboral.



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023.

Nota: A un 95% de confianza se observan diferencias significativas entre todos los niveles de tensión laboral.



Tabla 1a: Descriptivos sociodemográficos según Recursos Laborales

Desagregación		006 Conseguir horas libres			007a3 Cambiar forma trabajo			007a4 Trabajo bien hecho			007a5 Ayuda compañeras/os			007a6 Consideran opinión			007a7 Reconocimiento		
		Difícil	Ni difícil ni fácil	Fácil	Desacuerdo	Ni desacuerdo ni acuerdo	Acuerdo	Desacuerdo	Ni desacuerdo ni acuerdo	Acuerdo	Desacuerdo	Ni desacuerdo ni acuerdo	Acuerdo	Desacuerdo	Ni desacuerdo ni acuerdo	Acuerdo	Desacuerdo	Ni desacuerdo ni acuerdo	Acuerdo
Sexo	Nacional	24,9	25,3	49,8	40,8	13,2	46,0	4,2	6,1	89,7	10,0	12,5	77,4	10,6	13,5	75,9	19,4	14,6	66,0
	Hombre	24,4	25,8	49,8	39,5	13,4	47,1	4,2	6,2	89,6	8,5	11,8	79,7	8,9	13,1	78,0	18,6	15,4	66,0
	Mujer	25,5	24,6	49,9	42,5	13,0	44,5	4,1	6,0	89,9	12,3	13,5	74,2	12,9	14,1	72,9	20,5	13,5	66,1
Tramo edad	18-29	24,2	31,3	44,5	36,5	14,9	48,6	5,0	7,5	87,5	8,0	10,8	81,2	12,5	16,0	71,5	19,8	16,9	63,3
	30-44	27,6	28,1	44,3	40,7	14,2	45,2	4,0	7,0	89,0	9,3	13,5	77,2	9,9	14,9	75,2	21,8	16,4	61,7
	45-59	23,7	22,0	54,3	43,1	10,9	46,0	3,8	4,5	91,7	11,0	12,1	77,0	10,7	10,6	78,7	18,3	12,3	69,3
	60+	19,8	14,6	65,5	42,4	13,2	44,3	4,3	5,0	90,7	13,8	13,3	72,9	9,4	12,3	78,3	13,6	10,5	75,9
Macrozona (MZ) ^{a/}	Norte	29,8	27,0	43,2	41,1	12,6	46,3	3,8	7,4	88,9	11,4	12,2	76,4	10,7	15,2	74,0	20,1	17,0	62,9
	Centro	25,8	24,1	50,1	39,1	13,6	47,3	4,8	4,8	90,4	9,3	12,1	78,6	10,5	11,2	78,3	19,1	14,8	66,1
	Metropolitana	24,5	26,2	49,3	39,1	14,0	46,9	4,1	7,0	88,9	9,5	13,1	77,4	11,5	14,3	74,2	19,2	15,1	65,7
	Centro Sur	24,7	24,5	50,8	45,9	12,5	41,6	4,7	4,7	90,6	10,7	12,1	77,2	9,8	13,9	76,3	20,3	13,2	66,5
	Sur	22,5	23,6	53,9	39,7	11,9	48,4	3,0	5,8	91,2	11,1	12,0	76,8	8,9	11,7	79,4	18,7	13,3	68,1
	Austral	19,9	23,3	56,8	41,5	12,9	45,5	4,0	6,6	89,4	9,5	10,2	80,3	7,7	12,0	80,3	16,7	13,8	69,5
Quintil ingreso autónomo	I	21,0	25,2	53,8	39,8	13,9	46,2	4,3	6,4	89,3	15,1	14,0	70,9	13,1	11,4	75,6	17,9	15,2	66,9
	II	27,5	25,3	47,2	43,6	11,7	44,8	4,2	6,4	89,4	12,3	12,5	75,2	10,5	14,6	74,9	20,0	13,0	67,0
	III	25,4	25,4	49,2	43,4	12,4	44,2	3,9	5,9	90,2	9,7	12,4	77,8	12,1	12,6	75,3	19,4	14,2	66,4
	IV	26,1	24,9	49,0	42,5	13,3	44,2	4,2	6,2	89,7	8,5	11,4	80,1	9,8	15,2	74,9	22,2	14,9	62,9
	V	23,4	25,5	51,1	34,7	15,0	50,3	4,3	5,9	89,8	6,9	12,7	80,4	8,5	13,2	78,3	17,2	15,8	67,0
Pobreza multidimensional (5 dimensiones)	No pobre MD 5d	24,4	25,3	50,3	40,7	13,3	46,0	4,2	6,2	89,6	9,5	12,5	78,0	10,5	13,4	76,1	19,2	14,7	66,0
	Pobre MD 5d	28,5	24,5	47,1	41,0	12,3	46,8	4,0	5,7	90,3	13,7	12,0	74,3	11,8	13,9	74,4	20,8	13,4	65,7
Discapacidad (WG)	Sin discapacidad	24,9	25,7	49,4	40,6	13,2	46,2	4,1	5,9	90,0	9,9	12,5	77,6	10,7	13,5	75,8	19,5	14,7	65,9
	Con discapacidad	23,9	18,4	57,7	43,4	14,4	42,2	5,7	9,4	84,9	13,8	12,3	74,0	8,9	13,6	77,5	17,9	13,5	68,7
Inmigración	Nacido/a en Chile	23,9	25,4	50,8	41,1	13,1	45,8	4,3	6,1	89,7	10,2	12,0	77,7	10,3	13,3	76,4	19,3	14,4	66,2
	Nacido/a fuera de Chile	34,1	24,6	41,3	37,5	13,9	48,6	3,4	6,2	90,4	8,2	16,3	75,5	13,1	16,2	70,7	18,8	14,7	66,6
Etnia	Pertenece a pueblos indígenas	25,5	26,6	47,9	40,8	11,5	47,7	4,5	6,2	89,3	10,8	10,2	79,0	9,9	17,8	72,3	19,6	13,6	66,8
	No pertenece a pueblos indígenas	24,8	25,2	50,1	40,8	13,4	45,8	4,1	6,1	89,8	10,0	12,7	77,3	10,7	13,1	76,2	19,4	14,7	65,9
Tipo empleo	No Asalariado	17,7	24,0	58,3	31,1	11,9	57,0	4,1	5,1	90,7	11,5	15,6	72,9	7,0	9,8	83,2	13,6	11,3	75,0
	Asalariado	28,1	25,9	46,0	45,4	13,9	40,7	4,2	6,6	89,2	9,5	11,3	79,2	12,2	15,1	72,7	22,0	16,1	61,9

Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota:

- a/ La macrozona Norte incluye a las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama; MZ Centro a Coquimbo y Valparaíso; la MZ Centro Sur a O'Higgins, Maule, Ñuble y Biobío; la MZ Sur a La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos y la MZ Austral a Aysén y Magallanes.
- Al 95% las celdas destacadas en verde presentan diferencias significativas entre el valor nacional (celda gris) y cada categoría de las variables de comparación.
- Los porcentajes por pregunta suman 100% (fila).

Tabla 1b: Descriptivos sociodemográficos según Demandas Laborales

Desagregación		oo1 Exposición sustancias químicas			oo2 Mover carga pesada			oo3 Trabajo en tiempo libre			oo4 Tareas de manera rápida			oo5 Plazos ajustados			u1_aj tramos jornada OCDE		
		Nunca	A veces	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	<=30hrs	>30 <=50hrs	>50hrs
Sexo	Nacional	68,8	14,6	16,7	54,6	20,5	24,9	47,1	26,9	26,0	24,3	24,5	51,2	34,5	23,1	42,4	17,7	59,2	23,1
	Hombre	66,0	17,4	16,7	49,0	21,7	29,3	44,6	29,3	26,1	23,1	25,9	51,0	32,0	23,6	44,4	16,7	58,2	25,2
	Mujer	72,6	10,8	16,7	62,2	18,9	18,9	50,5	23,7	25,8	26,0	22,5	51,5	37,9	22,4	39,8	19,2	60,8	20,0
Tramo edad	18-29	68,6	15,6	15,8	50,0	19,8	30,2	49,2	24,9	25,9	19,9	25,0	55,2	34,7	22,3	43,0	18,1	57,7	24,2
	30-44	69,3	14,0	16,7	56,4	20,3	23,3	41,8	29,8	28,4	20,4	24,4	55,2	28,3	24,6	47,1	15,4	60,7	23,8
	45-59	68,7	14,3	17,0	54,6	20,1	25,3	51,6	25,2	23,2	28,1	23,4	48,5	37,0	22,0	41,0	18,0	60,4	21,6
	60+	67,6	15,1	17,3	56,4	23,1	20,5	49,6	25,3	25,0	34,5	26,6	38,9	47,5	21,9	30,6	23,8	53,5	22,7
Macrozona (MZ) ^{a/}	Norte	62,4	16,9	20,8	52,2	21,5	26,3	44,8	27,8	27,5	26,3	24,0	49,8	34,4	23,4	42,2	17,2	53,0	29,7
	Centro	68,9	13,2	17,9	51,5	21,6	26,9	53,2	24,6	22,3	27,1	25,3	47,5	39,2	20,4	40,4	17,9	57,4	24,7
	Metropolitana	72,6	13,2	14,2	58,7	19,0	22,3	45,5	28,0	26,5	21,8	24,2	54,0	31,2	23,1	45,7	18,5	58,2	23,4
	Centro Sur	65,3	15,8	18,9	52,0	20,7	27,4	46,7	25,8	27,5	25,5	24,1	50,4	35,5	24,5	40,0	14,9	62,9	22,2
	Sur	64,5	17,6	17,9	48,7	23,8	27,6	48,6	27,0	24,5	26,9	25,4	47,7	39,6	23,3	37,1	19,4	63,1	17,6
Austral	68,0	16,7	15,3	53,8	22,2	23,9	46,9	26,6	26,5	26,9	25,4	47,6	39,4	23,6	37,0	18,7	64,0	17,2	
Quintil ingreso autónomo	I	66,6	16,1	17,4	49,3	22,6	28,1	45,4	26,3	28,3	33,6	23,8	42,7	42,1	24,8	33,2	22,6	56,8	20,7
	II	63,7	15,3	21,0	43,9	21,8	34,2	50,5	25,2	24,3	25,2	24,7	50,1	39,6	20,1	40,3	18,6	60,1	21,3
	III	68,8	14,4	16,7	51,4	22,7	25,9	51,6	25,4	23,0	26,7	24,3	49,0	37,8	23,6	38,6	13,9	63,1	23,0
	IV	67,1	16,2	16,7	52,7	23,2	24,2	46,5	27,5	26,1	21,9	23,6	54,5	34,6	21,9	43,5	17,2	56,6	26,2
	V	76,4	11,5	12,2	72,7	13,2	14,1	41,3	29,9	28,8	17,4	25,8	56,8	21,7	25,2	53,2	18,1	58,8	23,1
Pobreza multidimensional (5 dimensiones)	No pobre MD 5d	69,0	14,5	16,5	56,5	19,7	23,8	46,9	27,5	25,6	23,2	24,9	51,9	32,9	23,8	43,3	17,9	59,2	22,9
	Pobre MD 5d	67,1	14,5	18,4	43,3	24,3	32,4	49,1	23,1	27,8	30,7	23,4	45,9	43,6	19,3	37,1	15,9	59,0	25,1
Discapacidad (WG)	Sin discapacidad	68,9	14,6	16,5	54,9	20,5	24,6	46,9	27,2	25,9	23,7	24,6	51,7	33,9	23,2	42,9	17,8	59,5	22,7
	Con discapacidad	65,9	13,9	20,2	49,6	20,4	30,0	51,0	22,2	26,8	35,3	23,1	41,6	45,7	20,7	33,6	15,4	54,9	29,7
Inmigración	Nacido/a en Chile	69,3	13,9	16,8	54,9	19,9	25,2	47,6	27,0	25,4	24,7	24,2	51,1	34,5	22,5	43,0	17,7	59,0	23,3
	Nacido/a fuera de Chile	64,7	21,0	14,3	52,3	25,3	22,4	42,7	26,8	30,5	20,8	27,9	51,3	35,5	27,7	36,8	17,7	61,9	20,4
Etnia	Pertenece a pueblos indígenas	64,5	17,5	18,0	43,7	24,2	32,1	46,6	26,7	26,8	27,7	24,7	47,6	37,2	21,3	41,6	15,7	56,2	28,1
	No pertenece a pueblos indígenas	69,3	14,2	16,5	55,8	20,1	24,1	47,2	27,0	25,9	23,9	24,5	51,6	34,2	23,2	42,5	17,9	59,5	22,6
Tipo empleo	No Asalariado	71,7	13,8	14,5	48,7	22,1	29,2	39,2	28,2	32,6	30,6	24,5	44,8	41,7	22,5	35,7	37,7	43,5	18,8
	Asalariado	67,4	14,9	17,7	57,4	19,7	22,8	50,9	26,3	22,8	21,3	24,5	54,2	31,0	23,3	45,6	9,0	66,1	25,0

Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota:

- a/ La macrozona Norte incluye a las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama; MZ Centro a Coquimbo y Valparaíso; la MZ Centro Sur a O'Higgins, Maule, Ñuble y Biobío; la MZ Sur a La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos y la MZ Austral a Aysén y Magallanes.
- Al 95% las celdas destacadas en verde presentan diferencias significativas entre el valor nacional (celda gris) y cada categoría de las variables de comparación.
- Los porcentajes por pregunta suman 100% (fila).

Programación Indicador de Tensión Laboral

Definición conceptual y antecedentes básicos	Proporción de ocupados según índice de tensión laboral
Nombre del indicador	Tensión laboral
Serie histórica comparable	2023
Universo al que aplica el indicador	Ocupados(as)
Variables requeridas	activ_ebs, oo6, oo7_a2, oo7_a3, oo7_a4, oo7_a5, oo7_a6, oo7_a7, oo1, oo2, oo3_a, oo3_b, oo4, oo5, oo7_a1, u1_a y u1_b
Programación Stata	
<pre> *1) Genera 7 variables de Recursos como Dicotómicas (0,1) para ocupados EBS foreach var of varlist oo6 oo7_a2 oo7_a3 oo7_a4 oo7_a5 oo7_a6 oo7_a7 { g rec_`var'=0 if `var'>=1 & `var'<=3 & activ_ebs ==1 replace rec_`var'=1 if `var'>=4 & `var'<=5 & activ_ebs ==1 } foreach i in rec_oo6 rec_oo7_a2 rec_oo7_a3 rec_oo7_a4 rec_oo7_a5 rec_oo7_a6 rec_oo7_a7 { label define `i' 0 "No" 1 "Si" label val `i' `i' } *Etiquetas 7 variables dicotómicas recursos label var rec_oo6 "Rec (Dic+) oo6 Horas libres" label var rec_oo7_a2 "Rec (Dic+) oo7_a2 Aprender cosas nuevas" label var rec_oo7_a3 "Rec (Dic+) oo7_a3 Cambiar forma trabajo" label var rec_oo7_a4 "Rec (Dic+) oo7_a4 Trabajo bien hecho" label var rec_oo7_a5 "Rec (Dic+) oo7_a5 Ayuda compañeras/os" label var rec_oo7_a6 "Rec (Dic+) oo7_a6 Consideran opinión" label var rec_oo7_a7 "Rec (Dic+) oo7_a7 Reconocimiento" *2) Genera 7 variables de Demandas como Dicotómicas (0,-1) para ocupados EBS *21) Unir oo3_a oo3_b (ocupados + cta propia) capture drop oo3 g oo3=. replace oo3=1 if activ_ebs ==1 & (oo3_a==1 oo3_b==1) replace oo3=2 if activ_ebs ==1 & (oo3_a==2 oo3_b==2) replace oo3=3 if activ_ebs ==1 & (oo3_a==3 oo3_b==3) replace oo3=4 if activ_ebs ==1 & (oo3_a==4 oo3_b==4) replace oo3=5 if activ_ebs ==1 & (oo3_a==5 oo3_b==5) label var oo3 "oo3 Trabajo en tiempo libre (Ocup +Cta Prop)" label define oo3 1 "1 Nunca" 2 "2 Casi nunca" 3 "3 A veces" 4 "4 Casi siempre" 5 "5 Siempre" label val oo3 oo3 foreach var of varlist oo1 oo2 oo3 oo4 oo5 oo7_a1 { g dem_`var'=0 if `var'>=-1 & `var'<=3 & activ_ebs ==1 replace dem_`var'=-1 if `var'>=4 & `var'<=5 & activ_ebs ==1 } foreach i in dem_oo1 dem_oo2 dem_oo3 dem_oo4 dem_oo5 dem_oo7_a1 { label define `i' 0 "No" -1 "Si" label val `i' `i' } *22) Unir hrs trabajo (u1_a) + hrs traslado (u2_a) capture drop u1_a_clon g u1_a_clon=u1_a if u1==1 & activ_ebs==1 replace u1_a_clon=. if activ_ebs==1 & u1_a==-88 capture drop u2_a_clon g u2_a_clon=u2_a if u2==1 & activ_ebs==1 replace u2_a_clon=. if activ_ebs==1 & u2_a==-88 capture drop utrabajo egen utrabajo=rsum(u1_a_clon u2_a_clon) if activ_ebs ==1 replace utrabajo=. if activ_ebs ==1 & (u1_a_clon==. & u2_a_clon==.) label var utrabajo "Total minutos trabajo remunerado y traslado (solo ocupados)" </pre>	

```

*Construye dicotómica [jornada extensa >50hrs semanales o 600 min día OCDE]
capture drop dem_u1_u2
g dem_u1_u2=.
replace dem_u1_u2=. if activ_ebs==1 & utrabajo==88
replace dem_u1_u2=0 if activ_ebs==1 & utrabajo<=600
replace dem_u1_u2=-1 if activ_ebs==1 & utrabajo>600
replace dem_u1_u2=. if activ_ebs==1 & utrabajo==.
label var dem_u1_u2 "Proxy jornada extensa OCDE (>50hrs semanal o 600min día)"
label define dem_u1_u2 0"No" -1"Si"
label val dem_u1_u2 dem_u1_u2

*etiquetas 7 variables dicotómicas demandas
label var dem_oo1 "Dem (Dic-) oo1 Exposición sustancia químicas"
label var dem_oo2 "Dem (Dic-) oo2 Mover carga pesada "
label var dem_oo3 "Dem (Dic-) oo3 Trabajo en tiempo libre (Ocup +Cta Prop)"
label var dem_oo4 "Dem (Dic-) oo4 Tareas de manera rápida"
label var dem_oo5 "Dem (Dic-) oo5 Plazos ajustados"
label var dem_oo7_a1 "Dem (Dic-) oo7_a1 Riesgo pérdida empleo"
label var dem_u1_u2 "Dem (Dic-) u1_aj Proxy jornada extensa OCDE (>50hrs semanal o 600min día)"
drop u1_a_clon u2_a_clon

*3) Índice tensión Laboral Escala (-6 a +6) Modelo con 12 variables (solo ocupados)
capture drop tl_index12v
egen tl_index12v=rsum(rec_oo6 rec_oo7_a3 rec_oo7_a4 rec_oo7_a5 rec_oo7_a6 rec_oo7_a7 dem_oo1 dem_oo2 dem_oo3 dem_oo4 dem_oo5
dem_u1_u2)
label var tl_index12v "Índice Tensión Laboral 12 var (-6 a +6)"

*Tensión Laboral 5 categorías
capture drop tl_5cat12v
g tl_5cat12v=.
replace tl_5cat12v=1 if activ_ebs ==1 & (tl_index12v<=-3)
replace tl_5cat12v=2 if activ_ebs ==1 & (tl_index12v>=-2 & tl_index12v<0)
replace tl_5cat12v=3 if activ_ebs ==1 & (tl_index12v==0)
replace tl_5cat12v=4 if activ_ebs ==1 & (tl_index12v>0 & tl_index12v<=2)
replace tl_5cat12v=5 if activ_ebs ==1 & (tl_index12v>=3)
label var tl_5cat12v "Índice Tensión Laboral (5 categorías)"
label def tl_5cat12v 1 "Muchas demandas (tensión extrema ≤-3)" 2 "Demandas moderadas (tensión alta)" 3 "Equilibrado (0)" 4 "Recursos moderados
(recursos altos)" 5 "Muchos recursos (control extremo ≥ 3)"
label val tl_5cat12v tl_5cat12v

*Tensión Laboral 3 categorías
capture drop tl_3cat12v
g tl_3cat12v=.
replace tl_3cat12v=1 if activ_ebs ==1 & (tl_index12v<0)
replace tl_3cat12v=2 if activ_ebs ==1 & (tl_index12v==0)
replace tl_3cat12v=3 if activ_ebs ==1 & (tl_index12v>0)
label var tl_3cat12v "Índice Tensión Laboral (3 categorías)"
label def tl_3cat12v 1 "Con Demandas (<0)" 2 "Equilibrio (=0)" 3 "Con Recursos (>0)", modify
label val tl_3cat12v tl_3cat12v

*Tensión Laboral Dicotómica
capture drop tl_index12v_dico
g tl_index12v_dico=.
replace tl_index12v_dico=1 if activ_ebs ==1 & (tl_index12v<=-1)
replace tl_index12v_dico=0 if activ_ebs ==1 & (tl_index12v>=0)
label var tl_index12v_dico "Índice Tensión Laboral Dicotómica"
label def tl_index12v_dico 0 "Sin Tensión Laboral (>=0)" 1 "Tensión Laboral (<=-1)"
label val tl_index12v_dico tl_index12v_dico

*4) Variables Recursos ordinal
g rec_ord_oo6 = oo6
replace rec_ord_oo6=. if oo6 < 0
tab1 oo6 rec_ord_oo6
label var rec_ord_oo6 "Rec (Ord) oo6 conseguir Horas libres"

```



```

label define rec_ord_oo6 1 "1 Muy difícil" 2 "2 Difícil" 3 "3 Ni fácil ni difícil" 4 "4 Fácil" 5 "5 Muy fácil"
label val rec_ord_oo6 rec_ord_oo6

foreach var of varlist oo7_a2 oo7_a3 oo7_a4 oo7_a5 oo7_a6 oo7_a7 {
g rec_ord_`var`=1 if `var`==1 & activ_ebs ==1
replace rec_ord_`var`=2 if `var`==2 & activ_ebs ==1
replace rec_ord_`var`=3 if `var`==3 & activ_ebs ==1
replace rec_ord_`var`=4 if `var`==4 & activ_ebs ==1
replace rec_ord_`var`=5 if `var`==5 & activ_ebs ==1
replace rec_ord_`var`= . if `var`<0 & activ_ebs ==1
}

foreach var of varlist rec_ord_oo7_a2 rec_ord_oo7_a3 rec_ord_oo7_a4 rec_ord_oo7_a5 rec_ord_oo7_a6 rec_ord_oo7_a7 {
label define `var` 1 "1 Muy en desacuerdo" 2 "2 En desacuerdo" 3 "3 Ni acuerdo ni desacuerdo" 4 "4 De acuerdo" 5 "5 Muy de acuerdo"
label val `var` `var`
}

label var rec_ord_oo6 "Rec (Ord) oo6 conseguir Horas libres"
label var rec_ord_oo7_a2 "Rec (Ord) oo7_a2 Aprender cosas nuevas"
label var rec_ord_oo7_a3 "Rec (Ord) oo7_a3 Cambiar forma trabajo"
label var rec_ord_oo7_a4 "Rec (Ord) oo7_a4 Trabajo bien hecho"
label var rec_ord_oo7_a5 "Rec (Ord) oo7_a5 Ayuda compañeras/os"
label var rec_ord_oo7_a6 "Rec (Ord) oo7_a6 Consideran opinión"
label var rec_ord_oo7_a7 "Rec (Ord) oo7_a7 Reconocimiento"

*5) Variables Demandas ordinal
*Unir oo3_a oo3_b
capture drop dem_ord_oo3
g dem_ord_oo3=.
replace dem_ord_oo3=1 if activ_ebs ==1 & (oo3_a==1 | oo3_b==1)
replace dem_ord_oo3=2 if activ_ebs ==1 & (oo3_a==2 | oo3_b==2)
replace dem_ord_oo3=3 if activ_ebs ==1 & (oo3_a==3 | oo3_b==3)
replace dem_ord_oo3=4 if activ_ebs ==1 & (oo3_a==4 | oo3_b==4)
replace dem_ord_oo3=5 if activ_ebs ==1 & (oo3_a==5 | oo3_b==5)
label var dem_ord_oo3 "oo3 Trabajo en tiempo libre (Ocup +Cta Prop)"
label define dem_ord_oo3 1 "1 Nunca" 2 "2 Casi nunca" 3 "3 A veces" 4 "4 Casi siempre" 5 "5 Siempre"
label val dem_ord_oo3 dem_ord_oo3

*variables demandas
tab1 oo1 oo2 oo4 oo5 if activ_ebs ==1

foreach var of varlist oo1 oo2 oo4 oo5 {
g dem_ord_`var`=1 if `var`==1 & activ_ebs ==1
replace dem_ord_`var`=2 if `var`==2 & activ_ebs ==1
replace dem_ord_`var`=3 if `var`==3 & activ_ebs ==1
replace dem_ord_`var`=4 if `var`==4 & activ_ebs ==1
replace dem_ord_`var`=5 if `var`==5 & activ_ebs ==1
replace dem_ord_`var`= . if `var`<0 & activ_ebs ==1
}

foreach var of varlist dem_ord_oo1 dem_ord_oo2 dem_ord_oo4 dem_ord_oo5 {
label define `var` 1 "1 Nunca" 2 "2 Casi nunca" 3 "3 A veces" 4 "4 Casi siempre" 5 "5 Siempre"
label val `var` `var`
}

label var dem_ord_oo1 "Dem (Ord) oo1 Exposición sustancia químicas"
label var dem_ord_oo2 "Dem (Ord) oo2 Mover carga pesada"
label var dem_ord_oo3 "Dem (Ord) oo3 Trabajo en tiempo libre (Ocup +Cta Prop)"
label var dem_ord_oo4 "Dem (Ord) oo4 Tareas de manera rápida"
label var dem_ord_oo5 "Dem (Ord) oo5 Plazos ajustados"

*Riesgo perdida trabajo
tab oo7_a1
g dem_ord_oo7_a1 = oo7_a1

```



```
replace dem_ord_oo7_a1=. if oo7_a1 < 0
tab1 oo6 dem_ord_oo7_a1
label var dem_ord_oo7_a1 "Dem (Ord) oo7_a1 Riesgo pérdida empleo"
label define dem_ord_oo7_a1 1 "1 Muy en desacuerdo" 2 "2 En desacuerdo" 3 "3 Ni acuerdo ni desacuerdo" 4 "4 De acuerdo" 5 "5 Muy de acuerdo"
label val dem_ord_oo7_a1 dem_ord_oo7_a1

*Tiempo trabajo + traslado (min x día) OECD
capture drop dem_u1_ord_ocde
g dem_u1_ord_ocde=.
replace dem_u1_ord_ocde=1 if activ_ebs==1 & (utrabajo>=0 & utrabajo<=180) //(15*60)/5 =180
replace dem_u1_ord_ocde=2 if activ_ebs==1 & (utrabajo>180 & utrabajo<=360)
replace dem_u1_ord_ocde=3 if activ_ebs==1 & (utrabajo>360 & utrabajo<=540)
replace dem_u1_ord_ocde=4 if activ_ebs==1 & (utrabajo>540 & utrabajo<=600)
replace dem_u1_ord_ocde=5 if activ_ebs==1 & (utrabajo>600)
replace dem_u1_ord_ocde=. if activ_ebs==1 & utrabajo==.
label var dem_u1_ord_ocde "Dem (Ord) u1_aj tramos jornada OCDE"
label def dem_u1_ord_ocde 1 "<=15hrs" 2 ">15 <=30hrs" 3 ">30 <=45hrs" 4 ">45 <=50hrs" 5 ">50hrs"
label val dem_u1_ord_ocde dem_u1_ord_ocde
```



Anexo 8. Resumen Índice Tensión Laboral**Tabla 1: Promedio Índice tensión laboral según indicadores**

indicadores		Índice tensión laboral (-6 a +6)				
		Promedio	sd	min	max	Freq.
Nacional		2,158	2,286	-6	6	9.394.292
Sexo	Hombre	2,145	2,258	-5	6	5.405.062
	Mujer	2,175	2,324	-6	6	3.989.230
Macrozona	Norte	1,965	2,303	-5	6	765.334
	Centro	2,227	2,279	-6	6	1.329.245
	Metropolitana	2,112	2,317	-6	6	4.200.561
	Centro Sur	2,154	2,276	-5	6	1.919.523
	Sur	2,361	2,174	-4	6	1.040.963
	Austral	2,479	2,111	-4	6	138.666
Área	Urbano	2,129	2,294	-6	6	8.492.072
	Rural	2,432	2,196	-5	6	902.220
Tramo edad	18-29	2,015	2,380	-5	6	1.856.071
	30-44	1,976	2,277	-6	6	3.617.385
	45-59	2,315	2,249	-6	6	2.740.876
	60 y más	2,571	2,167	-5	6	1.179.960
Nivel de educación	Educación básica	2,393	2,231	-5	6	1.101.188
	Educación media	2,077	2,329	-5	6	3.811.731
	Educación superior	2,169	2,257	-6	6	4.401.421
	Otra	1,342	2,159	-3	6	41.202
Quintil	I	2,198	2,334	-5	6	1.368.514
	II	1,994	2,247	-5	6	1.888.359
	III	2,241	2,274	-5	6	2.060.518
	IV	2,070	2,377	-6	6	1.989.782
	V	2,280	2,200	-6	6	2.087.119
Pobreza ingresos ^{a/}	No Pobre	2,165	2,285	-6	6	8.954.553
	Pobre	2,012	2,295	-5	6	439.739
Pobreza Multidimensional ^{b/}	No Pobre MD 5d	2,178	2,291	-6	6	7.974.966
	Pobre MD 5d	2,040	2,262	-5	6	1.318.827
Discapacidad	Sin discapacidad	2,161	2,266	-6	6	8.897.646
	Con discapacidad	2,095	2,625	-4	6	496.646
Inmigrantes	Nacido/a en Chile	2,163	2,270	-6	6	8.436.547
	Nacido/a fuera de Chile	2,161	2,415	-6	6	885.950
Pueblos indígenas	Pertenece a pueblos indígenas	2,028	2,229	-5	6	920.438
	No pertenece a pueblos indígena	2,172	2,292	-6	6	8.473.854
Tipo Empleo ^{c/}	No Asalariado(a)	2,352	2,166	-5	6	3.038.023
	Asalariado(a)	2,068	2,335	-6	6	6.347.227
Trayectoria laboral Casen - EBS	Asalariado(a) Casen - Asalariado(a) EBS	2,018	2,341	-6	6	5.014.859
	Asalariado(a) Casen - No Asalariado(a) EBS	2,122	2,087	-5	6	738.971
	No Asalariado(a) Casen - Asalariado(a) EBS	2,178	2,251	-4	6	472.093
	No Asalariado(a) Casen - No Asalariado(a) EBS	2,235	2,203	-4	6	1.454.192
	Desocupado(a) Casen - Asalariado(a) EBS	2,261	2,363	-4	6	294.439
	Desocupado(a) Casen - No Asalariado(a) EBS	2,659	2,042	-4	6	218.602
	FFT Casen - Asalariado(a) EBS	2,320	2,308	-5	6	565.836
	FFT Casen - No Asalariado(a) EBS	2,787	2,142	-5	6	626.258
Rama actividad económica	Agricultura (Sector Primario)	2,369	2,056	-4	6	486.674
	Industrial (Sector Secundario)	1,894	2,266	-5	6	1.860.445
	Servicios (Sector Terciario)	2,110	2,315	-6	6	5.291.214



indicadores		Índice tensión laboral (-6 a +6)				
		Promedio	sd	min	max	Freq.
Nacional		2,158	2,286	-6	6	9.394.292
Oficio y calificación	Profesional altamente calificado	2,238	2,237	-6	6	2.903.987
	Profesional poco calificado	2,160	2,273	-6	6	1.799.751
	Trabajador manual altamente calificado	1,822	2,333	-5	6	1.292.583
	Trabajador manual poco calificado	1,887	2,339	-5	6	1.642.012
Tamaño Empresa	Microempresas (1 a 9)	2,223	2,202	-5	6	2.923.732
	Pequeñas (10-49)	2,090	2,326	-5	6	1.260.893
	Mediana (50-199)	2,015	2,270	-5	6	1.170.563
	Gran (200+)	1,956	2,384	-6	6	1.975.433
Formalidad	Formal	2,037	2,311	-6	6	5.374.756
	Informal	2,185	2,255	-5	6	1.869.983
Seguridad Social	AFP y Salud	2,045	2,307	-6	6	5.774.473
	AFP o Salud	2,252	2,225	-5	6	1.621.161
	Ninguno	2,408	2,251	-5	6	1.998.658
Tipo Contrato	Indefinido	2,048	2,328	-6	6	4.143.824
	Fijo, A plazo o por Obra o faena	1,964	2,218	-5	6	1.388.418
Horas trabajadas semana	15 o menos	2,573	2,237	-4	6	448.948
	16 a 30	2,162	2,262	-4	6	826.957
	31 a 45	2,085	2,312	-6	6	5.177.352
	Más de 45	1,778	2,194	-5	6	1.146.801
Temporalidad	Permanente	2,076	2,294	-6	6	6.210.739
	Temporada	2,111	2,372	-5	6	447.281
	Otro (ocasional, a prueba o plazo)	2,038	2,238	-4	6	965.514
Horario	Sólo diurno	2,148	2,286	-6	6	4.663.414
	Sólo nocturno	1,964	2,250	-4	5	91.118
	Rotativo o turnos	1,450	2,357	-5	6	963.419
Subempleo	No	2,057	2,296	-6	6	6.862.124
	Subempleo	2,254	2,234	-4	6	724.572
Tiene contrato	No	2,073	2,240	-5	6	639.706
	Si	2,021	2,320	-6	6	5.067.286
Tipo jornada	Jornada completa	2,040	2,331	-6	6	4.915.381
	Jornada parcial	2,242	2,186	-4	6	543.778
	Jornada prolongada	1,518	1,861	-3	6	182.591

Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Nota:

- Al 95% las celdas destacadas en verde presentan diferencias significativas entre el valor promedio nacional (celda gris) y cada valor promedio de las categorías de las variables de comparación.
- a/ El índice de pobreza en la población corresponde al porcentaje de personas en una población determinada que forman parte de hogares cuyos ingresos por persona equivalente son inferiores a la línea de pobreza establecida para su medición, esto es, al valor de la línea de pobreza por persona equivalente. Dicho de otra manera, es el porcentaje de personas en una población determinada que forma parte de hogares cuyos ingresos totales son inferiores a la línea de pobreza según el tamaño del hogar. Ver documento: https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2022/Resultados_Pobreza_por_Ingresos_Casen_2022_v20oct23%20.pdf
- b/Un hogar se considera en situación de pobreza multidimensional (MD 5 dimensiones), si presenta un 22,5% o más de carencias, lo que es equivalente a una dimensión tradicional. El modelo de pobreza MD 5 dimensiones amplía la dimensión de Vivienda a Vivienda y Entorno. A la vez, se agrega una nueva dimensión de Redes y Cohesión Social. Los pesos de las dimensiones tradicionales son equivalentes (22,5%), mientras la dimensión Redes y Cohesión Social pesa un 10%. Dentro de cada dimensión, los indicadores tienen igual peso: 7,5% en el caso de las dimensiones tradicionales y 3,33% en Redes y Cohesión Social. Para más detalles ver documento: https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2022/Resultados_Pobreza_Multidimensional_Casen_2022_v20oct23.pdf
- c/ Los asalariados/as incluyen a las personas ocupadas que trabajan como empleados/as y obreros/as del sector público, de empresas públicas y del sector privado, servicio doméstico puertas adentro y puertas afuera y miembros de las fuerzas armadas y de orden. Mientras que los(as) no asalariados/as considera a empleadores/as, cuenta propia y a los familiares no remunerados.



Gráfico 1a: Tensión laboral según *satisfacción conciliación laboral* por rama de actividad

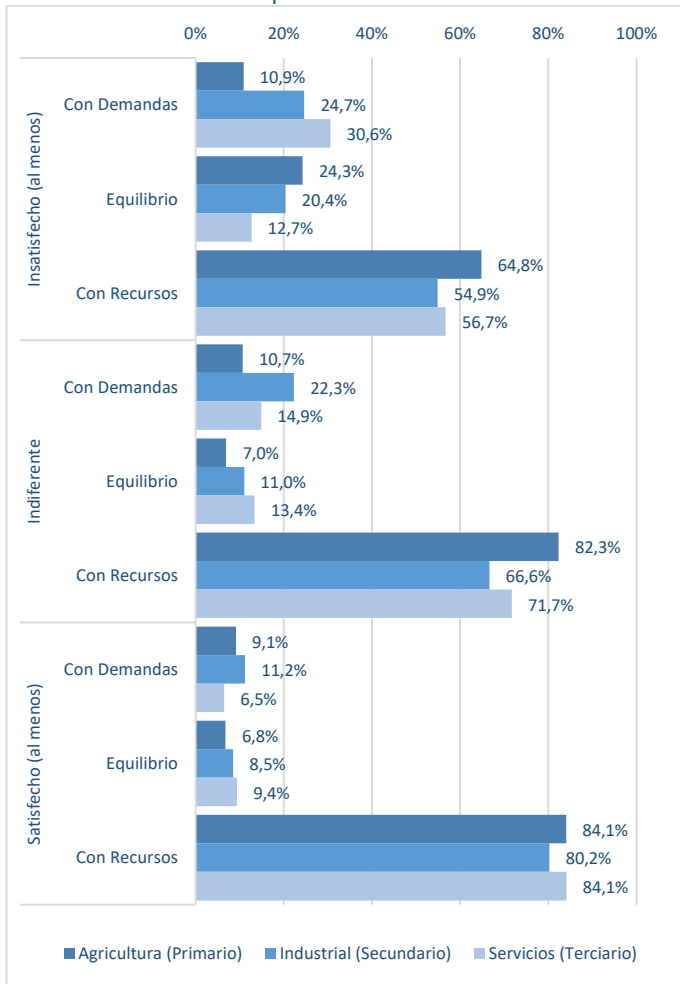
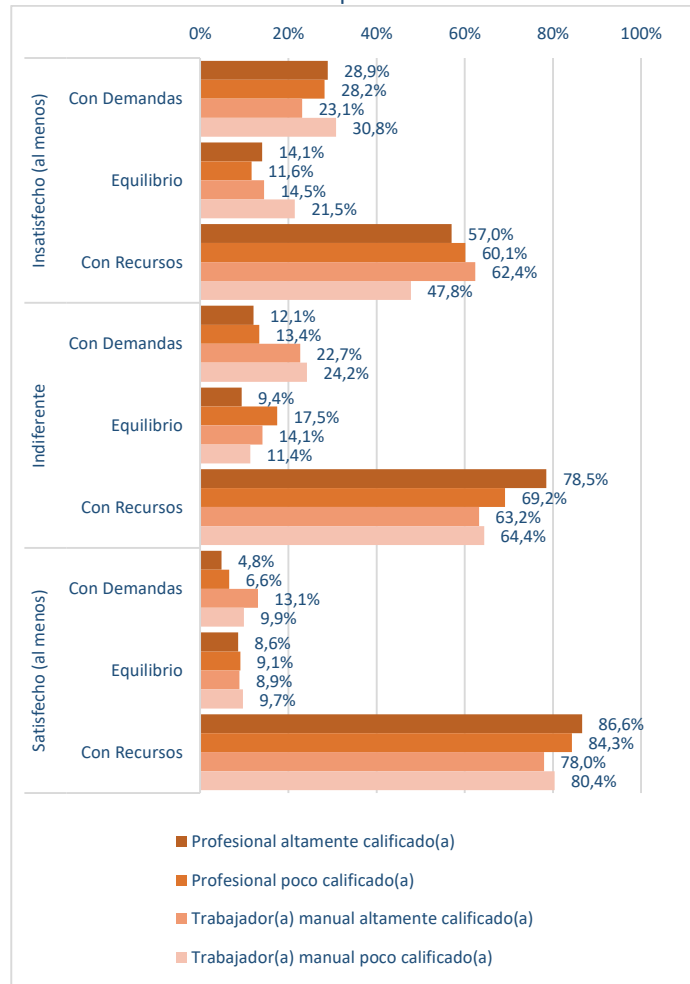


Gráfico 1b: Tensión laboral según *satisfacción conciliación laboral* por oficios



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia

Nota: A un 95% de confianza hay diferencias significativas en los niveles de conciliación según rama y niveles de tensión laboral a nivel nacional. A la vez, hay diferencias significativas en los niveles de conciliación según tipo oficios y niveles de tensión laboral a nivel nacional.



Gráfico 2a: Tensión laboral según *riesgo perder empleo* por quintil de ingresos

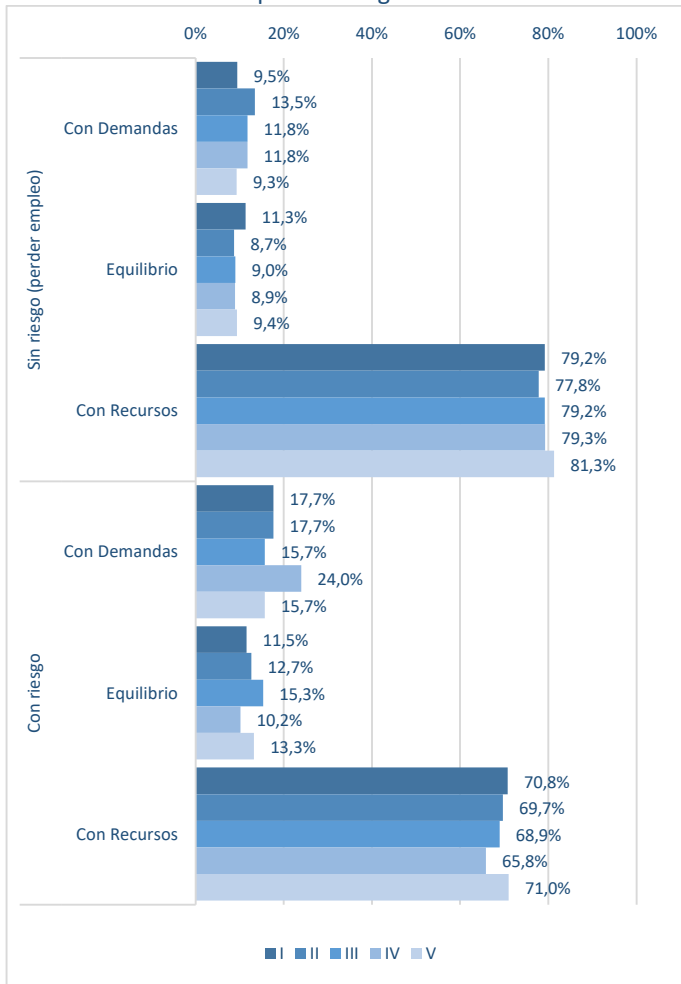
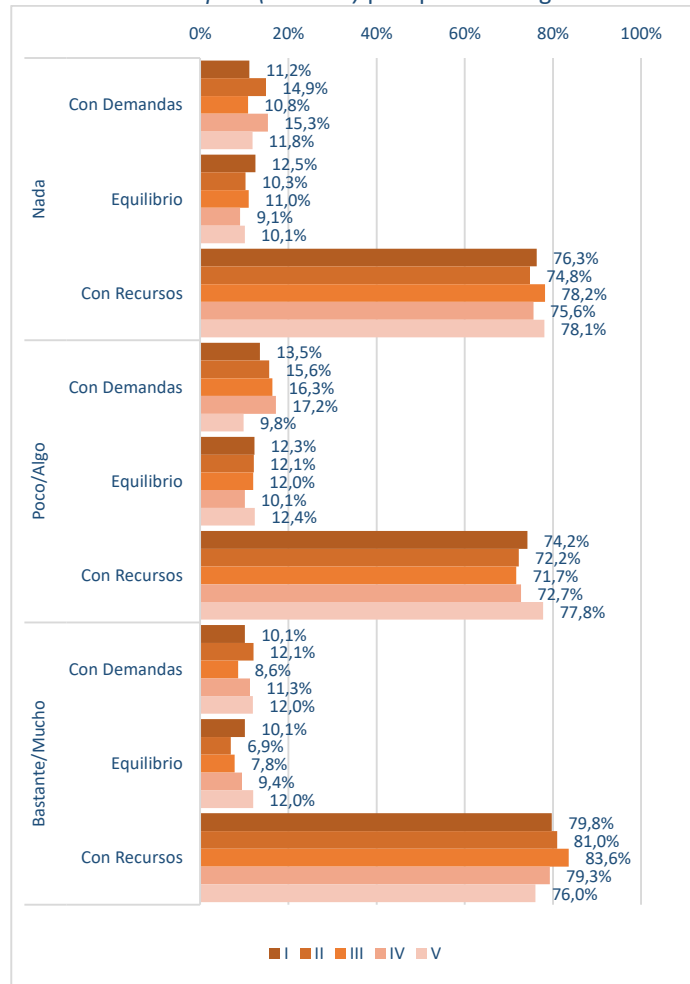


Gráfico 2b: Tensión laboral según *probabilidad de encontrar nuevo empleo (3 meses)* por quintil de ingresos



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia

Nota: A un 95% de confianza no hay diferencias significativas en los niveles de riesgo a perder el empleo por quintiles de ingresos y niveles de tensión laboral respecto al nivel nacional, excepto en el quintil I para quienes *no perciben riesgo* y tienen demandas laborales, en el V quintil para quienes no perciben riesgo y tienen demandas o recursos laborales, y en el V quintil para quienes no perciben riesgo y tienen demandas o recursos laborales. A la vez, para quienes sí perciben riesgo de perder el empleo y tienen recursos en el quintil II, para quienes tienen demandas en el quintil IV y quienes tienen demandas en el quintil V. A un 95% de confianza no hay diferencias significativas en la probabilidad de encontrar trabajo por quintiles de ingresos y niveles de tensión laboral respecto al nivel nacional, excepto en el quintil II para quienes *perciben bastante/mucho riesgo* y tienen equilibrio laboral, y en el III quintil para quienes tienen demandas o recursos laborales.



Gráfico 3a: Tensión laboral según *riesgo perder empleo* por formalidad/informalidad

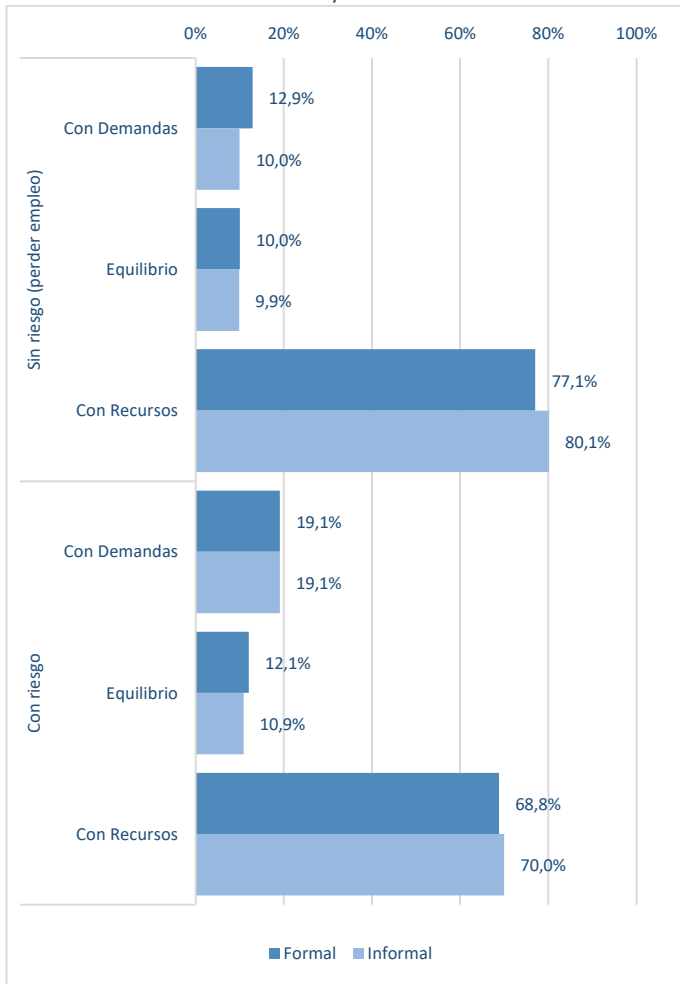
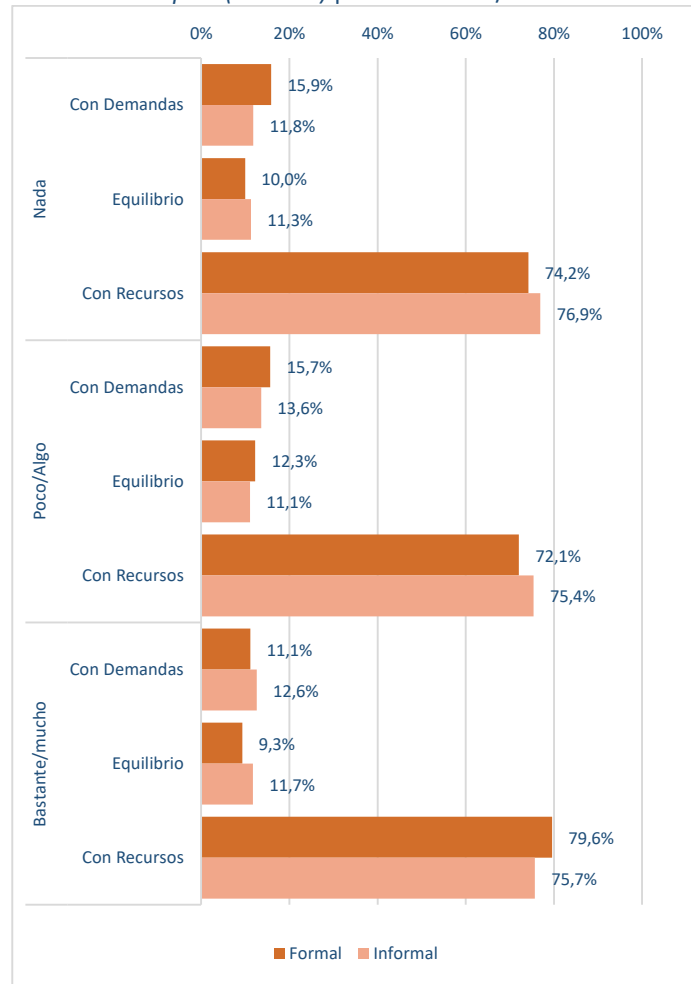


Gráfico 3b: Tensión laboral según *probabilidad de encontrar nuevo empleo (3 meses)* por formalidad/informalidad



Fuente: Encuesta Bienestar Social 2023, Ministerio de Desarrollo Social y Familia

Nota: A un 95% de confianza no hay diferencias significativas en los niveles de riesgo a perder el empleo por (in)formalidad laboral y niveles de tensión laboral respecto al nivel nacional, excepto para los trabajadores informales que no perciben riesgo y presentan demandas o recursos laborales, y para aquellos trabajadores formales que sí perciben riesgo y tienen recursos laborales. Por otro lado, a un 95% de confianza no hay diferencias significativas en la probabilidad de encontrar empleo por (in)formalidad laboral y niveles de tensión laboral respecto al nivel nacional, excepto para los trabajadores formales que perciben poco/algo de probabilidad y que presentan recursos laborales.



Encuesta de Bienestar Social

EBS

2 0 2 3