



**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y
COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de fin de carrera titulado:

**PROPUESTA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN
LAS ENCUESTAS DE CONDICIONES DE TRABAJO, EMPLEO Y SALUD.**

Realizado por:

HEIDY JUDITH RUIZ BARBERAN

Director del proyecto:

PhD. PAMELA MERINO

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, HEIDY JUDITH RUIZ BARBERAN, con cédula de identidad # 2100888599, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



Heidy Judith Ruiz Barberan

C.C: 210088859-9

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“PROPUESTA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN LAS ENCUESTAS DE CONDICIONES DE TRABAJO,
EMPLEO Y SALUD”**

Realizado por:

HEIDY JUDITH RUIZ BARBERAN

Como Requisito para la Obtención del Título de:
INGENIERA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Ha sido dirigido por el docente:

PhD. PAMELA MERINO

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor



PhD. PAMELA MERINO

DIRECTOR

DECLARATORIA PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

Dr. JUAN CARLOS FLORES

PhD. YOLIS CAMPOS

Después de revisar el trabajo presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador



Dr. JUAN CARLOS FLORES



PhD. YOLIS CAMPOS

Quito, Julio 2019

DEDICATORIA

*El presente trabajo de investigación va dedicado principalmente a Dios por ser mi luz y
fortaleza durante este espléndido recorrido.*

*A mis padres, Nelcida y Yone, por ser fuente primordial de energía, por su eterno e
incondicional amor, paciencia y entrega en la construcción y realización de mis sueños.
Gracias por no soltar mi mano, en las peores tempestades.*

*A mi ángel, Nevaldo Barberán, porque, aunque tu presencia física no esté junto a mí en la
culminación de este sueño, eres parte de él; tus consejos, palabras, amor y cariño infinito me
acompañaran siempre. Cada peldaño escalado tendrá escrito tu nombre.*

*A mi familia, por haber confiado en mí y en mis capacidades para cumplir lo que me
propongo, gracias por enseñarme que no importa cuán grande sea la adversidad, siempre va
a existir una razón para seguir de pie batallando.*

AGRADECIMIENTO

Mi eterno agradecimiento a mi Padre Celestial, por haberme concedido vida, salud y la oportunidad de finalizar aquel anhelo que un día emprendí. Sin su bendición nada sería posible.

Agradezco a mis padres, por su inquebrantable apoyo moral y económico. Sin ustedes no lo hubiera logrado. Los amo.

Agradezco de forma particular, a la directora de este trabajo de investigación, PhD. Pamela Merino, por confiar en mis capacidades y por su acertada dirección en la tesis. Gracias por haberme permitido ser parte de este proyecto, por compartir sus conocimientos y su respaldo incondicional.

A los profesores, Juan Carlos Flores y Yolis Campos por haber intervenido como docentes revisores. Mi eterno agradecimiento por haber impartido sus enseñanzas en mi formación como profesional.

A mis amigos, Dani, Cami, Dome, Eli, Esteban, Xavi y Lucho gracias por su amistad y apoyo incondicional en los momentos más difíciles. Sin duda en mi corazón quedarán grabados todos los momentos compartidos juntos.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

1. CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. El Problema de Investigación	1
1.1.1. Planteamiento del Problema	1
1.1.2. Objetivo General	5
1.1.3. Objetivos Específicos	5
1.1.4. Justificaciones	6
1.2. Marco Teórico	10
1.2.1. Sexo y género	10
1.2.2. División sexual del trabajo	12
1.2.3. Desigualdades de género en el trabajo doméstico y de cuidados	16
1.2.4. Desigualdades de género en el trabajo productivo	22
1.2.5. Las encuestas de condiciones de trabajo, empleo y salud	32
2. CAPÍTULO II. MÉTODO.	36
3. CAPÍTULO III. RESULTADOS	41
3.1. Presentación y análisis de resultados	41
3.2. Propuesta para la integración de la perspectiva de género	102
4. CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN	109
4.1. Conclusiones	109
4.2. Recomendaciones	111

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de hogares con jefa mujer por tipo de hogar en los países de América Latina, 1992-2015	18
Figura 2. Tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados, según sexo. Países de América Latina, varios años	20
Figura 3. Tiempo total de trabajo en países de América Latina (14 países), varios años (2009-2017).....	21
Figura 4. Participación laboral femenina en los países de América Latina, 2015	24
Figura 5. Distribución de la población ocupada según nivel de productividad y sexo. América Latina (17 países), 2014	28
Figura 6. Años de educación promedio por género. América Latina, 1992-2015	30
Figura 7. Estructura educativa de hombres y mujeres por área geográfica.....	31
Figura 8. Proceso de consenso de la perspectiva de género en las encuestas de condiciones de trabajo, empleo y salud.....	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Red de Expertos en Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud.....	8
Tabla 2. Evolución de la tasa de participación en la actividad económica, según sexo.....	14
Tabla 3. Elementos del marco de análisis para incorporar la perspectiva de género en la investigación sobre salud y trabajo.....	36
Tabla 4. Encuestas de condiciones de trabajo, empleo y salud analizadas.....	39
Tabla 5. Preguntas de las ECTES elaboradas en CTESLAC & VI EWCS que miden las variables consensuadas en la dimensión de características sociodemográficas y laborales....	43
Tabla 6. Preguntas de las ECTES elaboradas en CTESLAC & VI EWCS que miden las variables consensuadas en la dimensión de condiciones de empleo.....	46
Tabla 7. Preguntas de las ECTES elaboradas en CTESLAC & VI EWCS que miden las variables consensuadas en la dimensión de salud.....	50
Tabla 8. Preguntas de las ECTES elaboradas en CTESLAC & VI EWCS que miden las variables consensuadas en la dimensión de recursos y actividades preventivas.....	58
Tabla 9. Preguntas de las ECTES elaboradas en CTESLAC & VI EWCS que miden las variables consensuadas en la dimensión de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado	61
Tabla 10. Preguntas de las ECTES de Centroamérica, Colombia y Argentina que miden las variables consensuadas en la dimensión de características sociodemográficas y laborales....	62
Tabla 11. Preguntas de las ECTES de Centroamérica, Colombia y Argentina que miden las variables consensuadas en la dimensión de condiciones de empleo.....	68

Tabla 12. Preguntas de las ECTES de Centroamérica, Colombia y Argentina que miden las variables consensuadas en la dimensión de salud.....	69
Tabla 13. Preguntas de las ECTES de Centroamérica, Colombia y Argentina que miden las variables consensuadas en la dimensión de recursos y actividades preventivas.....	74
Tabla 14. Preguntas de las ECTES de Centroamérica, Colombia y Argentina que miden las variables consensuadas en la dimensión de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado	77
Tabla 15. Preguntas de las ECTES de Chile, Uruguay y Perú que miden las variables consensuadas en la dimensión de características sociodemográficas y laborales.....	80
Tabla 16. Preguntas de las ECTES de Chile, Uruguay y Perú que miden las variables consensuadas en la dimensión de condiciones de empleo.....	83
Tabla 17. Preguntas de las ECTES de Chile, Uruguay y Perú que miden las variables consensuadas en la dimensión de salud.....	88
Tabla 18. Preguntas de las ECTES de Chile, Uruguay y Perú que miden las variables consensuadas en la dimensión de recursos y actividades preventivas.....	92
Tabla 19. Preguntas de las ECTES de Chile, Uruguay y Perú que miden las variables consensuadas en la dimensión de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.....	95
Tabla 20. Comparación de todas las ECTES analizadas.....	98
Tabla 21. Propuesta de preguntas.....	102

RESUMEN

La segregación ocupacional por género ha estado presente históricamente, hombres y mujeres se desenvuelven en diferentes ocupaciones y por tanto se encuentran expuestos a diferentes riesgos y formas de enfermar; mientras los hombres ocupan puestos de mayor jerarquía, las mujeres están concentradas en labores marcadas por una mayor inestabilidad, condiciones de empleo y trabajo precarias, menor salario y escaso reconocimiento. Todo ello se asocia a desigualdades de género en la salud de la población trabajadora.

Pese al impacto en la salud que estas condiciones de trabajo pueden estar teniendo en hombres y mujeres, la información es deficiente. Es por ello que, durante los últimos años, varios países han desarrollado e implementado las ECTES aportando con información trascendental e inexistente en la región.

Ante la latente necesidad de información fiable, accesible y comparable que integre preguntas que permitan conocer la perspectiva de género se ha tomado como punto de partida los cuestionarios de las ECTES de Latinoamérica y el Caribe disponibles, así como también los cuestionarios de la VI EWCS y del CTESLAC, para el análisis de su contenido desde una perspectiva de género, con el fin de proponer preguntas adicionales en futuras encuestas que permitan un abordaje más integral de la vigilancia e investigación en salud ocupacional.

Para ello, el presente estudio se basa en una revisión bibliográfica documental y construcción de una base teórica donde el marco de análisis se fundamenta en la consideración del trabajo remunerado como fuente de exposición a factores de riesgo de diferente naturaleza, incluyendo al trabajo doméstico, de cuidado y su papel como determinante social de la salud,

así como también la incorporación de la perspectiva de género en la investigación de la epidemiología ocupacional.

Los resultados obtenidos reflejan la necesidad de unir esfuerzos desde el diseño hasta la implementación de las preguntas en las futuras encuestas, que permitan conocer las características familiares, horas empleadas en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, mismas que serán de gran aporte para la integración de la perspectiva de género y la comparabilidad de la situación real de la población trabajadora, permitiendo la elaboración e implementación de políticas públicas eficaces en salud ocupacional.

ABSTRACT

Occupational segregation by gender has historically been present, men and women are involved in different occupations and are therefore exposed to different risks and forms of illness; while men occupy more senior positions, women are concentrated in jobs marked by greater instability, precarious employment and working conditions, lower wages and poor recognition. All of this is associated with gender inequalities in the health of the working population.

Despite the impact on health that these working conditions may be having on men and women, the information is deficient. Therefore, in recent years, several countries have developed and implemented ECCTS, providing transcendental information that does not exist in the region.

In view of the latent need for reliable, accessible and comparable information that integrates questions that make it possible to know the gender perspective, the starting point has been taken from the questionnaires of the available ECCTS in Latin America and the Caribbean, as well as the questionnaires of the VI EWCS and CTESLAC by its Spanish acronym, for the analysis of their content from a gender perspective, in order to propose additional questions in future surveys that allow for a more comprehensive approach to occupational health surveillance and research.

To this end, this study is based on a review of the literature and the construction of a theoretical basis in which the analysis framework is based on the consideration of paid work as a source of exposure to risk factors of a different nature, including domestic work, care work

and its role as a social determinant of health, as well as the incorporation of the gender perspective in occupational epidemiology research.

The results obtained reflect the need to unite efforts from the design to the implementation of the questions in future surveys, which will make it possible to know the family characteristics, hours used in domestic work and unpaid care, which will make a great contribution to the integration of the gender perspective and the comparability of the real situation of the working population, allowing the elaboration and implementation of effective public policies in occupational health.

1. CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. El Problema de Investigación

1.1.1. Planteamiento del Problema

La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral a nivel mundial constituye una de las transformaciones sociales y laborales más significativas de las últimas décadas. Esto ha dado como resultado una reducción en la brecha en las tasas de participación entre hombres y mujeres y, por lo tanto, podría suponer una oportunidad para la igualación de roles de género, aumento de la autoestima, satisfacción, confianza en la toma de decisiones, autonomía económica e incremento de poder familiar. Sin embargo, las mujeres siguen teniendo mayor desempleo y se concentran en ocupaciones menos cualificadas, que usualmente están asociadas a unas pobres condiciones de trabajo e insuficiente protección social. Asimismo, las mujeres se enfrentan a una persistente distribución desigual del trabajo no remunerado. Debido a la profunda segregación de género del mercado laboral, distintos estratos sociales, y el diferente patrón de género, hombres y mujeres ocupan diversos puestos de trabajo y, por tanto, se encuentran expuestos a múltiples riesgos y formas de enfermar, mientras los hombres tienen más accidentes o problemas cardiovasculares, las mujeres presentan más trastornos musculoesqueléticos y de salud mental (Doyal, 2001).

En los últimos años el mercado de trabajo en los países de la región ha experimentado una evolución favorable. No obstante, continúa observándose una fuerte inequidad de género en las posibilidades de acceso a un empleo, especialmente al empleo de calidad. En este contexto, cuando las mujeres obtienen un espacio para insertarse al mercado laboral se enfrentan a situaciones llenas de desigualdades representadas a través de diferentes formas de segmentación y discriminación (Maurizio, 2010). Desafortunadamente, si no se toman medidas

inmediatas que sean eficientes y eficaces serían necesarios aproximadamente 68 años más para lograr la igualdad salarial, ya que la brecha salarial de género en todo el mundo, actualmente se sitúa en el 23% (OIT, 2006). De tal manera que, con frecuencia en la investigación sobre las desigualdades en salud se establece el trabajo como un componente esencial de marcos conceptuales que discrepan según sexo, es así como en el análisis mientras entre los varones se ha centrado en la clase social medida a través de la ocupación, entre las mujeres se ha visto sujeta a los roles familiares que implican el trabajo no remunerado y de cuidados, con el trabajo productivo visto como una ocupación complementaria (Sorensen, G. y Verbrugge, L., 1987).

En este aspecto, la segregación ocupacional por género es una de las características más permanentes en el mercado laboral tanto de los países con economías desarrolladas como de los que se encuentran en camino al desarrollo, que hace referencia a la representación de hombres y mujeres en los diferentes sectores y ocupaciones, discerniendo dos formas de segregación: una horizontal y otra vertical (Barberá et al., 2011). La segregación horizontal se refiere a la concentración de los hombres y mujeres en ocupaciones y actividades tradicionalmente masculinas y femeninas, respectivamente, mientras que la segregación vertical sitúa a las mujeres en cargos de menor jerarquía que los hombres, y, por lo tanto, con menor poder en la toma de decisiones (Campos-Serna et al., 2011). El aumento de la ocupación y la feminización de la fuerza de trabajo ha producido algunos cambios favorables en términos de estructura. Según datos estadísticas, reflejan que la brecha de segmentación ha aumentado en Ecuador, El Salvador, Nicaragua y tenuemente en Brasil, mientras que se ha reducido en 11 países (OIT, 2006).

Así, a principios de la década de los noventa, en el Ecuador la participación laboral de los hombres alcanzaba el 64.7% por el contrario las mujeres se colocaban en el 35,3%. A pesar de ello, con el pasar de los años la participación femenina se ha ido acrecentando hasta alcanzar el 38,9% en cambio la participación masculina se ha mantenido alrededor del 62,0% (García &

Cortez, 2012). Para que la brecha económica mundial entre hombre y mujeres se cierre, serán necesarios 202 años, según datos del último Índice Global de la Brecha de Género. En Latinoamérica, la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido significativa, mientras que en la década de los 60 de cada 10 mujeres solo 2 laboraban o buscaban trabajo activamente, hoy por hoy, ya son aproximadamente 7 de cada 10. Pese a ello, en la región la participación laboral femenina se halla cerca de 30 puntos por debajo de los hombres. De acuerdo con datos del BID y el Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS) el promedio de la participación laboral femenina de América Latina y el Caribe es del 66%, no obstante, con grandes heterogeneidades en la incorporación de las mujeres al trabajo (BID, 2019).

En este sentido, uno de los grandes retos para la generación de políticas públicas eficaces para mejorar la salud de toda la población trabajadora de América Latina y el Caribe es la falta de información fiable, puntual, accesible y comparable que permita observar la situación en la que se encuentran sus diversos países (Benavides et al., 2016). Frente a esto, las encuestas de condiciones de trabajo, empleo y salud (ECTES) se presentan como una herramienta prometedora para mejorar la información en salud laboral en la región. La primera encuesta nacional sobre condiciones de trabajo tuvo lugar en 1987, desde entonces se han adaptado e implementado en diferentes regiones, especialmente en países con economías desarrolladas. Estas encuestas se realizan principalmente para diseñar y evaluar los programas preventivos y las políticas públicas, siendo un complemento de los registros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Narocki et al, 2009). Es así como, solo la Encuesta Europea ha conseguido implementar su encuesta en diferentes países en base a un cuestionario común, que se ha ido mejorando con el pasar de los años, consolidándose como una herramienta eficaz para la obtención y el monitoreo de la situación laboral de la población.

Durante los últimos años en varios países de América Latina y el Caribe se han desarrollado e implementado las primeras ECTES, tomando como referencias la encuesta europea de condiciones de trabajo y la encuesta nacional de condiciones de trabajo de España, logrando con ello recopilar información trascendental e inexistente sobre la relación del estado de salud y condiciones de trabajo de cada nación. No obstante, estas encuestas ofrecen ciertas limitaciones; tales como, la dificultad de realizar comparaciones entre diferentes países o contextos de población debido a su discrepancia en la formulación de preguntas, diferencias en temas incluidos dentro de las dimensiones, así como la utilización de metodologías distintas. Además, las encuestas a menudo ignoran los determinantes sociales relacionados con la producción de salud y enfermedad y no registran las variables que se requieren para determinar el impacto de las diferencias biológicas y las desigualdades sociales que operan de manera diferente para hombres y mujeres (Rohlf et al., 2007)

Más aún, cabe destacar que la investigación en salud ocupacional se ha orientado a los riesgos originados en los centros de trabajo, más no en un enfoque desde la perspectiva de género. Este enfoque representa tener en cuenta las diferentes ocupaciones que hombres y mujeres desarrollan, la división sexual del trabajo y los diferentes contextos sociales que en específico se refiere a las características de estados de bienestar (Artazcoz, 2014). Es a través del mercado de trabajo desde donde se debe trabajar para conseguir la igualdad tanto en la remuneración justa y digna como en la garantía de derechos (Bárcena, 2017).

En gran parte los análisis enfocados a la relación existente entre la conciliación de la vida familiar con la laboral se han realizado de manera individual, es decir analizada en un solo país o comparada con un significativo número de países, obteniendo como tal, resultados contradictorios. Estos resultados contradictorios pueden explicarse por diferencias políticas, económicas, sociales y culturales; además de razones metodológicas. Es de gran importancia, tener en consideración desde una perspectiva de género cual es la mayor proporción de mujeres

que desempeñan actividades terciarias, los roles familiares y la relación contractual flexible establecida (Artazcoz, Aspectos metodológicos en la investigación sobre trabajo, género y salud., 2014)

Por todo lo anterior, sino se realiza una integración de la perspectiva de género o no se efectúan mejoras que permitan la comparabilidad entre los países de América Latina y el Caribe en las futuras ECTES, el anhelo por la mejora del bienestar físico, mental y social de la población trabajadora quedaría como se ha mantenido desde décadas atrás, sin información fiable que permita planificar, formular, diseñar, implementar y evaluar políticas públicas con un abordaje más integral de la vigilancia e investigación en salud ocupacional.

1.1.2. Objetivo General

Analizar el contenido de las encuestas de condiciones de trabajo, empleo y salud, desde una perspectiva de género, mediante la revisión de sus cuestionarios, para proponer preguntas adicionales a incorporar en futuras encuestas que permitan un abordaje más integral de la vigilancia e investigación en salud ocupacional.

1.1.3. Objetivos Específicos

1. Analizar las diferencias y semejanzas en el establecimiento de preguntas de las ECTES llevadas a cabo en América Latina y el Caribe.
2. Enfatizar la importancia de la perspectiva de género en las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe.
3. Elaborar una propuesta de preguntas adicionales, para futuras ECTES en América Latina y el Caribe.

1.1.4. Justificaciones

Uno de los valores más importantes es el de la participación igualitaria en la sociedad, en relación al progreso y mejora de la calidad de vida independientemente del género, etnia, religión, origen, discapacidad y orientación sexual (Menéndez-Valdés, 2016). A pesar de ello, más mujeres que hombres a diario sufren el problema de no ser reconocidas como partícipes de ciertos derechos, por el simple hecho de ser invisibilizadas y sobrerrepresentadas en las esferas más bajas del mundo laboral. Es en estas esferas, donde gran parte de las ocupaciones que permiten la inserción laboral de las mujeres como el trabajo doméstico, trabajos independientes y de agricultura son continuamente considerados como trabajos no dignos, ni remunerados tanto en la conceptualización como en la implementación de políticas públicas eficaces para contrarrestar la segregación laboral (OIT, 2006).

La brecha de participación de hombres y mujeres de manera igualitaria no es un tema desconocido, razón por la cual, dentro de los objetivos de desarrollo sostenible se han incluido tanto a la igualdad de género como al trabajo decente y crecimiento económico como la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible, estableciendo nuevos marcos legales sobre la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y la erradicación de las prácticas nocivas sobre las mujeres (Naciones Unidas, s.f.). Aunque, el aumento de las tasas de participación laboral de las mujeres es visible, así como del aumento en sus tasas de ocupación, en el mercado laboral, aun se sigue evidenciando transcendentales brechas de equidad de género. Es así como, las cifras de desempleo de las mujeres son alrededor de un 30% superiores a las cifras de los varones, y sus remuneraciones desiguales, aproximadamente un 34% inferior, aun cuando las mujeres posean un nivel de educación elevado (OIT, 2006)

Desde la perspectiva de género, es necesario que las políticas incorporen la dimensión en todas sus fases, desde el diseño hasta la implementación y la evaluación de resultados

(Maurizio, 2010). Por lo tanto, son necesarios esfuerzos concertados que permitan estandarizar la recogida, análisis e interpretación de la información entre países (Choi B, Tennasse L, Eijkemans G., 2001). En este sentido, disponer de una comparabilidad de las diferentes situaciones de los países Latinoamericanos y del Caribe con diferentes políticas de mercado laboral, familiar y género representaría un avance investigativo comparado en seguridad y salud laboral, así como también contribuiría al mejoramiento, desarrollo e implementación de nuevas políticas y programas preventivos en beneficio de la población trabajadora.

En este contexto, las encuestas de condiciones de trabajo, empleo y salud representan un instrumento de gran utilidad a la hora de tener una visión más amplia y global de las condiciones a las cuales se enfrenta la población trabajadora y que son las desencadenantes de los accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y demás trastornos de salud concernientes con el trabajo y que no tienen un registro de manera sistemática (Artazcoz, 2003). A pesar de ello, debido a su representación genérica no permiten conocer a detalle los diferentes aspectos relacionadas con las diferencias de género.

Hay que tener en cuenta que las desigualdades sociales en la salud, y las de género en particular, pueden variar en el tiempo y según el territorio de manera que es necesario comparar la situación entre países o entre diferentes tipologías de estados de bienestar y en diferentes momentos del tiempo (Pfau-Effinger, 2004 y 2005). La constatación de diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en la salud y sus determinantes es constante en todas ellas, pero a pesar de la mejora en su calidad y contenido continúan incluyéndose muy pocas variables que permitan analizar las desigualdades en salud desde la perspectiva de género (Rolfs et al., 2000).

Es por ello que, durante los últimos años, dada la necesidad de tener una visión más amplia sobre las condiciones de trabajo, empleo y salud de los trabajadores, varios países de

América Latina y el Caribe han desarrollado las ECTES aportando de manera significativa para el progreso de la seguridad y salud ocupacional en la región.

Tomando en cuenta este marco de análisis para la obtención de información comparable en la región, un grupo de 27 expertos de diferentes áreas geográficas se han reunido y han constituido una Red de Expertos en Encuestas de Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud, con la finalidad de conseguir información fiable y comparable. Sin embargo, debido a las importantes diferencias metodológicas tanto en el diseño, contenido del cuestionario y los esfuerzos individuales, la comparabilidad entre los diferentes países se torna limitada.

Tabla 1. Red de Expertos en Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud

NOMBRE & APELLIDO	PAÍS	INSTITUCIÓN
Andrés A. Agudelo-Suarez	Colombia	Universidad de Antioquia
Marcelo Amable	Argentina	Universidad de Avellaneda
Lucía Artazcoz	España	Agència de Salut Pública de Barcelona
Jonh Astete	Perú	Universidad Peruana Cayetano Heredia. Instituto Nacional de Salud
Ada Ávila	Brasil	Programa de Pós-Graduação em Saúde Publica da Faculdade de Medicina, Universidad Federal de Minas Gerais
Douglas Barraza	Costa Rica	Universidad Nacional y Universidad Técnica Nacional, Programa SALTR
Fabián Berhó	Argentina	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Lino Carmenate Milián	Honduras	Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Programa SALTRA

Cecilia Ines Cornelio	Argentina	Superintendencia de Riesgos del Trabajo
George Delclòs	EEUU	University of Texas School of Public Health
Lorena Funcasta	Uruguay	Universidad de la Republica
Fernando G. Benavides	España	CISAL, Universitat Pompeu Fabra
Johanna Gerke	Argentina	Superintendencia de Riesgos del Trabajo
David Gimeno	EEUU	University of Texas School of Public Health
María José Itatí Iñiguez	Argentina	Superintendencia de Riesgos del Trabajo
Eduardo de Paula Lima	Brasil	Universidade Federal de Minas Gerais
David Martínez-Iñigo	España	Universidad Rey Juan Carlos
Pamela Merino-Salazar	España, SENESCYT Ecuador	CISAL, Universitat Pompeu Fabra
Adriane Mesquita de Medeiros	Brasil	Núcleo de Estudos Saúde e Trabalho da Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Minas Gerai
Lida Orta	Puerto Rico	Universidad de Puerto Rico
Javier Pinilla	España	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
Fernando Rodrigo	España	CISAL, Universitat Pompeu Fabra
Marianela Rojas	Costa Rica	Universidad Nacional, Programa SALTRA
Iselle Sabastizagal	Perú	Instituto Nacional de Salud
Clelia Vallebuona	Chile	Ministerio de Salud de Chile
Greet Vermeylen	Irlanda	Eurofound
Gloria H. Villalobos	Colombia	Pontificia Universidad Javeriana

Alejandra Vives	Chile	Departamento de Salud Pública, Pontificia Universidad Católica de Chile
-----------------	-------	--

Fuente: Elaboración propia

La revisión documental tomó como punto de partida los cuestionarios de las ECTES disponibles en América Latina y el Caribe hasta el 2013: Colombia (2013), Argentina (2009), Chile (2009-2010), Centroamérica (2017) y Uruguay (2012), donde se siguió un proceso de discusión y consenso de las dimensiones, subdimensiones y variables, el cual tuvo como punto inicial la revisión del contenido del cuestionario de cada una de las ECTES y finalizó con el desarrollo de una propuesta de cuestionario básico, denominado Cuestionario CTESLAC, que se recomienda incluir en futuras ECTES en América Latina y el Caribe.

El propósito de esta tesis de pregrado es contribuir con la integración de la perspectiva de género en las ECTES, a través de la comparabilidad, análisis y revisión del contenido de manera exhaustiva, así como de la elaboración de una propuesta de preguntas adicionales que permitan un enfoque más amplio e integral de la vigilancia e investigación en salud ocupacional para futuras encuestas en la región.

1.2. Marco Teórico.

1.2.1. Sexo y género

En la década de los 70, se introdujo el término “género” en inglés como una alternativa al “sexo” con el objetivo de contrarrestar expresamente un determinismo biológico implícito y a menudo explícito que impregna el lenguaje científico y laico (Krieger, 2003), aludiendo la primera a los aspectos psico-socioculturales determinados para varones y mujeres por su medio social y limitando el sexo a las características anatómo fisiológicas que diferencian al macho y a la hembra de la especie humana (Aguilar, 2008).

En 1995, el investigador John Money fue el primero en mencionar la palabra género, cuando propuso el término «papel de género» (gender role) para describir al conjunto de conductas atribuidas a las mujeres y a los varones. Antes de ello, en los años sesenta, los términos sexo y género fueron usados indistintamente (Aguilar, 2008).

En este aspecto, el concepto teórico «sistema de sexo/género» fue creado por las feministas anglófonas occidentales de los años setenta, el cual analiza las relaciones producidas bajo un sistema de poder que define condiciones sociales distintas para mujeres y hombres en razón de los papeles y funciones que les han sido asignadas socialmente y de su posición social como seres subordinados o seres con poder sobre los principales recursos y hace referencia a las formas de relación establecidas entre mujeres y hombres en el seno de una sociedad. Nuestras actuales sociedades occidentales están sujetas por un sistema sexo-género que sostiene una relación desigual de poder entre hombres y mujeres (Aguilar, 2008).

Es pertinente señalar que, la palabra género es una traducción del vocablo inglés gender, que pretende evidenciar el hecho de que los roles masculinos y femeninos van evolucionando en función de particulares situaciones culturales, sociales y económicas más no por las características biológicas, es decir el sexo. Por tanto, las relaciones de género tienen una base cultural, es la sociedad quien define las actividades, el estatus, las características psicológicas, etc. de cada uno de los géneros. Sexo no es género. Género no es sinónimo de mujer (Gürtler, Bain & Shikiya). Por otro lado, para la (OIT, 2015) el concepto género representa el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales que establecen lo que significa ser varón o ser mujer en una cultura y en un momento histórico determinado, y que se convierten en parámetro para definir las formas de ser y de sentir, las oportunidades y las responsabilidades de las personas. A su vez, el género es una condición social y cultural construida históricamente, y constituido por el conjunto de actitudes, roles, valores y comportamientos, que determinan lo que debe ser un varón y una mujer, impuestos a cada sexo mediante el proceso de socialización y que no

remite sólo a la comprensión de los problemas de discriminación que pueden sufrir las mujeres, sino que permite comprender qué se entiende por lo masculino y qué por lo femenino en una sociedad.

En tanto, según la (OIT, 2015) a nivel biológico la naturaleza dota a las mujeres y a los hombres de disímiles características que no han cambiado a lo largo de la historia y que tampoco dependen de la etnia o el lugar de origen, es así como, el sexo de las personas se refiere a las peculiaridades físicas y anatómicas que desde el nacimiento son distintas para varones y mujeres las cuales permiten la reproducción sexual. Entre las personas, el sexo biológico se asigna de diversas maneras en relación con las características sexuales secundarias (por ejemplo, las gónadas o los cromosomas sexuales), las características sexuales incluyen: masculino, femenino, intersexual (personas nacidas con características sexuales masculinas y femeninas) y transexuales (personas que se someten a intervenciones quirúrgicas y/u hormonales para reasignar su sexo). Las características biológicas relacionadas con el sexo por ejemplo presencia o ausencia de ovarios, testículos, vagina, pene, diversos niveles hormonales, embarazo, etc. pueden, en algunos casos, contribuir a las diferencias de género en la salud, pero también pueden interpretarse como expresiones de género de biología, provocando el uso erróneo para explicar expresiones biológicas de género (Krieger, 2003).

1.2.2. División sexual del trabajo

Desde el origen de las sociedades se ha venido realizando una distribución de actividades y tareas en el interior de los hogares, por ello la división de las actividades entre hombres y mujeres no es algo nuevo o desconocido. Es así que, mientras los varones se encargaban de la caza y la guerra, las mujeres invertían su tiempo en la recolección de frutos y reproducción, teniendo como único criterio la fuerza física diferenciada. Sin embargo, esta

disposición de labores tenía como objetivo asegurar la supervivencia de los integrantes de la colectividad (Mosqueda-Díaz, Paravic-Klijn & Valenzuela-Suazo, 2013)

Tradicional e históricamente a los varones les han sido asignado el rol de proveedores del ingreso familiar y a las mujeres el cuidado de la familia, esta distinción en la asignación de roles se conoce como división sexual del trabajo. En este marco, los varones mayoritariamente se inclinan al mundo del trabajo remunerado y a los asuntos públicos, investidos de autoridad y prestigio mientras que las mujeres se responsabilizan de las tareas domésticas y aquellas vinculadas con la reproducción (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014).

En sus inicios el trabajo asalariado fue desarrollado exclusivamente para los varones, dejando a las mujeres las labores domésticas y definiendo a este trabajo doméstico realizado en los hogares como “naturalmente femeninas”, invisibilizadas y no valoradas económicamente. No obstante, esta división se ha mantenido en el tiempo, aunque adquiriendo las características propias de cada momento histórico (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014).

Partiendo de ello, la división sexual del trabajo se define como el reparto social de tareas o actividades según sexo-género, debido a la existencia de procesos de sexualización de la división social y técnica del trabajo, obteniendo como resultados la inserción diferenciada de hombres y mujeres al mundo laboral (Mosqueda-Díaz, Paravic-Klijn & Valenzuela-Suazo, 2013).

De acuerdo con esto, la división sexual del trabajo no sólo determina qué actividades deben ser cumplidas por varones o mujeres, sino que también les asigna un valor diferente que crea desigualdades (OIT, 2015). Con relación a ello, (Artazcoz et al., 2007) define a la división de género como aquella que está presente en todas las sociedades lo que significa que a los hombres y mujeres se les asignan diferentes deberes y responsabilidades, así como diferentes derechos.

La literatura feminista reciente, al ofrecer un análisis crítico de la universalidad de la subordinación de la mujer frente al supuesto de que la división del trabajo según el sexo es “natural” o algo “dado” debido a la fisiología de la mujer y a su papel en la reproducción, ha acentuado la conclusión de que las desigualdades sociales son resultado de una serie de factores susceptibles de cambio, el cual debe realizarse en dos direcciones: a) la participación de hombres y mujeres en las responsabilidades de la familia y de la producción doméstica, y b) participación plena de la mujer en la producción no-doméstica y en la apropiación del producto social, en condiciones de igualdad entre los sexos (Benería, 1981).

Sin embargo, la histórica exclusión de las mujeres del mercado laboral, las políticas socioculturales y la división sexual del trabajo que establecen a las mujeres responsables de las actividades del hogar ocasionan impactos negativos en la inserción laboral femenina, desempeñando ocupaciones con condiciones laborales precarias, escasa seguridad social y una exigua remuneración.

Es pertinente señalar que, debido a los alcances para la salud pública, es exclusivamente relevante la investigación del género como principio organizador de la estructura social, mediante el cual las actividades de mujeres y hombres en una sociedad están segregadas en función de su sexo (división sexual del trabajo productivo y reproductivo), sin ser sólo un reparto de tareas sino un indicador de las desigualdades sociales entre sexos (Ruiz-Cantero, Carrasco-Portiño & Artazcoz, 2011)

Tabla 2. Evolución de la tasa de participación en la actividad económica, según sexo (1990-2019)

AÑO	SEXO	%
1990	HOMBRES	81,11
	MUJERES	38,84

1995	HOMBRES	80,59
	MUJERES	42,33
2000	HOMBRES	79,51
	MUJERES	46,42
2001	HOMBRES	79,26
	MUJERES	47,19
2002	HOMBRES	79,03
	MUJERES	47,92
2003	HOMBRES	78,81
	MUJERES	48,66
2004	HOMBRES	78,64
	MUJERES	49,37
2005	HOMBRES	78,53
	MUJERES	50,06
2006	HOMBRES	78,48
	MUJERES	50,71
2007	HOMBRES	78,45
	MUJERES	51,32
2008	HOMBRES	78,44
	MUJERES	51,88
2009	HOMBRES	78,46
	MUJERES	52,38
2010	HOMBRES	78,47
	MUJERES	52,82
2011	HOMBRES	78,49
	MUJERES	53,2
2012	HOMBRES	78,51
	MUJERES	53,53
2013	HOMBRES	78,54
	MUJERES	53,81

2014	HOMBRES	78,57
	MUJERES	54,04
2015	HOMBRES	78,58
	MUJERES	54,22
2016	HOMBRES	78,58
	MUJERES	54,36
2017	HOMBRES	78,58
	MUJERES	54,46
2018	HOMBRES	78,57
	MUJERES	54,53
2019	HOMBRES	78,55
	MUJERES	54,56

Porcentaje sobre la población de 15 años y más

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de CEPALSTAT

1.2.3. Desigualdades de género en el trabajo doméstico y de cuidados

El trabajo doméstico y de cuidados de la esfera reproductiva no ha tenido tanto prestigio ni valor social. Aunque sostiene el funcionamiento de las economías, al cuidar de la vida humana y asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo, éste trabajo, así como la estrecha relación que mantiene con el trabajo productivo, ha estado generalmente invisibilizado dentro de las mediciones estándares de la economía y de la salud laboral (López, 2016)

Desde tiempos preindustriales se han desarrollado actividades productivas (mercantil) y reproductivas (doméstico y de cuidados), hombres y mujeres participaban en la ejecución de estas tareas, según su sexo y edad, marcando de manera extendida la división sexual del trabajo. El interés por una esfera más próxima a lo que hoy se denomina como trabajo de cuidados vino inicialmente de la mano de cuatro grandes tendencias o subdisciplinas historiográficas. La organización social de los trabajos de cuidados y el lugar que ocupan en la sociedad actual son

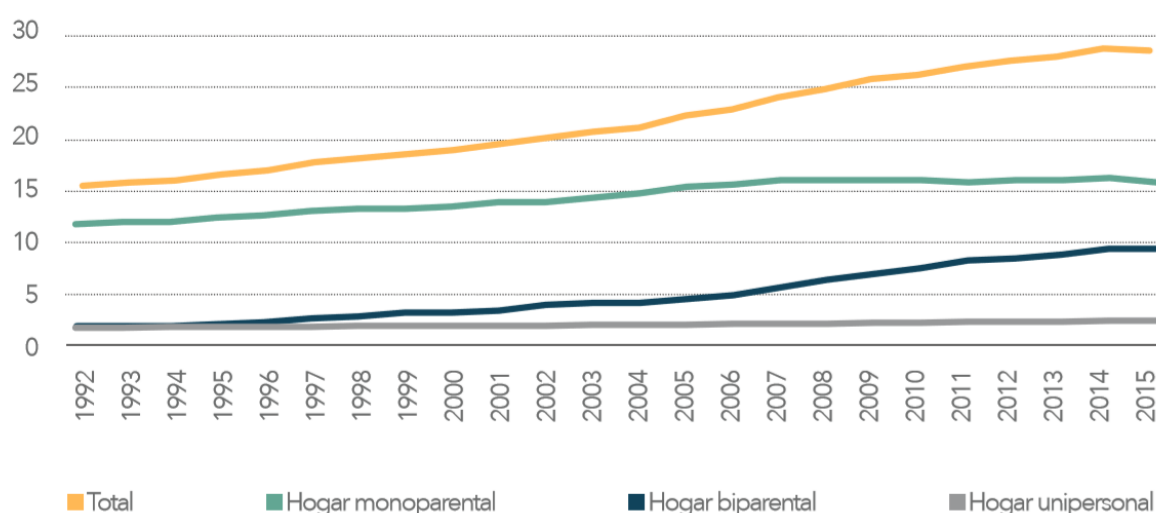
producto de un largo proceso histórico que inició durante la transición al capitalismo liberal (Carrasco, Borderías y Torns, 2011)

Los hogares son talleres de servicios que hasta la actualidad no han podido ser igualados por ningún otro sector productivo tanto en volumen como en importancia económica. Un hogar es un taller que produce servicios de protección, seguridad, compañía, educación, sexuales, representación social, descanso, alimentación, cuidado de la salud y atención de la enfermedad de manera continua, ininterrumpida y sin una remuneración económica; servicios que no permiten tener una hora de finalización o disfrutar de un descanso programado. Sin embargo, cuando se produce una disminución del número de personas por hogar permite en principio un alivio de la carga de trabajo doméstico, pero este efecto puede neutralizarse e incluso perturbarse por el quebranto de cooperación o división del trabajo con otros miembros del hogar (Durán, 2012).

En virtud de ello, a nivel mundial las ocupaciones de predominio masculino suelen ser mayormente reconocidas monetariamente, mientras que las de predominio femenino, que, a su vez, coinciden con actividades ligadas a la denominada “economía del cuidado” son desacreditadas. El escaso valor monetario atribuido al trabajo de cuidado reside en que éste requiere habilidades y aptitudes que, históricamente, las mujeres adquirieron y desarrollaron en sus respectivos hogares, de manera informal y privada, como resultado de la división sexual del trabajo. En consecuencia, los costos de la reproducción biológica, así como aquellos relacionados con la responsabilidad y el trabajo de cuidado de las personas, asignados a las mujeres y ubicados en el ámbito no mercantil, son tomados como un dato en la economía convencional y considerados equivalentes como bienes gratuitos entregados por la naturaleza (OIT, 2006).

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado no las ha eximido del trabajo no remunerado ya que permanecen atrapadas en el rol familiar, en parte porque están enlazadas emocionalmente con aquellos de quienes son responsables (pisos pegajosos), así como por una distribución desigual de los deberes domésticos y familiares entre los miembros del hogar (Campos-Serna, et al., 2013). La inequidad en la distribución de la carga de trabajo entre varones y mujeres en el ámbito familiar incide en la propia organización familiar e impacta en la vida laboral de las mujeres, aun cuando las familias han modificado pautas tradicionales de organización, se ha reducido el número de hijos por familia y hay numerosos hogares con dos proveedores de ingresos, también ha aumentado la presencia de personas adultas mayores y de hogares con una mujer como única sostenedora (hogares unipersonales o monoparentales) (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014)

Figura 1. Porcentaje de hogares con jefa mujer por tipo de hogar en los países de América Latina, 1992-2015.



Los porcentajes son sobre el total de hogares con jefe de entre 25 y 54 años. Promedio no ponderado. Se excluyen Colombia, Guatemala y República Dominicana. “Hogar Monoparental”: hogar sin cónyuge presente, “Hogar Biparental”: hogar con jefe y cónyuge presentes; “Hogar Unipersonal”: hogar compuesto por un solo individuo.

Fuente: Adaptado de CEDLAS (SEDLAC-Banco Mundial).

La figura 4. muestra que la distribución de las distintas modalidades de jefatura femenina varía mucho entre países, mientras que en Uruguay, Argentina y Brasil los hogares

monoparentales con jefatura femenina representan solo el 50%, en Honduras y Guatemala figuran aproximadamente el 80%. Esto refleja que en algunos países Latinoamericanos la fuerte relación entre la jefatura femenina y los hogares monoparentales siguen latentes.

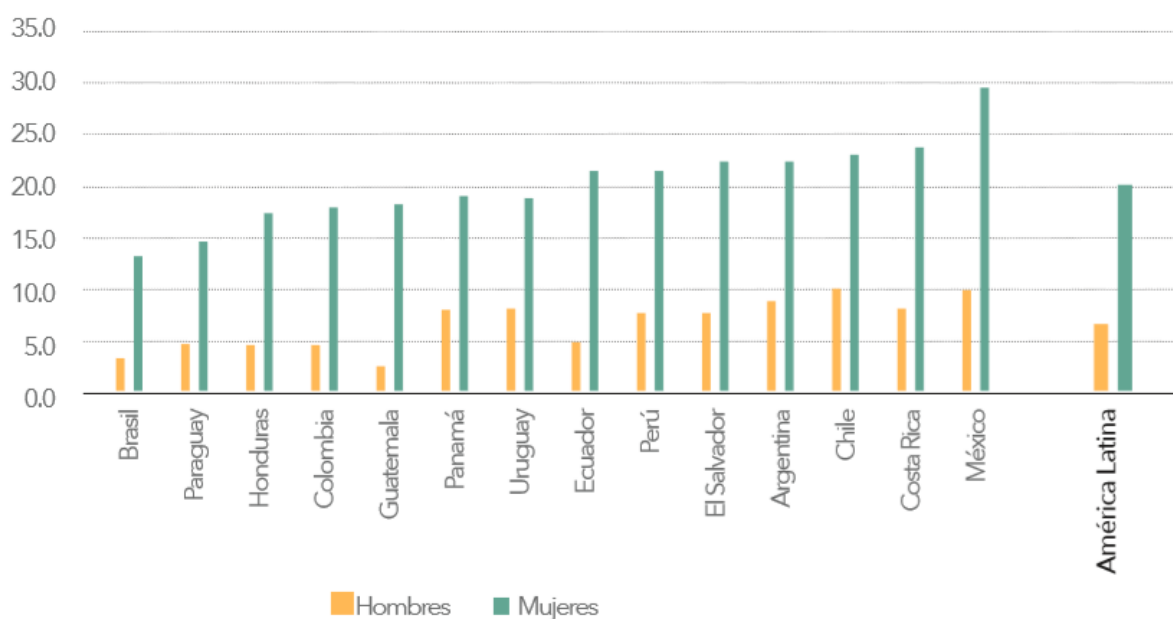
La atribución a los hombres del trabajo productivo o remunerado y a las mujeres del trabajo reproductivo es parte de la “construcción del género”, es decir, de la forma en que las mujeres y los hombres nos relacionamos. Éstas se ven sometidas económicamente debido a que mientras el trabajo productivo es valorado en términos de salario, seguridad social y condiciones de trabajo y empleo, el trabajo reproductivo carece de estos derechos y reconocimientos. Son relativamente recientes las encuestas que proporcionan información sobre el uso del tiempo entre mujeres y hombres, y muy pocos todavía los países que reflejan en los datos de su contabilidad nacional el valor del trabajo reproductivo como parte integrante de su PIB (como por ejemplo sí lo hacen, Colombia, Ecuador, México y Perú) (OISS, 2016).

De modo que, al ser los hombres quienes cuentan con un mayor acceso al control de los recursos, y por ende mayor poder, son las mujeres las que quedan rezagadas atribuyéndoles la responsabilidad del trabajo doméstico y familiar, y a los hombres un mayor protagonismo en el trabajo remunerado (Doyal, 2000). No obstante, es importante considerar que el trabajo doméstico y familiar al igual que el trabajo remunerado implica la exposición a riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y de naturaleza psicosocial que pueden afectar el comportamiento, desarrollo y bienestar tanto de hombres como de mujeres ocasionando accidentes inesperados o enfermedades a largo plazo (OMS, 2006).

Está ampliamente documentado, que el hecho de que las mujeres puedan obtener una oportunidad para la inserción al mundo laboral puede ser beneficioso ya que, al obtener una recompensa económica, mejorarían su bienestar físico, emocional y psicológico contribuyendo al desarrollo y construcción de la confianza, autoestima, autonomía y toma de decisiones.

No obstante, en el ciclo vital de hombres y mujeres se siguen presentando desigualdades, la mayor parte de los varones dedica su tiempo en el mercado de trabajo durante un periodo determinado que les permite crear derechos suficientes para su auto mantenimiento y el de sus hogares, mientras que la mayoría de las mujeres toma un contrato social tácito que las vincula con sus familias de manera indeleble en la cesión de su fuerza de trabajo, sin límites definidos temporalmente. Al presente, y de forma cada vez más frecuente y creciente, las mujeres han tratado de desprenderse de ese sentir de dependencia de los hombres en el ámbito económico, político y administrativo, aunque su inserción al mercado laboral aún se encuentra lleno de obstáculos ocasionados por el tiempo que dedican al trabajo no remunerado, al cual se encuentran conectadas directamente por los estereotipos impuestos por la sociedad (Batthyány, 2001).

Figura 2. Tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados, según sexo. Países de América Latina, varios años.



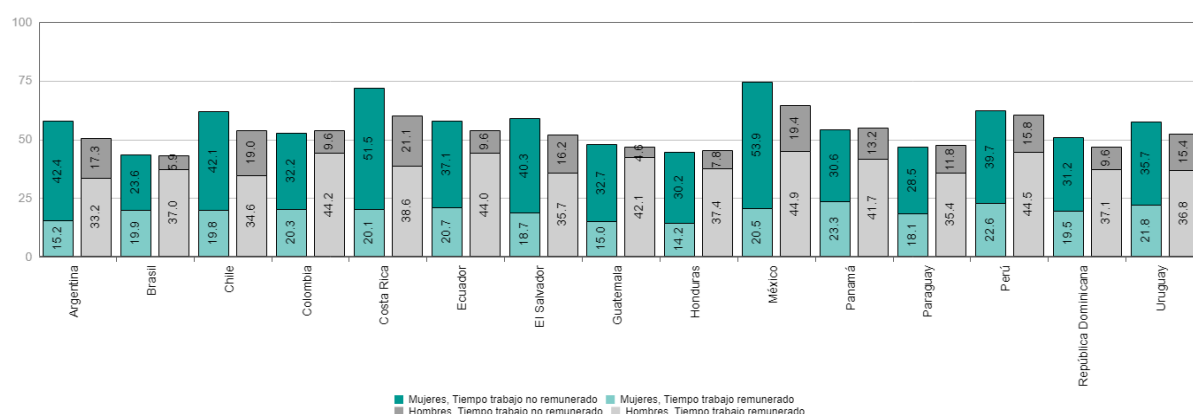
Periodos según país: Argentina 2013, Brasil 2012, Chile 2015, Colombia 2012, Costa Rica 2011, Ecuador 2012, El Salvador 2010, Guatemala 2014, Honduras 2009, México 2014, Panamá 2011, Paraguay 2016, Perú 2010, Uruguay 2013. Promedio no ponderado.

Fuente: Adaptado de CEPALSTAT

Tal como lo muestra la Figura 1. En los países de América Latina, la alta dedicación de las mujeres a las tareas del hogar y de cuidado discrepa de los hombres mientras las mujeres dedican un 20% de tiempo a la ejecución de actividades no remuneradas en el hogar, los hombres solo gastan un 6%. En términos generales, las mujeres dedican más del triple de tiempo a la realización de tareas del hogar.

Es por ello que, el empleo informal se ha consolidado como una puerta de acceso transcendental para las mujeres debido a las altas posibilidades para combinar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado con el empleo, constituyendo una parte significativa de la economía informal (López, 2016).

Figura 3. Tiempo total de trabajo en países de América Latina (14 países), varios años (2009-2017)



Tiempo promedio destinado al trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años y más, por sexo, según país, último período disponible (promedio de horas semanales)

Fuente: CEPAL, (s.f). Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.

Además, como lo indica la figura 2., a pesar de la creciente participación femenina en el mercado laboral en Latinoamérica y el Caribe, el tiempo que las mujeres dedican al trabajo no remunerado que en su mayoría se refiere al doméstico y de cuidados tiene una mayor

incidencia de ejecución en relación con el tiempo dedicado por los hombres a las mismas actividades, observándose una no correspondencia de los varones en las labores del hogar, mismas que carecen de remuneración.

En general, se sigue considerando al trabajo doméstico y de cuidados como responsabilidad exclusiva de las mujeres, y no como una necesidad y responsabilidad compartida, incluso con el conjunto de la sociedad. De esta manera, el trabajo doméstico no está incorporado al Producto Bruto Interno y, por tanto, no es una variable por considerar al momento del diseño, planificación y ejecución de políticas públicas (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014). Además de ello, no existen sistemas de información de los accidentes y las enfermedades consecuencia del trabajo doméstico y familiar, que son mucho más frecuentes entre las mujeres, y por tanto no son visibilizados (Artazcoz, 2014).

1.2.4. Desigualdades de género en el trabajo productivo

Con la llegada del capitalismo, la realización del trabajo productivo encaminado a la fabricación y suministro de bienes y servicios se trasladó fuera de los hogares al ámbito industrial, originando una división tajante entre hombres y mujeres. Mientras los varones ocupaban el mundo público como fuerza del trabajo productivo, las mujeres ocupaban el ámbito privado como una configuración de la relación entre la familia y la sociedad, así como una responsabilidad propia y natural (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014).

A pesar de que tanto el trabajo productivo como reproductivo son imprescindibles para la vida humana, el trabajo productivo ha tenido históricamente mayor prestigio y reconocimiento social y, de hecho, era el único considerado como trabajo y recompensado económicamente con un salario. Como consecuencia de ello, la masculinidad asociada a esta esfera, y los hombres han gozado de más poder que cualquier otro grupo social, al tener mayor

acceso y control sobre los recursos tales como: trabajo, tierra, capital, información, vivienda, etc. (CEPAL, 2004).

El estereotipo de mujer dedicada exclusivamente al cuidado de los integrantes del hogar y relegada al ámbito privado fue perdiendo vigencia. Las mujeres que ingresan al mercado laboral no suelen abandonar sus trabajos al formar una familia o tener hijos en edad de crianza, tal como sucedía décadas atrás. No obstante, en el ámbito reproductivo a las tareas que se realizan no se les reconoce valor económico aun cuando son consideradas como una condición indispensable para el desarrollo de las fuerzas productivas. Pero cuando estas tareas se constituyen en oficios y ocupaciones dentro del sector de los servicios (educación, salud, cuidado), se origina la falta de reconocimiento social que se manifiesta como desigualdad en las condiciones de trabajo y en los ingresos en relación con otros ámbitos o sectores de actividad (OIT, 2015).

A pesar de los esfuerzos y los continuos avances en materia de participación laboral, las mujeres tienden a participar menos que los hombres y a trabajar menos horas en caso de tener un empleo, con las responsabilidades asociadas a la familia distribuidas asimétricamente. Es así como, en América Latina, de cada diez trabajadores de entre 25 y 54 años de edad, solo cuatro son mujeres, quienes solo gastan en su trabajo un promedio de 40 horas a la semana, ocho menos que los hombres (Marchionni, Gasparini, & Edo, 2018)

Figura 4. Participación laboral femenina en los países de América Latina, 2015



Mujeres entre 25 y 54 años

Fuente: Adaptado de Marchionni, Gasparini y Edo, (2018). “Brechas de género en América Latina: un estado de situación”, CAF

La llegada masiva de las mujeres al espacio público del trabajo productivo ha generado fuertes cambios con impactos en la conciliación entre las tareas productivas y reproductivas, la relación entre trabajo, familia y sociedad además ha tensionado los sistemas de seguridad social, obligando a que sus estructuras, prestaciones y acceso a las mismas las incluya también como titulares del derecho. Sin embargo, en la medida en que la división sexual del trabajo no se ha

visto sustancialmente alterada, el hecho de tener que compartir el trabajo productivo con el trabajo reproductivo las ha situado en franca desventaja en el acceso al mercado de trabajo y, por ende, ha limitado el acceso a la seguridad social (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014).

Debido a la división sexual del trabajo, hombres y mujeres ocupan distintas posiciones sociales, realizan diferentes tareas, ejercen disímiles profesiones y acceden a divergentes puestos de trabajo por lo que en consecuencia están expuestos a diversos riesgos para la salud y formas de enfermar, mientras las mujeres presentan más problemas psicosociales y musculoesqueléticos, los hombres muestran sustancialmente problemas cardiovasculares (Artazcoz, 2014). Tal como lo menciona (Rolfes et al., 2000), los hombres tienen trabajos que suelen requerir mayor esfuerzo físico, y estar expuestos a un mayor número de factores de riesgos clásicos: físicos, químicos, accidentes, etc., mientras las mujeres pueden estar más expuestas a factores de riesgo de tipo psicosocial como falta de control sobre su trabajo, trabajos repetitivos, bajas compensaciones y estrés crónico.

Las mujeres y hombres que ingresan al mercado laboral también hallan sectores de actividad feminizados y masculinizados, dando lugar a la segregación laboral; donde las mujeres que ocupan los puestos más bajos en la escala pertenecen a la segregación horizontal, mientras que la segregación vertical es la menor concentración de las mujeres en puestos jerárquicos, además de que su promoción profesional se ve obstaculizada por barreras invisibles de poder masculino (techos de cristal) y por las diferencias de los estilos de habla entre mujeres y hombres (muro de palabras). Todas estas condiciones colocan a las mujeres en una posición más precaria que los hombres (Campos-Serna, et al., 2013). Siendo así que, en su mayoría, los puestos de inferior jerarquía son ocupados por las mujeres. Por ejemplo, en la enseñanza primaria, mientras los cargos docentes son generalmente ocupados por mujeres, los varones

predominan en puestos de supervisión y dirección (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014).

En este aspecto según la (OIT, 2015) la segregación horizontal define la mayor o la menor concentración de trabajadoras en ciertas ocupaciones y sectores, mientras que, la segregación vertical se refiere a la menor presencia de mujeres en puestos calificados y en niveles jerárquicos. De forma similar el (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014) define a la segregación horizontal como aquella con mayor concentración de fuerza de trabajo femenina en ciertas ocupaciones y sectores, por el contrario, la segregación vertical de género se define como la menor concentración de las mujeres en puestos calificados y niveles jerárquicos. Aunque, los estudios sobre la segregación de género en el mercado laboral, las diferencias de género en los salarios y en el estatus laboral han supuesto una enorme contribución a la comprensión de las desigualdades de género, los procesos de estratificación de género dentro de las familias han sido menos estudiados (Artazcoz, 2014)

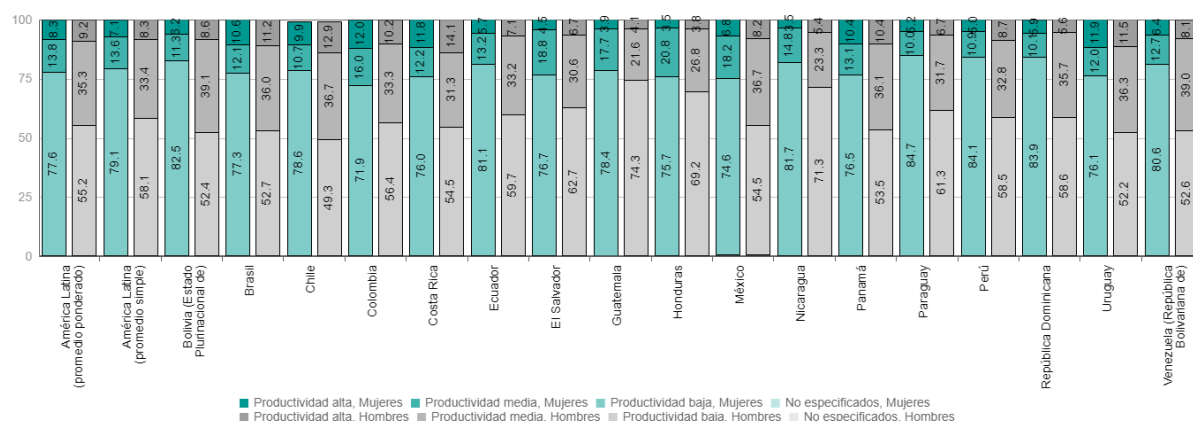
De modo que, las organizaciones suelen tener un amplio margen de medida a la hora de establecer los mecanismos de promoción y ascensos del personal, usando criterios que, en definitiva, van en perjuicio de las mujeres. Por ejemplo, mientras que para los hombres es más fácil obtener antigüedad laboral para las mujeres se torna algo difícil al incorporarse tardíamente al empleo debido a su trabajo reproductivo no remunerado, al igual que la participación en la formación continua, la actualización de competencias, la disponibilidad horaria e incondicional ante las demandas de las empresas. A estas condiciones, se suma el ya citado estereotipo que asigna a los varones cualidades “más adecuadas” para cargos o puestos de dirección y gestión de equipos de trabajo. En este contexto, aun cuando no existan mecanismos de discriminación directa, las evidencias indican que, en comparación con los varones, las mujeres apenas son tomadas en cuenta (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014).

Debido a los avances conceptuales, metodológicos y empíricos se ha ido sustituyendo el uso de trabajo productivo y reproductivo por trabajo remunerado y no remunerado, por la diferenciación de trabajo pagado y no pagado ya que tiene mayor pertinencia para razones conceptuales y prácticas (Benería, 2006).

Los actividades y ocupaciones más especializadas, con mayor calificación y mejor salario suelen estar en manos de los varones. Por lo general, las mujeres son demandadas en ocupaciones inferiores en la escala jerárquica o funcional. Ellas son secretarias, docentes, enfermeras, empleadas administrativas o trabajan en el servicio doméstico. Además, suelen tener salarios más bajos o con menores posibilidades de ascenso, aun cuando realicen las mismas tareas. La desigual remuneración es un síntoma de la persistente desigualdad entre mujeres y varones. En términos generales, las mujeres perciben salarios inferiores a los varones; si bien inicialmente se creía que esta brecha salarial obedecía al desigual acceso a la educación, hoy se constata que la brecha salarial entre varones y mujeres no desaparece cuando ellas alcanzan el mismo nivel de formación educativo (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014). Respecto a las brechas salariales, el salario medio de una mujer es en promedio, un 11% más bajo que el de un hombre, pero esta brecha suele agrandarse hasta un 22% cuando se compara trabajadores con características similares (Marchionni, Gasparini, & Edo, 2018).

Figura 5. Distribución de la población ocupada según nivel de productividad y sexo.

América Latina (17 países), 2014



Porcentaje sobre el total de la población ocupada

Fuente: CEPAL, (s.f). Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.

Tal como se ha mencionado, la Figura 5., demuestra la existencia de desigualdades en los sectores de alta y baja productividad. Mientras los hombres ocupan los sectores más altos caracterizados por ser vanguardistas en tecnología, mayor nivel educativo, mejor remuneración y óptimas condiciones laborales, las mujeres ocupan los sectores de baja productividad tales como el sector de servicios, el cual incluye el sector doméstico en donde se emplea la mayor proporción de mujeres latinoamericanas (40.6% en promedio), y el sector de la agricultura, en donde una de cada diez mujeres desarrolla su labor, en gran medida asociados a la búsqueda de flexibilidad laboral.

Dadas las diferencias entre los empleados femeninos y masculinos reportados en investigaciones previas y los recientes descubrimientos basadas en datos de EWCS 2010, donde revelan que las brechas de género aún persisten en muchos aspectos del mercado laboral, mujeres y hombres están empleados en diferentes ocupaciones, sectores e industrias, y bajo diferentes términos y/o contratos; mientras una cara de la moneda se dedica al trabajo remunerado a tiempo completo, la otra solo emplea la mitad de su tiempo a la realización de

actividades con reconocimiento económico debido a las responsabilidades asociadas al trabajo no remunerado y de cuidado (Eurofound, 2019).

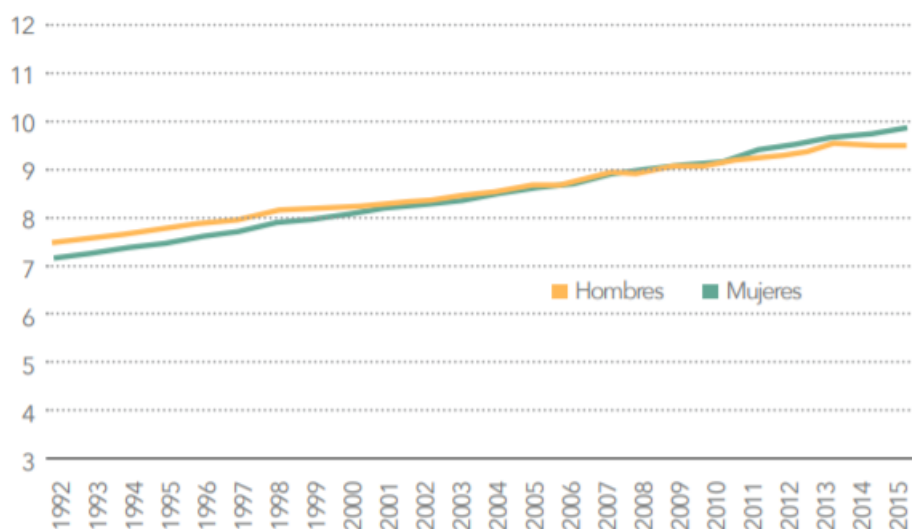
Por otra parte, los patrones existentes impuestos por la sociedad y la descripción errónea al calificar a las mujeres como pasivas y tímidas, se convierte en uno de los factores circunstanciales que limita la progresión de la población femenina en la jerarquía, lejos del estereotipo de liderazgo que considera como cualidades imprescindibles para el éxito las asociadas a la “masculinidad” (agresividad, competitividad, capacidad de decisión y fortaleza), ocasionan que las mujeres no tengan una participación activa, valorada e igualitaria en el mundo laboral. Sin embargo, existe evidencia de que cualidades que han sido consideradas tradicionalmente como “femeninas” (integridad, diligencia, capacidad de colaboración y sinceridad) son beneficiosas para las organizaciones (Artazcoz, 2014)

En términos de género, la distinta consideración del trabajo productivo y reproductivo condiciona la situación de las mujeres dentro de los mercados laborales y la diferencia de aportaciones femeninas y masculinas a los sistemas de seguridad social. En este aspecto, entre los países Latinoamericanos y del Caribe a pesar de existir diferencias en lo que respecta a la estructura, gobernabilidad, tipo de economía, legislación, costumbres y tradiciones entre los mismos las desigualdades en el acceso; el mantenimiento y el ascenso de las mujeres en el mercado laboral presentan similitudes. Ello es debido a que siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico y del cuidado familiar (Conde-Ruiz & Marra, 2016).

Poco se sabe acerca de las razones por las que, incluso cuando los niveles de educación de las mujeres en los países desarrollados son similares o incluso superior al de los hombres, las mujeres se concentran en las ocupaciones menos cualificadas, con condiciones de trabajo precarias, salarios deficientes, factores de riesgo psicosocial latente, así como también las causas del techo de cristal y los suelos pegajosos (Colomer, 2002) o de la discriminación de género en

el mercado laboral (Krieger, 1999), desde una perspectiva de género es esencial tener en cuenta, además, la mayor proporción de mujeres con relaciones contractuales flexibles, su posición más baja en el mercado de trabajo y los roles familiares (Artazcoz, 2014).

Figura 6. Años de educación promedio por género. América Latina, 1992-2015

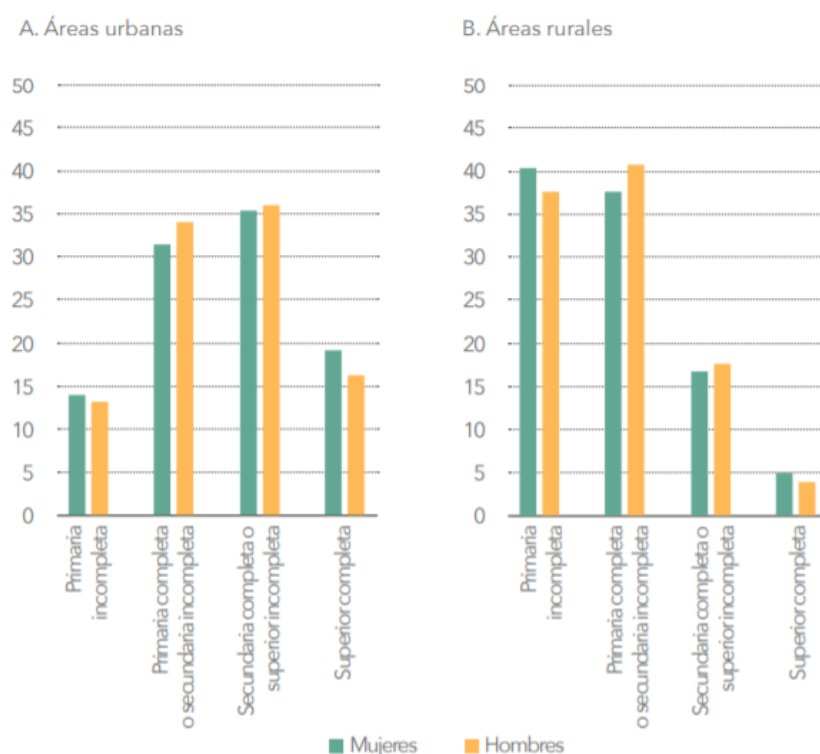


Adultos de 25 a 54 años.

Promedio no ponderado de los países de América Latina excluidos Colombia, Guatemala y República Dominicana por falta de información suficiente durante todo el periodo.

Fuente: Marchionni, Gasparini y Edo (2018), “Brechas de género en América Latina: un estado de situación”, CAF

Figura 7. Estructura educativa de hombres y mujeres por área geográfica



Promedio no ponderado de los países de América Latina excluida Venezuela, De las estadísticas rurales se excluye también Argentina. Los datos de Argentina, Guatemala y México son de 2014. Para el resto de los países los datos corresponden a 2015.

Fuente: Marchionni, Gasparini y Edo (2018), “Brechas de género en América Latina: un estado de situación”, CAF

Si bien tanto la población femenina como masculina son afectados por accidentes laborales o enfermedades profesionales, hasta ahora la mayoría de las políticas de seguridad y salud en el trabajo se han focalizado en aquellos empleos considerados peligrosos y en sectores predominantemente masculinos. Esto es así debido a que los métodos, indicadores y criterios utilizados para evaluar los riesgos laborales han tenido históricamente como base un modelo de trabajo masculino. Pese a que las mujeres se han incorporado de manera creciente al mercado laboral, desarrollando diversas tareas, el análisis de los problemas y necesidades de las mujeres trabajadoras se ha limitado –casi exclusivamente– a su rol reproductivo, como madres y cuidadoras del hogar (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014).

La influencia del trabajo en la salud ha sido ampliamente evidenciada, es por ello que, la determinación en general de las desigualdades de género existentes relacionadas con el trabajo se vuelve de vital importancia, no solo para los investigadores y profesionales de la salud ocupacional, sino también para los responsables de las políticas, a fin de optimizar los esfuerzos realizados por las administraciones públicas con el fin de reducirlas (Campos-Serna, et al., 2013). Es importante recalcar que la incorporación de variables relacionadas al trabajo productivo y reproductivo son de gran importancia al momento de detectar desigualdades de género, así como también para tener una comprensión más amplia de la salud y de sus determinantes en hombres y mujeres.

1.2.5. Las encuestas de condiciones de trabajo, empleo y salud

Desde tiempos atrás y en la actualidad el mundo laboral se ha visto envuelto por cambios constantes, mismos que ponen en riesgo la seguridad y la salud de los trabajadores. En torno a estas firmes variaciones que han ocasionado ausentismo y absentismo laboral, enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, varios países en especial con economías desarrolladas se han visto en la necesidad de desarrollar una herramienta que permita conocer la situación de la población trabajadora por lo cual se han creado e implementado las encuestas de condiciones de trabajo, empleo y salud (ECTES).

En torno a las constantes permutaciones que día a día vive el mundo ocasionadas por la globalización e industrialización, se espera que, las mujeres puedan insertarse al trabajo y los hombres desempeñen roles familiares de manera igualitaria. En ese sentido, según (Iñiguez et al., 2012) las ECTS son todo estudio que, con carácter periódico, se realiza en una muestra de trabajadores, mediante un cuestionario orientado a conocer sus condiciones de trabajo, empleo y salud en un área geográfica determinada ya sea local o regional.

Cabe recordar que tanto las condiciones de trabajo como las de empleo impactan la calidad de vida de los trabajadores ya sea de manera positiva o negativa. Por un lado, las condiciones de trabajo se refieren a todo aquello que es y gira en torno al trabajo desde el punto de vista de la incidencia en las personas que trabajan (Castillo & Prieto, 1983). Las condiciones de trabajo se pueden clasificar en condiciones ergonómicas, psicosociales, de higiene industrial (físicos, químicos y biológicos) y de seguridad. Por otro lado, (Merino-Salazar & Benavides, 2016) definen a las condiciones de empleo como aquellas características establecidas generalmente en el contrato de trabajo, incluyendo el tipo de contrato, el salario, la jornada o el horario, turnos de trabajo, entre otros elementos, lo que a su vez determina los beneficios sociales cubiertos por el tipo de contrato (Merino-Salazar & Benavides, 2016).

Las ECTES se vienen implementando en países con economías desarrolladas desde hace más de cuatro décadas. La primera ECTES, de ámbito nacional, se llevó a cabo entre 1969 y 1970 en Estados Unidos (Quinn, Seashore, & Mangione, 1975), mientras, a nivel europeo, se implementaron las primeras en Francia (1978), Alemania (1979), Austria (1980), España (1987) y Suecia (1989) (Eurofound, 2003). A partir de entonces, las ECTES se han extendido significativamente a nivel mundial. En este sentido, en el 2006, un estudio realizado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo identificó 66 encuestas nacionales y 8 transnacionales, si bien algunas no se trataban rigurosamente de ECTES, sino que incluían algunas variables de salud ocupacional dentro de una temática más amplia (Eurofound, 2007).

Entre las principales ECTES, sobresale la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS, por sus siglas en inglés) que, desde su primera edición en 1991, selecciona una muestra aleatoria de trabajadores asalariados y por cuenta propia, y ejecuta la entrevista en sus respectivos domicilios. Durante estos 25 años, se ha expandido geográficamente, desde 12 países en su primera edición hasta los actuales 35 países (EU-28, Albania, la Antigua República

Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia, Turquía, Suiza y Noruega). Es así como a través de sus distintas ediciones, ha verificado la necesidad de adaptarse a las permutaciones en el mundo del trabajo, por lo que la cantidad de los temas incluidos en la encuesta también han ido incrementando (Merino-Salazar, 2016). Un cuarto de siglo después de la primera encuesta, el EWCS es la fuente autorizada de datos transnacionales sobre condiciones de trabajo en Europa. En 2015, para la sexta edición de la EWCS, se entrevistó a casi 44.000 trabajadores tanto asalariados como autónomos y se les formuló a los trabajadores una serie de preguntas relativas a su situación laboral, la organización del trabajo, la formación, el aprendizaje, la organización, duración del tiempo de trabajo, factores de riesgo físicos, psicosociales, la seguridad, salud laboral, la conciliación entre el trabajo y la vida personal, la participación de los trabajadores, los ingresos y la seguridad financiera, así como sobre el trabajo y la salud (Eurofound, 2016). Actualmente, la EWCS es una de las pocas fuentes de datos comparativos que recopila información sobre las condiciones de trabajo, empleo y salud de los trabajadores. (Eurofound, 2019).

En la actualidad existe una gran ambición por incorporar a las encuestas de condiciones de trabajo, empleo y salud, la perspectiva de género, que permita conocer con mayor amplitud y exactitud el estado de los trabajadores, sus condiciones de trabajo y empleo acentuadas a la realidad, influencia del rol reproductivo y de cuidado, así como también la morbilidad percibida, actitudes y opiniones en relación con otros temas.

En este contexto, varios países fuera de Europa (EE. UU., Corea del Sur y, en menor medida, algunos países de América Latina y China) han desarrollado o están desarrollando encuestas utilizando el marco del EWCS (Eurofound, 2016). A partir del 2007, en América Latina y el Caribe se han desarrollado recientemente las primeras ECTES: Colombia (2007 y 2013), Guatemala (2007), Argentina (2009), Chile (2009-2010), los seis países de habla hispana de Centroamérica (2011), y Uruguay (2012), permitiendo obtener información antes inexistente

a nivel nacional sobre la relación trabajo y salud (Merino-Salazar & Benavides, 2016). A pesar de ello, aún existen ciertas falencias en las encuestas que demuestran la falta de coordinación que permita la comparabilidad entre países de la región.

Si bien el uso de las ECTES se ha extendido a nivel mundial desde hace varias décadas, aportando información indispensable para la toma de decisiones basada en una mejor evidencia, en la actualidad no existen protocolos que sean empleados a nivel global para estandarizar las diferentes etapas de su desarrollo, que permita la comparabilidad de estas encuestas a nivel internacional (Merino-Salazar, 2016). De hecho, en una reciente investigación que empleó las ECTES latinoamericanas disponibles hasta el 2013, consiguió identificar imprescindibles desigualdades en el contenido del cuestionario, uso de lenguaje, cantidad de variables, número de preguntas, entre otras diferencias metodológicas (Merino-Salazar, et al., 2015)

La propuesta del cuestionario CTESLAC es el primer paso hacia la obtención de datos comparables en salud laboral en América Latina y el Caribe a través de las ECTES (Merino-Salazar, 2016), que permitan un abordaje más amplio de las condiciones de trabajo, empleo y salud a las cuales hombres y mujeres se enfrentan día a día durante el desempeño y ejecución de sus tareas, abordando la perspectiva de género e involucrando tanto el ámbito productivo como reproductivo y aquellas circunstancias familiares que de una u otra manera afectan o condicionan el desempeño laboral (Merino-Salazar, 2016)

2. CAPÍTULO II. MÉTODO.

El presente estudio se basa en una revisión bibliográfica documental y una propuesta de desarrollo, debido a que se han examinado investigaciones elaboradas con anterioridad, sus diferentes autorías y puntos de vista con la finalidad de establecer una base teórica para el desarrollo de preguntas que puedan ayudar en la mejora durante el diseño y la elaboración de futuras encuestas.

El marco de análisis para la investigación en cuanto a la inclusión de la perspectiva de género en las encuestas de condiciones de trabajo, empleo y salud parte de la contribución de tres paradigmas establecidos por (Artazcoz, 2014): 1) la consideración del trabajo remunerado como fuente de exposición a factores de riesgo de diferente naturaleza; 2) el trabajo como un concepto que considera tanto el remunerado como el doméstico y familiar y su papel como determinante social de la salud y 3) la incorporación de la perspectiva de género en la investigación en salud.

Tabla 3. Elementos del marco de análisis para incorporar la perspectiva de género en la investigación sobre salud y trabajo

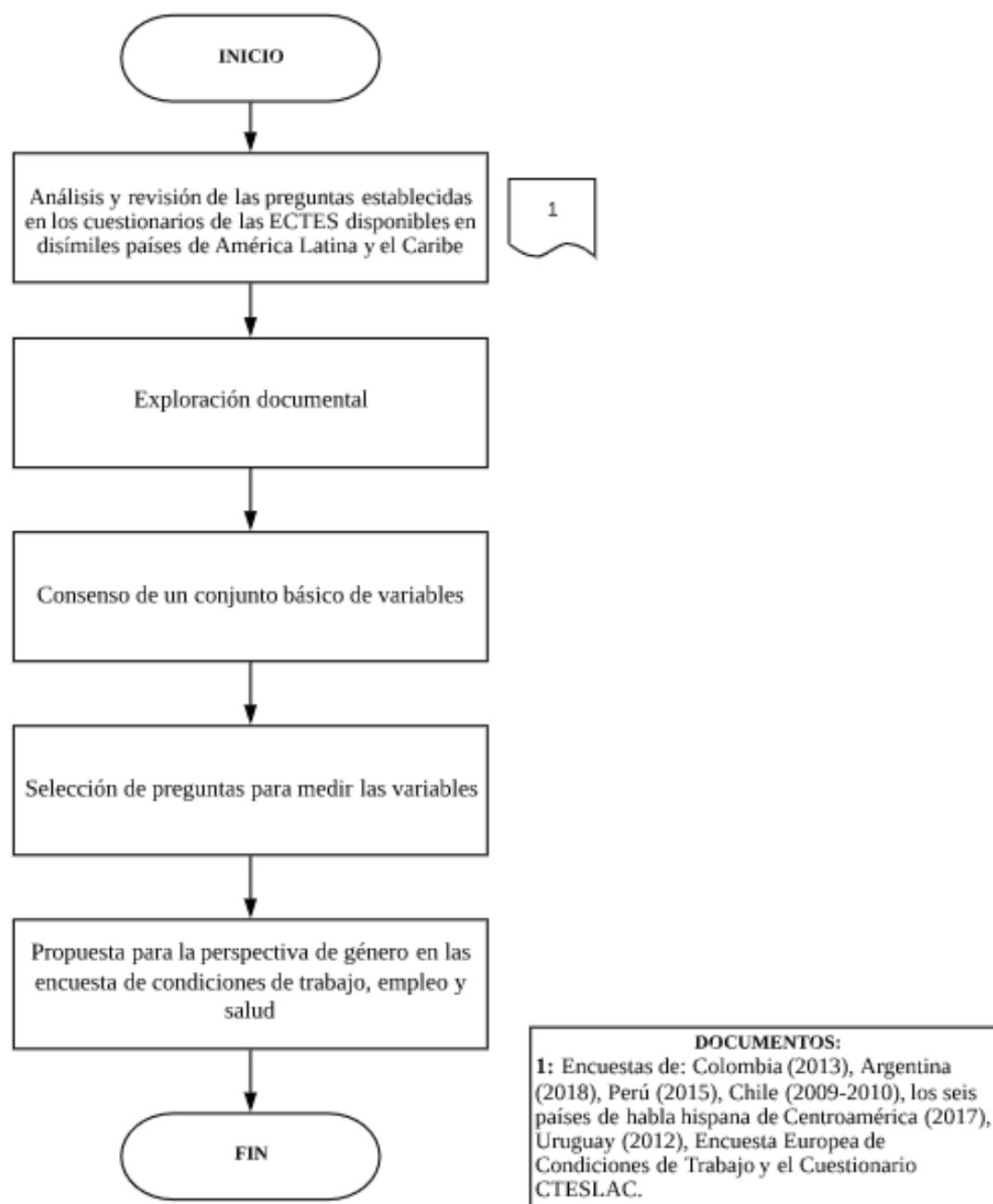
Diferencias individuales entre mujeres y hombres
• Diferencias biológicas (diferencias de sexo)
• Diferencias psicológicas (relacionadas con la socialización)
División sexual del trabajo
• Mercado laboral
*Segregación horizontal

* Segregación vertical (relacionada con las desigualdades de género en el poder)
● Esfera doméstica y familiar
* Responsabilidad del trabajo doméstico y familiar
* Responsabilidad en el sustento económico del hogar
Otros ejes individuales de desigualdad
● Posición socioeconómica ● Inmigración/país de origen ● Edad
Contexto: Tipología de estado de bienestar

Fuente: (Artazcoz, 2014)

Siguiendo este marco y partiendo del estudio de Merino-Salazar et. al (2015), la información incluida en esta tesis para la propuesta de la perspectiva de género en las ECTES se desarrolló con el aporte de: Pamela Merino-Salazar, Andrés A. Agudelo-Suárez, María José I. Iñiguez, Alejandra Vives-Vergara y María López-Ruiz en nombre de la Red ECoTES. Para ello, se inició con el análisis y revisión de las preguntas establecidas en los cuestionarios de las últimas ediciones disponibles de los diversos países de América Latina y el Caribe: Colombia (2013), Argentina (2018), Perú (2015), Chile (2009-2010), los seis países de habla hispana de Centroamérica (2017), Uruguay (2012). Además, se incluyó información del cuestionario CTESLAC, como a su vez de la EWCS, como referencia internacional y debido a su gran aporte en el desarrollo de la perspectiva de género. Posteriormente, se realizó una exploración documental con el fin de construir una base teórica apegada a la perspectiva de género que dio como resultado la discusión y consenso de un conjunto básico de variables de relevancia en materia de género con el objeto de priorizar y abordar la perspectiva de género.

Figura 8. Proceso de consenso de la perspectiva de género en las encuestas de condiciones de trabajo, empleo y salud.



Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Encuestas de condiciones de trabajo, empleo y salud analizadas

AÑO	PAÍS	NOMBRE DE LA ENCUESTA	INSTITUCIÓN GESTORA
2009-2010	Chile	I Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile	Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo e Instituto de Seguridad Laboral
2012	Uruguay	I Encuesta sobre Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral en Uruguay	Universidad de la República de Uruguay y la Universidad Rey Juan Carlos
2013	Colombia	II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema de Riesgos Laborales de Colombia	Ministerio del Trabajo y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social
2015	Perú	I Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud	Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Salud
2015	Europa	VI Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo	Eurofound
2017	Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá	II Encuesta Centroamericana sobre Condiciones de Trabajo y Salud	Escuela de Salud Pública de la Universidad de Texas
2018	Argentina	II Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social,

de Empleo, Trabajo, Salud y
Seguridad

Superintendencia de Riesgos del
Trabajo

2016	América Latina y el Caribe	Cuestionario básico sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe	Red Experta ECoTES
------	-------------------------------	---	--------------------

Fuente: Elaboración propia

3. CAPITULO III. RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis de resultados

Como se ha mencionado anteriormente el propósito de este trabajo es el análisis y revisión de las preguntas de los cuestionarios desarrollados en América Latina y el Caribe, así como también la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo y el cuestionario del CTESLAC.

Para ello, durante el proceso se definió un conjunto de preguntas que permitan medir las variables consensuadas en las dimensiones establecidas. Sin embargo, no se dio mayor énfasis a la dimensión de condiciones de trabajo y sus respectivas variables contenidas en la misma tales como (seguridad, higiene, ergonomía, psicosocial) debido a que son preguntas que se vienen desarrollando e implementando en la mayoría de las encuestas que recogen esta dimensión. No obstante, estas preguntas juegan un papel importante a la hora de conocer cuál es la situación real en la que se encuentran desarrollando sus actividades hombres y mujeres.

Para cumplir este objetivo, las variables y preguntas que están relacionadas en cada una de las ECTES fueron agrupadas en bloques según dimensiones:

1. Características sociodemográficas y laborales.
2. Condiciones de empleo.
3. Salud.
4. Recursos y actividades preventivas.
5. Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado

Estas tablas recopilan de manera selectiva preguntas provenientes de las ECTES de Centroamérica, Chile, Uruguay, Colombia, Argentina, Perú, Europa y las del cuestionario del CTESLAC. Se considero la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo por su fructífero aporte a lo largo de los años en materia de seguridad y salud ocupacional.

Tabla 5. Preguntas de las ECTES elaboradas en CTESLAC & VIEWCS que miden las variables consensuadas en la dimensión de características sociodemográficas y laborales.						
	CTESLAC			VIEWCS		
A. Características básicas sociodemográficas y laborales	N	P	R	N	P	R
Sexo	2	¿Cuál es el sexo de la persona entrevistada?	1. Mujer 2. Hombre	Q2a	Género del entrevistado	1= Hombre 2=Mujer 9= NC
País de nacimiento	3	¿En qué país nació usted?	(Abierta)	Q4b	¿Nació usted en España?	1= Si 2= No 7= No aplicable 8= NS 9=Rechaza contestar
Ocupación	5	¿Cuáles son las tareas que desempeña habitualmente usted en su ocupación, oficio o trabajo?	(Abierta)	Q6	¿Qué hace usted principalmente en su trabajo?	(Abierta) 88= NS 99=Rechaza contestar

Tabla 5. Continuación						
	CTESLAC			VIEWGS		
A. Características básicas sociodemográficas y laborales	N	P	R	N	P	R
Nivel educativo	4	¿Cuál es el último año, grado o nivel de enseñanza que usted aprobó o completó?	(Abierta)	Q106	¿Cuál es el nivel más alto de estudios o formación que ha completado con éxito?	1=No sabe leer ni escribir 2=Estudios primarios incompletos (hasta 5° EGB/5° primaria). 3=Estudios primarios completos, EGB, hasta 6° o 7° (inclusive) 6° primaria o 1° ESO (inclusive). 4=Estudios secundarios, primer ciclo, EGB hasta 8° o 1° BUP (inclusive), 2° ESO o 3° ESO (inclusive). 5=Estudios secundarios, segundo ciclo: Bachillerato. 6=Estudios secundarios, segundo ciclo: Hasta 2° BUP o 3° BUP 7=Estudios secundarios, segundo ciclo: FP, 4° ESO o 1° Bachillerato LOGSE (inclusive). 8=Bachillerato y FP: Hasta COU (inclusive). 9=2° FP LOGSE, 2° Bachillerato (inclusive). 10=Estudios tercer grado, primer ciclo: Facultades universitarias, diplomaturas. 11=Estudios tercer grado, primer ciclo: Escuelas universitarias no técnicas. 12=Estudios tercer grado, primer ciclo: Ingenierías técnicas. 13=Estudios tercer grado, primer ciclo: Otras enseñanzas que exigen el Bachillerato Superior. 14=Estudios de tercer grado, segundo ciclo: Facultades universitarias, Licenciaturas. 15=Estudios de tercer grado, segundo ciclo: Escuelas técnicas superiores. 16=Escuelas de tercer grado, segundo ciclo: Estudios eclesiásticos, militares y otros superiores. 17=Estudios de tercer grado, segundo ciclo: Estudios no reglados, de nivel equivalente al universitario. 18=Estudios de tercer grado, tercer ciclo: Masters, estudios de postgraduado. 19=Estudios de tercer grado, tercer ciclo: Doctorado. 88=NS (espontáneo). 99=Rechaza contestar (espontáneo).

Tabla 5. Continuación							
		CTESLAC			VIEWCS		
		N	P	R	N	P	R
A. Características básicas sociodemográficas y laborales							
Actividad económica	6	¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa, organización o institución en la que usted trabaja o a la que usted se dedica?	(Abierta)	Q13	¿Cuál es la actividad principal de la empresa/organización donde trabaja?	(Abierta). 88=NS 99=Rechaza contestar	
Tamaño del establecimiento	7	Aproximadamente ¿cuántas personas, incluyéndose usted, trabajan en su mismo centro o establecimiento de trabajo?	(Abierta)	Q16a	En total, ¿cuántas personas trabajan en su lugar de trabajo, es decir, en su centro de trabajo local	01=1 (el entrevistado/a trabaja solo/a) 02=De 2 a 4 03=De 5 a 9 04=De 10 a 49 05=De 50 a 99 06=De 100 a 249 07=De 250 a 499 08=500 o más 88=NS (espontáneo) 99=Rechaza contestar (espontáneo)	
Etnia							

Tabla 6. Preguntas de las ECTES elaboradas en CTESLAC & VI EWCS que miden las variables consensuadas en la dimensión de condiciones de empleo						
		CTESLAC		VIEWCS		
B. Condiciones de empleo		N	P	R	N	P R
TIEMPO DE TRABAJO						
Horas de trabajo semanal	8	En su trabajo principal... ¿Cuántas horas trabaja usted como promedio a la semana?	(Abierta) Indicar número	Q24	Habitualmente, ¿cuántas horas a la semana trabaja usted en su principal trabajo remunerado?	(Abierta) 88= NS 99= Rechaza contestar
Días de trabajo	9	En su trabajo principal... ¿Qué días de la semana trabaja usted habitualmente?	1. Lunes a viernes. 2. Lunes a sábado. 3. Lunes a domingo. 4. Sólo fines de semana y festivos o feriados. 5. Días irregulares o no fijos o movibles.	Q26	Por lo general, ¿cuántos días a la semana trabaja usted en su principal trabajo remunerado?	Abierta (Indicar número). 88= NS 99=Rechaza contestar
Jornada de trabajo	10	¿Qué tipo de jornada u horario de trabajo tiene usted habitualmente?	1. Jornada partida (mañana y tarde). 2. Jornada continua, de mañana (ej. Entre las 8 y 15 horas). 3. Jornada continua, de tarde-noche (ej. Entre las 13 y 21 horas). 4. Jornada continua, de noche-madrugada (ej. entre las 22 y 6 horas). 5. Turnos rotativos, excepto el turno de noche. 6. Turnos rotativos, incluyendo el turno de noche. 7. Jornadas irregulares o variables según los días. 8. Otros (especificar)	Q2d	¿Y trabaja a tiempo parcial o a jornada completa?	1=Tiempo parcial 2=Jornada completa

Tabla 6. Continuación									
		CTESLAC				VIEWCS			
B. Condiciones de empleo		N	P	R	N	P	R		
PROTECCIÓN SOCIAL									
Cobertura seguridad social	11	Actualmente, ¿tiene usted descuento, aporta, está afiliado o registrado en algún sistema de jubilación, desempleo o invalidez en la seguridad social o caja de seguros?	1. Sí 2. No 8. NS 9. NR						
	12	<i>En su trabajo principal</i> , ¿usted puede...Tomarse vacaciones pagadas sin problema?	1. Sí 2. No 8. NS 9. NR						
Derechos sociales	13	<i>En su trabajo principal</i> , ¿Tomarse los días feriados o de descanso sin problema?	1. Sí 2. No 8. NS 9. NR						
	14	<i>En su trabajo principal</i> , ¿Tomarse la incapacidad médica, licencia o reposo sin problema y cuando lo necesita?	1. Sí 2. No 8. NS 9. NR						

Tabla 6. Continuación							
CTESLAC				VIEWCS			
B. Condiciones de empleo	N	P	R	N	P	R	
PROTECCIÓN SOCIAL							
Derechos sociales	15	<i>En su trabajo principal,</i> ¿Ir al médico cuando lo necesita sin problema?	1. Sí 2. No 8. NS 9. NR				
	16	<i>En su trabajo principal,</i> ¿Hacer uso de la licencia o permiso de maternidad o paternidad?	1. Sí 2. No 8. NS 9. NR				
RELACIÓN LABORAL							
Situación en el empleo	17	<i>En su trabajo principal,</i> ¿usted es...?	1. Patrón o empleador (dueño, propietario o socio) 2. Trabajador independiente o por cuenta propia 3. Trabajador dependiente o asalariado 4. Trabajador del servicio doméstico 5. Trabajador familiar no remunerado	Q2c	<i>Por favor, mire esta tarjeta y dígame</i> ¿Cuál de estas categorías es la que mejor describe su situación actual?	01=trabaja como empleado o empresario /autónomo* / ayudando en una granja o negocio familiar. 02=en paro. 03=incapacitado para trabajar por padecer una larga enfermedad o discapacidad. 04=trabaja y está de baja por cuidado de hijo u otra baja. 05=jubilado. 06=ama de casa a tiempo. completo / responsable de la compra y del cuidado de la casa. 07=estudiando a tiempo completo (en colegio, universidad, etc.) / estudiante. 08=otros (p. ej., servicio militar).	

Tabla 6. Continuación						
CTES/LAC				VIEWCS		
B. Condiciones de empleo	N	P	R	N	P	R
RELACIÓN LABORAL						
Contrato o acuerdo de trabajo	18	En su trabajo principal, ¿tiene usted un contrato o acuerdo...?	1. Escrito 2. Oral o verbal 3. No tiene contrato 8. NS 9. NR			
Tipo de contrato	19	En su trabajo principal, ¿qué tipo de contrato o acuerdo de trabajo tiene usted?	1. Fijo, indefinido o permanente 2. Temporal 3. Pasantía, beca de estudios o en prácticas 8. NS 9. NR	Q11	¿Qué tipo de contrato tiene en su trabajo remunerado principal?	1=Contrato indefinido. 2=Contrato temporal. 3=Contrato con una empresa de trabajo temporal. 4=Contrato de aprendizaje, formación o prácticas. 5=No tiene contrato. 6=Otro (espontáneo). 8=NS (espontáneo). 9=Rechaza contestar
Pluriempleo	20	Además del trabajo principal, ¿tiene otro u otros trabajos remunerados?	1. Sí, de manera habitual 2. Sí, pero sólo ocasionalmente 3. Sí, trabajo de temporada 4. No, no tengo otros trabajos	Q27	Además de su principal trabajo remunerado, ¿tiene otro(s) empleo(s) remunerado(s)? (En caso afirmativo) ¿Es/son...?	1=No, no tiene otro trabajo remunerado 2=Sí, habitual 3=Sí, ocasional 4=Otro (espontáneo) 8=NS (espontáneo) 9=Rechaza contestar
Salario	21	¿Cuál ha sido su ingreso promedio mensual durante los últimos 3 meses?	(precodificar con rangos en moneda de cada país, a partir del salario mínimo oficial)	Q104	Por favor, ¿puede decimos cuáles son sus ingresos mensuales netos de su principal trabajo remunerado? Por favor, refiérase a la media de ingresos de los últimos meses. Si no sabe la cantidad exacta, por favor, dé una estimación.	(Abierta) Indicar en números: 8=NS (espontáneo) 9=Rechaza contestar (espontáneo)

Tabla 7. Preguntas de las ECTES elaboradas en CTESLAC & VI EWCS que miden las variables consensuadas en la dimensión de salud.						
	CTESLAC			VIEWCS		
D. Salud	N	P	R	N	P	R
Salud autopercebida	43	¿Cómo considera usted que es su estado de salud en general?	1. Muy buena 2. Buena 3. Regular 4. Mala 5. Muy mala 8. NS 9. NR	Q75	¿Cómo es su salud en general? Diría que es...	1=Muy buena 2=Buena 3=Aceptable 4=Mala 5=Muy mala 8=NS (espontáneo) 9=Rechaza contestar (espontáneo)
Salud mental	44	<i>Nos gustaría saber si usted ha tenido algunas molestias o trastornos y cómo ha estado de salud en las últimas cuatro semanas. Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado. En el último mes ¿con qué frecuencia usted...?</i> ¿Ha podido concentrarse bien que en lo que hace?	1. Mucho menos que lo habitual 2. Menos que lo habitual 3. Igual de lo habitual 4. Más que lo habitual 8. NS 9. NR	Q45.	<i>Desde que empezó a trabajar en su trabajo remunerado principal, ¿con qué frecuencia le ha sucedido lo siguiente.</i> D. Le ha sido difícil concentrarse en su trabajo por las responsabilidades familiares	1=Siempre 2=Casi siempre 3=A veces 4=Raramente 5=Nunca 8=NS (espontáneo) 9=Rechaza contestar (espontáneo) 7=No aplicable (espontáneo)
	45	<i>Nos gustaría saber si usted ha tenido algunas molestias o trastornos y cómo ha estado de salud en las últimas cuatro semanas. Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado. En el último mes ¿con qué frecuencia usted...?</i> ¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?	1. Mucho menos que lo habitual 2. Menos que lo habitual 3. Igual de lo habitual 4. Más que lo habitual 8. NS 9. NR			

Tabla 7. Continuación							
		CTESLAC			VIEWCS		
D. Salud	N	P	R	N	P	R	
Salud mental (continuación)	46	<i>Nos gustaría saber si usted ha tenido algunas molestias o trastornos y cómo ha estado de salud en las últimas cuatro semanas. Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado. En el último mes ¿con qué frecuencia usted... ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?</i>	1. Mucho menos que lo habitual 2. Menos que lo habitual 3. Igual de lo habitual 4. Más que lo habitual 8. NS 9. NR	Q61	Para cada una de las siguientes frases, por favor elija aquella respuesta que mejor describa su situación en el trabajo. N. Puede influir en decisiones que son importantes para su trabajo	1=Siempre 2=Casi siempre 3=A veces 4=Raramente 5=Nunca 8=NS (espontáneo) 9=Rechaza contestar (espontáneo) 7=No aplicable (espontáneo)	
	47	<i>Nos gustaría saber si usted ha tenido algunas molestias o trastornos y cómo ha estado de salud en las últimas cuatro semanas. Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado. En el último mes ¿con qué frecuencia usted...Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades diarias?</i>	1. Mucho menos que lo habitual 2. Menos que lo habitual 3. Igual de lo habitual 4. Más que lo habitual 8. NS 9. NR				
	48	<i>Nos gustaría saber si usted ha tenido algunas molestias o trastornos y cómo ha estado de salud en las últimas cuatro semanas. Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado. En el último mes ¿con qué frecuencia usted... ¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?</i>	1. Mucho menos que lo habitual 2. Menos que lo habitual 3. Igual de lo habitual 4. Más que lo habitual 8. NS 9. NR	Q61	Para cada una de las siguientes frases, por favor elija aquella respuesta que mejor describa su situación en el trabajo. N. Puede influir en decisiones que son importantes para su trabajo	1=Siempre 2=Casi siempre 3=A veces 4=Raramente 5=Nunca 8=NS (espontáneo) 9=Rechaza contestar (espontáneo) 7=No aplicable (espontáneo)	

Tabla 7. Continuación						
		CTESLAC			VIEWCS	
D. Salud	N	P	R	N	P	R
Salud mental (continuación)	49	Nos gustaría saber si usted ha tenido algunas molestias o trastornos y cómo ha estado de salud en las últimas cuatro semanas. Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado. En el último mes ¿con qué frecuencia usted... ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida?	1. Mucho menos que lo habitual 2. Menos que lo habitual 3. Igual de lo habitual 4. Más que lo habitual 8. NS 9. NR			
	50	Nos gustaría saber si usted ha tenido algunas molestias o trastornos y cómo ha estado de salud en las últimas cuatro semanas. Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado. En el último mes ¿con qué frecuencia usted... ¿Ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones?	1. Mucho menos que lo habitual 2. Menos que lo habitual 3. Igual de lo habitual 4. Más que lo habitual 8. NS 9. NR	Q79	En los últimos 12 meses, ¿con qué frecuencia ha padecido alguno de los siguientes trastornos del sueño? A. Dificultad para quedarse dormido B. Despertarse varias veces mientras duerme C. Despertarse con sensación de cansancio y fatiga	1=Siempre 2=Casi siempre 3=A veces 4=Raramente 5=Nunca 8=NS (espontáneo) 9=Rechaza contestar (espontáneo) 7=No aplicable (espontáneo)
	51	Nos gustaría saber si usted ha tenido algunas molestias o trastornos y cómo ha estado de salud en las últimas cuatro semanas. Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado. En el último mes ¿con qué frecuencia usted... ¿Se ha sentido constantemente bajo presión?	1. Mucho menos que lo habitual 2. Menos que lo habitual 3. Igual de lo habitual 4. Más que lo habitual 8. NS 9. NR			

Tabla 7. Continuación						
	CTESLAC			VIEWCS		
D. Salud	N	P	R	N	P	R
Salud mental (continuación)	52	Nos gustaría saber si usted ha tenido algunas molestias o trastornos y cómo ha estado de salud en las últimas cuatro semanas. Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado. En el último mes ¿con qué frecuencia usted... ¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?	1. Mucho menos que lo habitual 2. Menos que lo habitual 3. Igual de lo habitual 4. Más que lo habitual 8. NS 9. NR	Q79	En los últimos 12 meses, ¿con qué frecuencia ha padecido alguno de los siguientes trastornos del sueño? A. Dificultad para quedarse dormido B. Despertarse varias veces mientras duerme C. Despertarse con sensación de cansancio y fatiga	1=Siempre 2=Casi siempre 3=A veces 4=Raramente 5=Nunca 8=NS (espontáneo) 9=Rechaza contestar (espontáneo) 7=No aplicable (espontáneo)
	53	Nos gustaría saber si usted ha tenido algunas molestias o trastornos y cómo ha estado de salud en las últimas cuatro semanas. Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado. En el último mes ¿con qué frecuencia usted... ¿Se ha sentido triste o deprimido/a?	1. Mucho menos que lo habitual 2. Menos que lo habitual 3. Igual de lo habitual 4. Más que lo habitual 8. NS 9. NR			
	54	Nos gustaría saber si usted ha tenido algunas molestias o trastornos y cómo ha estado de salud en las últimas cuatro semanas. Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado. En el último mes ¿con qué frecuencia usted... ¿Ha perdido confianza en sí mismo/a?	1. Mucho menos que lo habitual 2. Menos que lo habitual 3. Igual de lo habitual 4. Más que lo habitual 8. NS 9. NR	Q79	En los últimos 12 meses, ¿con qué frecuencia ha padecido alguno de los siguientes trastornos del sueño? A. Dificultad para quedarse dormido B. Despertarse varias veces mientras duerme C. Despertarse con sensación de cansancio y fatiga	1=Siempre 2=Casi siempre 3=A veces 4=Raramente 5=Nunca 8=NS (espontáneo) 9=Rechaza contestar (espontáneo) 7=No aplicable (espontáneo)

Tabla 7. Continuación							
	CTESLAC			VIEWCS			
D. Salud	N	P	R	N	P	R	
Salud mental (continuación)	55	Nos gustaría saber si usted ha tenido algunas molestias o trastornos y cómo ha estado de salud en las últimas cuatro semanas. Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado. En el último mes ¿con qué frecuencia usted... ¿Ha estado pensando que usted no vale nada?	1. Mucho menos que lo habitual 2. Menos que lo habitual 3. Igual de lo habitual 4. Más que lo habitual 8. NS 9. NR				
Salud mental (WHO-5 wellbeing index)	56	Indique para cada una de las cinco afirmaciones cuál define mejor cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas: Con qué frecuencia... ¿Me he sentido alegre y de buen humor?	0. Nunca 1. De vez en cuando 2. Menos de la mitad del tiempo 3. Más de la mitad del tiempo 4. La mayor parte del tiempo 5. Todo el tiempo 8. NS 9. NR	Q87	Por favor, indique para cada una de las cinco afirmaciones cual define mejor cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas. A. Me he sentido alegre y de buen humor	1=Todo el tiempo 2=La mayor parte del tiempo 3=Más de la mitad del tiempo 4=Menos de la mitad del tiempo 5=De vez en cuando 6=Nunca 8=NS (espontáneo) 9=Rechaza contestar (espontáneo)	
	57	Indique para cada una de las cinco afirmaciones cuál define mejor cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas: ¿Con qué frecuencia... ¿Me he sentido tranquilo y relajado?	0. Nunca 1. De vez en cuando 2. Menos de la mitad del tiempo 3. Más de la mitad del tiempo 4. La mayor parte del tiempo 5. Todo el tiempo 8. NS 9. NR	Q87	Por favor, indique para cada una de las cinco afirmaciones cual define mejor cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas. B. Me he sentido tranquilo y relajado	1=Todo el tiempo 2=La mayor parte del tiempo 3=Más de la mitad del tiempo 4=Menos de la mitad del tiempo 5=De vez en cuando 6=Nunca 8=NS (espontáneo) 9=Rechaza contestar (espontáneo)	

Tabla 7. Continuación						
	CTESLAC			VIEWCS		
D. Salud	N	P	R	N	P	R
Salud mental (WHO-5 wellbeing index)	58	<i>Indique para cada una de las cinco afirmaciones cuál define mejor cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas: Con qué frecuencia... ¿Me he sentido activo y enérgico?</i>	0. Nunca 1. De vez en cuando 2. Menos de la mitad del tiempo 3. Más de la mitad del tiempo 4. La mayor parte del tiempo 5. Todo el tiempo 8. NS 9. NR	Q87	<i>Por favor, indique para cada una de las cinco afirmaciones cuál define mejor cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas.</i> D. Me he despertado fresco y descansado	1=Todo el tiempo 2=La mayor parte del tiempo 3=Más de la mitad del tiempo 4=Menos de la mitad del tiempo 5=De vez en cuando 6=Nunca 8=NS 9=Rechaza contestar
	59	<i>Indique para cada una de las cinco afirmaciones cuál define mejor cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas: ¿Con qué frecuencia... ¿Me he despertado fresco y descansado?</i>	0. Nunca 1. De vez en cuando 2. Menos de la mitad del tiempo 3. Más de la mitad del tiempo 4. La mayor parte del tiempo 5. Todo el tiempo 8. NS 9. NR	Q87	<i>Por favor, indique para cada una de las cinco afirmaciones cuál define mejor cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas.</i> E. Mi vida cotidiana ha estado llena de cosas que me interesan	1=Todo el tiempo 2=La mayor parte del tiempo 3=Más de la mitad del tiempo 4=Menos de la mitad del tiempo 5=De vez en cuando 6=Nunca 8=NS 9=Rechaza contestar
	60	<i>Indique para cada una de las cinco afirmaciones cuál define mejor cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas: Con qué frecuencia... ¿Mi vida cotidiana ha estado llena de cosas que me interesan?</i>	0. Nunca 1. De vez en cuando 2. Menos de la mitad del tiempo 3. Más de la mitad del tiempo 4. La mayor parte del tiempo 5. Todo el tiempo 8. NS 9. NR	Q87	<i>Por favor, indique para cada una de las cinco afirmaciones cuál define mejor cómo se ha sentido usted durante las últimas dos semanas.</i> E. Mi vida cotidiana ha estado llena de cosas que me interesan	1=Todo el tiempo 2=La mayor parte del tiempo 3=Más de la mitad del tiempo 4=Menos de la mitad del tiempo 5=De vez en cuando 6=Nunca 8=NS 9=Rechaza contestar

Tabla 7. Continuación							
	CTESLAC				VIEWCS		
D. Salud	N	P	R		N	P	R
Lesiones por accidentes de trabajo	61	<i>Durante los últimos 12 meses,</i> ¿ha sufrido alguna lesión o daño debido a un accidente de trabajo (hecho imprevisto y repentino que ocurrió por causa o motivo del trabajo que habitualmente realiza), sea en el puesto de trabajo, o yendo o volviendo a su domicilio?	1. Sí 2. No 8. NS 9. NR				
Enfermedades profesionales	62	<i>Durante los últimos 12 meses,</i> ¿ha sufrido una o más enfermedades diagnosticadas por un médico que han sido causadas por el trabajo?	1. Sí 2. No 8. NS 9. NR				
Ausentismo por accidentes o enfermedad	63	<i>En los últimos 12 meses,</i> ¿cuántos días ha perdido por estar de licencia o baja por un accidente o una enfermedad relacionada o no con el trabajo?	Indicar número	Q82	En los últimos 12 meses, ¿cuántos días en total ha faltado al trabajo debido a una baja por enfermedad o por motivos de salud?	N.º de días laborables: 888=NS (espontáneo) 999=Rechaza contestar (espontáneo)	

Tabla 8. Preguntas de las ECTES elaboradas en CTESLAC & VIEWCS que miden las variables consensuadas en la dimensión de recursos y actividades preventivas						
CTESLAC			VIEWCS			
E. Recursos y actividades preventivas	N	P	R	N	P	R
ACTIVIDADES						
Información y capacitación	64	<i>En su trabajo principal...En relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionadas con su trabajo, ¿en qué medida diría usted que está informado?</i>	1. Muy bien 2. Bien 3. Regular 4. Mal 5. Muy mal 6. No está informada 8. NS 9. NR	Q33	<i>En relación con los riesgos para la salud y la seguridad relacionados con el desempeño de su trabajo, ¿en qué medida diría que está bien informado?</i>	1=Muy bien informado 2=Bien informado 3=No muy bien informado 4=Nada bien informado 8=NS (espontáneo) 9=Rechaza contestar (espontáneo)
Equipos de protección personal	65	¿Dispone de equipos de protección personal (caso, guantes, botas...) obligatorios para sus tareas?	1. Sí 2. No 8. NS 9. NR	Q31	¿Su trabajo requiere alguna vez el uso de equipos de protección individual?	1=Sí 2=No 8=NS (espontáneo) 9=Rechaza contestar (espontáneo)
Identificación y evaluación y control de riesgos laborales	66	<i>En su puesto de trabajo, ¿sabe si se han realizado evaluaciones o mediciones o controles de los posibles riesgos para la salud en los últimos 12 meses?</i>	1. Sí 2. No 8. NS 9. NR			

Tabla 8. Continuación									
		CTESLAC				VIEWS			
E. Recursos y actividades preventivas	N	P	R	N	P	R	N	P	R
RECURSOS									
Recursos preventivos	67	<i>En su centro de trabajo</i> , ¿tiene acceso a un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral?	1. Sí 2. No 8. NS 9. NR						
Comité paritario de Seguridad y Salud	68	<i>En su centro de trabajo</i> , ¿existe delegado, comisión o comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo?	1. Sí 2. No 8. NS 9. NR						
Participación de los trabajadores	69	<i>En su centro de trabajo</i> , ¿se realizan reuniones periódicas en las que los empleados pueden manifestar sus puntos de vista sobre lo que está ocurriendo en la organización o empresa en relación a la salud y seguridad en el trabajo?	1. Sí 2. No 8. NS 9. NR						

Tabla 9. Preguntas de las ECTES elaboradas en CTESLAC & VI EWCS que miden las variables consensuadas en la dimensión de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado						
	CTESLAC			VI EWCS		
F. Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado	N	P	R	N	P	R
ESTRUCTURA FAMILIAR						
Estado civil	70	¿Cuál es su estado civil o de convivencia?	1. Soltero/a 2. Casado/a o convive en pareja 3. Separado/a 4. Divorciado/a 5. Viudo/a			
Número de personas en el hogar	71	¿Cuántas personas componen su núcleo familiar u hogar?	Abierta (Indicar número)	Q1	<i>En primer lugar, me gustaría hacerle una serie de preguntas sobre su hogar. Incluyéndose usted, ¿me podría decir cuántas personas viven en este hogar?</i>	(Abierta) Indicar en números: 99=Rechaza contestar (espontáneo)
Cabeza de familia	72	¿Es usted la persona del hogar que más contribuye a los ingresos del núcleo familiar u hogar?	1. Sí 2. No 3. Compartido	Q99	¿Es Vd. la persona de su hogar que más contribuye a los ingresos del hogar?	1=Sí 2=No 3=Todos por igual 8=NS (espontáneo) 9=Rechaza contestar (espontáneo)
Personas menores a 14 años que componen el núcleo familiar	73	¿Cuántas personas menores de 14 años componen o forman su núcleo familiar u hogar?	Abierta (Indicar número)			

Tabla 9. Continuación						
		CTESLAC			VIEWCS	
F. Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado	N	P	R	N	P	R
TRABAJO DOMÉSTICO Y CUIDADO A PERSONAS DEPENDIENTES						
Cuidado de niños	74	<i>Habitualmente, ¿con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera o aparte de su trabajo principal...</i> Cuidado y educación de sus hijos o nietos u otros familiares menores	1. Todos los días 2. Varias veces a la semana 3. Algunas veces al mes 4. Con menos frecuencia 5. Nunca 8. NS 9. NR	Q95	<i>En general, ¿con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera del trabajo?</i> C. Cuidado y educación de sus hijos o nietos	1=Todos los días 2=Varias veces a la semana 3=Varias veces al mes 4=Con menos frecuencia 5=Nunca 7=No aplicable 8=NS 9=Rechaza contestar
Trabajo doméstico	75	<i>Habitualmente, ¿con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera o aparte de su trabajo principal...</i> Realizar el trabajo doméstico	1. Todos los días 2. Varias veces a la semana 3. Algunas veces al mes 4. Con menos frecuencia 5. Nunca 8. NS 9. NR	Q95	<i>En general, ¿con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera del trabajo?</i> D. Cocinar y realizar las tareas domésticas	1=Todos los días 2=Varias veces a la semana 3=Varias veces al mes 4=Con menos frecuencia 5=Nunca 7=No aplicable 8=NS 9=Rechaza contestar
Cuidado de ancianos o discapacitados	76	<i>Habitualmente, ¿con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera o aparte de su trabajo principal...</i> Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	1. Todos los días 2. Varias veces a la semana 3. Algunas veces al mes 4. Con menos frecuencia 5. Nunca 8. NS 9. NR	Q95	<i>En general, ¿con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera del trabajo?</i> E. Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	1=Todos los días 2=Varias veces a la semana 3=Varias veces al mes 4=Con menos frecuencia 5=Nunca 7=No aplicable 8=NS 9=Rechaza contestar

Tabla 9. Continuación						
F. Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado	CTESLAC			VIEWCS		
	N	P	R	N	P	R
TRABAJO DOMÉSTICO Y CUIDADO A PERSONAS DEPENDIENTES						
Horas dedicadas al trabajo reproductivo	77	Habitualmente, ¿cuántas horas al día dedica de promedio a cada actividad?	(Abierta) Indicar número	Q96	De media, ¿cuántas horas al día dedica a cada actividad? C. Cuidado y educación de sus hijos o nietos. D. Cocinar y realizar las tareas domésticas. E. Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad.	Número de horas: Número de minutos: 88=NS (espontáneo) 99=Rechaza contestar (espontáneo)

Tabla 10. Preguntas de las ECTES de Centroamérica, Colombia y Argentina que miden las variables consensuadas en la dimensión de características sociodemográficas y laborales.									
	II C. América				II Colombia			II Argentina	
	N	P	R	N	P	R	N	P	R
A. Características básicas sociodemográficas y laborales									
Sexo	F79	¿Cuál es el sexo de la persona entrevistada?	01..Mujer 02. Hombre	E2	Sexo	1.Hombre 2. Mujer	P51	Sexo	Hombre. Mujer
País de nacimiento	F81	¿En qué país nació usted?	(Abierta) (98) No sabe (99) Rechaza	3A	País de Nacimiento	1. Colombia 89. Otro ¿Cuál?	16.6	¿En qué país nació usted?	1. Argentina 2. Otro país ¿Cuál?
Ocupación	A2	¿Qué ocupación, oficio o tareas desempeña habitualmente en su trabajo principal?	(Abierta)	2B	¿Cuál es su ocupación principal?	1. Fuerza Pública (oficial, suboficial) 2. Miembro del Poder Ejecutivo, de los cuerpos legislativos o personal directivo de la administración pública o de empresas privadas 3. Profesional universitario, científico o intelectual 4. Técnico postsecundario no universitario o asistente 5. Empleado de oficina 6. Trabajadores de servicios personales, seguridad o vendedor 7. Agricultor, trabajador u obrero agropecuario, forestal o pesquero 8. Oficial de construcción, operario, artesano o trabajador de la industria manufacturera, de la construcción de la minería 9. Operador de instalaciones, de máquinas o ensamblador 10. Ayudante, aseo, servicios generales, servicio doméstico, obrero (Trabajador no calificado) 99. NS/NR 89. Otro ¿Cuál?	2.4	¿Qué tareas realiza en ese trabajo?	(Abierta)

Tabla 10. Continuación									
II C. América					II Colombia			II Argentina	
	N	P	R	N	P	R	N	P	R
A. Características básicas sociodemográficas y laborales									
Nivel educativo	F.80	¿Cuál es el último año o grado de estudios o nivel de enseñanza que usted aprobó o completó?	(01) No fui a la escuela / sin escolaridad. (02) Primaria (grado 1, 2, 3, 4, 5 o 6) (03) Secundaria (grado 7, 8, 9, 10, 11, 12). (04) Universidad (años 1, 2, 3, 4, 5 o 6). (98) No sabe (espontáneo). (99) Rechaza (espontáneo).	6A.	¿Cuál es el máximo nivel educativo alcanzado por usted?	1. Sin escolaridad 2. Básica primaria 3. Bachillerato incompleto 4. Bachillerato completo 5. Técnico 6. Tecnólogo 7. Pregrado 8. Posgrado (Especialización-Maestría) 9. Doctorado 99. NS/NR	16.3	¿Cuál es el máximo nivel educativo alcanzado?	1. Primario 2. Secundario 3. Terciario 4. Universitario 5. Posgrado 6. Sin instrucción
Actividad económica	B23	En su trabajo principal, ¿cuál es la actividad económica principal de la empresa, negocio, institución o organización donde usted trabaja o la que usted se dedica? Por favor, describa la actividad.	(Abierta)	1A.	Actividad económica del Centro de Trabajo	(Abierta)	2.2	¿A qué se dedica o qué produce el establecimiento o lugar de trabajo?	(Abierta)

Tabla 10. Continuación										
		II C. América			II Colombia			II Argentina		
		N	P	R	N	P	R	N	P	R
A. Características básicas sociodemográficas y laborales										
Tamaño del establecimiento	B25	Contándose usted, ¿cuántas personas trabajan habitualmente en su mismo centro o establecimiento de trabajo	N.º personas. (98). No sabe (99). Rechaza	2D	Aproximadamente ¿Cuántas personas laboran en la empresa/negocio/trabajo donde usted labora?	1. De 0 a 10 personas 2. De 11 a 50 personas 3. De 51 a 200 personas 4. Más de 200 99. NS/NR		3.1.3	Aproximadamente, ¿Cuántas personas, incluyéndose usted, trabajan en su mismo establecimiento/lugar de trabajo? Respuesta espontánea, no leer las categorías	1. 1 Trabajador 2. Entre 2 y 5 trabajadores 3. Entre 6 y 10 trabajadores 4. Entre 11 y 15 trabajadores 5. Entre 26 y 40 trabajadores 6. Entre 41 y 100 trabajadores 7. Entre 101 y 200 trabajadores 8. Entre 201 y 500 trabajadores 9. Más de 500 trabajadores 10. NS/NC
Etnia	F83	¿A qué grupo étnico pertenece usted?	(01). Indígena (02). Mestizo (03). Blanco (04). Negro (05). Mulato (06). Otro (98). No sabe (99). Rechaza	4A	Según su cultura y sus ocurrencias ¿A qué grupo étnico pertenece usted?	1. Indígena 2. Mestizo (descendiente de aquella unión que se realiza entre una persona de raza blanca y una persona indígena) 3. Blanco 4. Negro o afrodescendiente 5. Mulato (descendiente de aquella unión que se realiza entre una persona de raza blanca y de raza negra) 6. Raíza 7. ROM o Gitano 99. NS/NR 89. Otro ¿Cuál?				

Tabla 11. Preguntas de las ECITES de Centroamérica, Colombia y Argentina que miden las variables consensuadas en la dimensión de condiciones de empleo											
II C. América				II Colombia				II Argentina			
B. Condiciones de empleo	N	P	R	N	P	R	N	P	R	N	R
	TIEMPO DE TRABAJO										
Horas de trabajo semanal	A15	En su trabajo principal, en promedio, ¿cuántas horas trabaja por semana?	Horas a la semana. (97). Es muy irregular (98). No sabe (99). Rechaza	17B	En promedio, ¿cuántas horas de trabajo reales tiene usted en un día, según su experiencia del último mes?	1. Menos de 1 mes 2. Entre 1 mes y menos de 3 meses 3. Más 3 meses y menos de 6 meses 4. Entre 6 meses y menos de 9 meses 5. Más de 9 meses 6. No ha buscado trabajo 99. NS/NR	5.1	En su ocupación principal, ¿Cuántas horas trabajó en total?	1. Domingo 2. Lunes 3. Martes 4. Miércoles 5. Jueves 6. Viernes 7. Sábado		
Días de trabajo	A19	En su trabajo principal, ¿qué días de la semana trabaja habitualmente?	(01). De lunes a viernes (02). De lunes a sábado (03). Todos los días (04). Sólo fines de semana y festivos o feriados (05). Días irregulares, no fijos o móviles (98). No sabe (99). Rechaza	18B	¿Qué días de la semana trabaja usted?	1. De lunes a viernes 2. De lunes a sábado 3. Sólo fines de semana y/o festivos 4. Días irregulares 89. Otro ¿Cuál?	5.1	En su ocupación principal, la semana pasada. ¿Trabajó el...	1. Domingo 2. Lunes 3. Martes 4. Miércoles 5. Jueves 6. Viernes 7. Sábado		
Jornada de trabajo	A18	En su trabajo principal, ¿qué tipo de jornada o horario habitual tiene?	(01). Jornada continua de mañana-tarde (p. ej., de 8am a 4pm o 5pm, con o sin hora de almuerzo) (02). Jornada continua de tarde-noche (p. ej., de 1pm a 9pm) (03). Jornada continua de noche-madrugada (p. ej., de 10pm a 6am) (04). Turnos rotativos, excepto el de la noche (05). Turnos rotativos, incluido el de noche (06). Jornada irregular o variable según los días (07). Otra. Especifique: (98). No sabe (espontáneo) (99). Rechaza (espontáneo)	20B	¿En qué jornada trabaja usted? Diurna (entre 6:01 am y 10:00 pm Nocturna (entre 10:01 pm y 5:59 am) Mixta (parte día- parte noche) Rotativa (día-noche)	1. Nunca 2. Casi nunca 3. La mayoría del tiempo 4. Todo el tiempo 99. NS/NR	5.9	Su horario de trabajo habitual es:	1. Fijo (siempre el mismo) 2. Rotativo o variable		

Tabla 11. Continuación									
II C. América				II Colombia				II Argentina	
B. Condiciones de empleo	N	P	R	N	P	R	N	P	R
	PROTECCIÓN SOCIAL								
Cobertura seguridad social	A5	Actualmente, ¿está cotizando, afiliado, registrado, aporta, o tiene descuento en algún sistema de jubilación, desempleo o invalidez en la seguridad o seguro social o caja de seguros?	(01). Sí (02). No (98). No sabe (espontáneo) (99). Rechaza (espontáneo)	4B	¿A cuáles de los siguientes subsistemas de seguridad social está usted afiliado?	4.1 SALUD 1. Si 2. No 99. NS/NR 4.1.1 RÉGIMEN 1. Régimen contributivo 2. Régimen subsidiado 99. NS/NR 4.2 PENSIONES 1. Si 2. No 99. NS/NR 4.2.1 TIPO DE AFILIACIÓN 1. Ahorro individual (fondo de pensiones privado) 2. Prima Media 99. NS/NR	3.3.9	Por ese trabajo, ¿le hacen aportes jubilatorios?	1. Sí 2. No 3. NS/NC
Derechos sociales	A14	En su trabajo principal, ¿puede hacer lo siguiente sin problemas?	Tomar vacaciones pagadas. Recibir pensión de jubilación. Tomar los días feriados o de descanso semanal. Tomarse la incapacidad médica, licencia o reposo cuando lo necesita. Ausentarse del trabajo para ir al médico cuando lo necesita sin perder pago. Obtener permiso por motivos familiares o personales. Hacer uso del permiso o licencia de maternidad o paternidad. Recibir al menos el salario mínimo. (SÓLO PARA MUJERES) Obtener permiso de lactancia materna	13B	En referencia a su trabajo, señale de los siguientes, derechos aquellos que usted disfruta o tiene. ¿Vacaciones pagadas?	1. Si 2. No 99. NS/NR 96. NA	4.4.1	Ud. Tiene? 1. Vacaciones pagas?	1. Si 2. No 3. NS/NC
					Disfrutar los días de fiesta semanales sin problemas	1. Si 2. No 99. NS/NR 96. NA	4.4.2	Feriados o días de descanso (fines de semana y/o francos)?	1. Si 2. No 3. NS/NC

Tabla 11. Continuación											
II C. América					II Colombia					II Argentina	
B. Condiciones de empleo					N	P	R	N	P	R	
PROTECCIÓN SOCIAL (continuación)											
Derechos sociales					13B	Tomar la incapacidad médica sin problemas cuando lo necesita	1. Si 2. No 99. NS/NR 96. NA	4.4.3	¿Días pagos por enfermedad?	1. Si 2. No 3. NS/NC	
					13B	Permiso para ausentarse del trabajo para ir al médico cuando lo necesita	1. Si 2. No 99. NS/NR 96. NA				
					13B	Licencia de maternidad/paternidad	1. Si 2. No 99. NS/NR 96. NA	4.4.4	Licencia paga por maternidad/paternidad?	1. Si 2. No 3. NS/NC	
RELACIÓN LABORAL											
Situación en el empleo	A6	En su trabajo principal, ¿usted es.... ?	(01). Patrón, empleador, dueño, propietario o socio (02). Trabajador independiente o por cuenta propia (03). Trabajador dependiente o asalariado (04). Trabajador contribuyendo al negocio familiar pero no asalariado (05). Miembro de cooperativa de productores (98). No sabe (espontáneo) (99). Rechaza (espontáneo)	8B	¿Qué tipo de vinculación laboral tiene usted actualmente con la empresa/negocio/trabajo actual?	1. Trabajador de planta (asalariado de esta empresa) 2. Trabajador de un contratista (diferentes de cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales) 3. Trabajador independiente 4. Trabajador informal 5. Trabajador de empresa de servicios temporales 6. Trabajador de cooperativa de trabajo asociado 99. NS/NR 89. Otra ¿Cuál?					

Tabla 11. Continuación											
II C. América				II Colombia				II Argentina			
B. Condiciones de empleo	N	P	R	N	P	R	N	P	R		
	RELACIÓN LABORAL										
Contrato o acuerdo de trabajo	A9	En su trabajo principal, ¿de qué manera se hizo su acuerdo o contrato de trabajo?	(01). Por escrito (02). Oral o verbal (03). No tiene contrato, ni escrito, ni oral o verbal (98). No sabe (espontáneo) (99). Rechaza (espontáneo)	10B	¿Al momento de establecer su contrato de trabajo lo hizo de manera?	1. Escrita 2. Oral 3. No tiene contrato 99. No sabe					
Tipo de contrato	A7	En su trabajo principal, ¿qué tipo de acuerdo o contrato de trabajo tiene?	(01). Fijo, indefinido o permanente (02). Temporal (03). De pasantía, beca de estudios o en práctica (98). No sabe (99). Rechaza (espontáneo)	12B	Indique por favor el tiempo de duración de su contrato	1. Entre 1 mes y 3 meses 2. Más de 3 meses y hasta 6 meses 3. Mas de 6 meses y hasta 1 año 4. Término indefinido 99. NS/NR	3.1.12	Cuando ingresó a la empresa/institución/negocio ¿cuál era su relación		1. Estaba en periodo de prueba 2. Estaba efectivo por tiempo indeterminado 3. Estaba contratado por tiempo	
Pluriempleo	A3	Además de su trabajo principal, ¿tiene otros trabajos remunerados?	(01). No, no tengo otros trabajos (02). Sí, de manera habitual (03). Sí, pero sólo ocasionalmente (04). Sí, trabajo de temporada (98). No sabe (espontáneo) (99). Rechaza (espontáneo)	1B	¿Cuántos trabajos tiene actualmente?	1. UNO (1) 2. DOS (2) 3. TRES O MÁS					
Salario	F87	¿Cuál ha sido su ingreso promedio mensual durante los últimos tres meses? Le voy a indicar unos rangos de ingresos. Por favor, seleccione el que mejor le represente.		1K	En referencia a su trabajo principal, ¿cuánto ha sido su ingreso promedio mensual durante los últimos 3 meses?	1. Menos de 589.500 2. Entre 589.500 y 1'000.000 3. Entre 1'000.050 y 2'000.000 4. Entre 2'000.050 y 3'000.000 5. Entre 3'000.050 y 4'000.000 6. Más de 4'000.000 77. Prefiero no responder					

Tabla 12. Preguntas de las ECTES de Centroamérica, Colombia y Argentina que miden las variables consensuadas en la dimensión de salud.										
	II C. América				II Colombia			II Argentina		
D. Salud	N	P	R	N	P	R	N	P	R	
Salud autopercebida	D41	¿Cómo considera usted que es su estado de salud en general?	01. Muy bueno 02. Bueno 03. Regular 04. Malo 05. Muy malo 98. No sabe 99. Rechaza	1H	¿Cómo considera usted que es su salud?	1. Muy buena 2. Buena 3. Regular 4. Mala 5. Muy mala	10.1	¿Cómo considera usted que es su estado de salud en general?	1. Muy bueno 2. Bueno 3. Regular 4. Malo 5. Muy malo	
Salud mental (GHQ-12)	D49	Nos gustaría saber si usted ha tenido algunas molestias o trastornos y cómo ha estado de salud en las últimas cuatro semanas. Queremos saber los problemas recientes y actuales, no los del pasado. En el último mes, ¿con qué frecuencia usted...?	A. ¿Ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones? B. ¿Se ha sentido constantemente bajo presión? C. ¿Ha sentido que no puede superar sus preocupaciones? D. ¿Se ha sentido triste o deprimido/a? E. ¿Ha perdido la confianza en sí mismo/a? F. ¿Ha estado pensando que usted no vale nada? G. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace? H. ¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida? I. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones? J. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades diarias? K. ¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas? L. ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida?	9Ha	En las últimas 4 semanas, ¿con qué frecuencia usted...? Ha sido capaz de concentrarse bien en lo que hace	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre 99. NS/NR				

Tabla 12. Continuación										
	II C. América			II Colombia			II Argentina			
D. Salud	N	P	R	N	P	R	N	P	R	
Salud mental (GHQ-12)				9Hc	En las últimas 4 semanas, ¿con qué frecuencia usted...? Se ha sentido útil para los demás	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre 99. NS/NR				
				9Hd	En las últimas 4 semanas, ¿con qué frecuencia usted...? Se ha sentido capaz de tomar decisiones	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre 99. NS/NR				
				9Hg	En las últimas 4 semanas, ¿con qué frecuencia usted...? Ha sido capaz de disfrutar de la vida diaria	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre 99. NS/NR				
				9Hh	En las últimas 4 semanas, ¿con qué frecuencia usted...? Ha sido capaz de enfrentar sus problemas	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre 99. NS/NR				
				9Hi	En las últimas 4 semanas, ¿con qué frecuencia usted...? Se ha sentido feliz considerando todas las cosas	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre 99. NS/NR				

Tabla 12. Continuación											
	II C. América			II Colombia			II Argentina				
	N	P	R	N	P	R	N	P	R		
D. Salud											
Salud mental (GHQ-12)				9Hb	En las últimas 4 semanas, ¿con qué frecuencia usted...? Ha perdido el sueño por preocupaciones	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre 99. NS/NR					
				9He	En las últimas 4 semanas, ¿con qué frecuencia usted...? Se ha sentido bajo tensión	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre 99. NS/NR					
				9Hf	En las últimas 4 semanas, ¿con qué frecuencia usted...? Ha sentido que no puede solucionar sus problemas	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre 99. NS/NR					
				9Hi	En las últimas 4 semanas, ¿con qué frecuencia usted...? Se ha sentido triste o deprimido	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre 99. NS/NR					
				9Hj	En las últimas 4 semanas, ¿con qué frecuencia usted...? Ha perdido confianza en sí mismo	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre 99. NS/NR					
				9Hk	En las últimas 4 semanas, ¿con qué frecuencia usted...? Ha sentido que usted no vale nada	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre 99. NS/NR					

Tabla12. Continuación										
	II C. América				II Colombia			II Argentina		
	N	P	R	N	P	R	N	P	R	
D. Salud							10.4	En las últimas 2 semanas, ¿con qué frecuencia se ha sentido alegre y de buen humor?		1. Todo el tiempo 2. La mayor parte 3. Más de la mitad 4. Menos de la mitad 5. De vez en cuando 6. Nunca
Salud mental (WHO-5 wellbeing index)							10.3	En las últimas 2 semanas, ¿con qué frecuencia se ha sentido tranquilo y relajado?		1. Todo el tiempo 2. La mayor parte 3. Más de la mitad 4. Menos de la mitad 5. De vez en cuando 6. Nunca
							10.5	En las últimas 2 semanas, ¿con qué frecuencia se ha sentido activo y enérgico?		1. Todo el tiempo 2. La mayor parte 3. Más de la mitad 4. Menos de la mitad 5. De vez en cuando 6. Nunca
							10.6	En las últimas 2 semanas, ¿con qué frecuencia se ha despertado fresco y descansado?		1. Todo el tiempo 2. La mayor parte 3. Más de la mitad 4. Menos de la mitad 5. De vez en cuando 6. Nunca
							10-7	En las últimas 2 semanas, ¿con qué frecuencia su vida cotidiana ha estado llena de cosas que le interesan?		1. Todo el tiempo 2. La mayor parte 3. Más de la mitad 4. Menos de la mitad 5. De vez en cuando 6. Nunca

Tabla 12. Continuación										
II C. América					II Colombia			II Argentina		
	N	P	R		N	P	R	N	P	R
D. Salud										
Lesiones por accidentes de trabajo	D50	Durante los últimos 12 meses, ¿ha sufrido alguna lesión o daño de alguno de los siguientes tipos, no importa cuán pequeño, debido a un accidente de trabajo?	01. Superficial (contusión, herida externa, abrasión, laceración) 02. Fractura 03. Luxación, esguince o dislocación 04. Amputación 05. Profunda (contusión, herida o lesión interna) 06. Quemadura, corrosión o picadura 07. Envenenamiento o infección 08. No he sufrido ninguna lesión o daño debido a mi trabajo 98. No sabe 99. Rechaza	10H	En los últimos 12 meses de tratar, ¿ha sufrido alguna lesión (herida, fractura, etc.) debido a un accidente de trabajo?	1. Si 2. No		10.9	Durante los últimos 12 meses en este trabajo, ¿ha sufrido algún accidente de trabajo, ya sea en su puesto o lugar de trabajo o en el trayecto desde o hacia su domicilio?	1. Si 2. No 3. NS/NC
Enfermedades profesionales	D59	Durante los últimos 12 meses, ¿ha sufrido una o más enfermedades diagnosticadas por un médico que han sido causadas por el trabajo?	01. Sí 02. No 98. No sabe 99. Rechaza 88. No aplica	7H	En los últimos 12 meses, ¿le han diagnosticado o está en trámite de reconocimiento alguna enfermedad laboral?			10.2 2	Y durante los últimos 12 meses, ¿algún médico/a le ha diagnosticado una o más enfermedad/es relacionada/s con su trabajo?	1. Si 2. No 3. NS/NC
Ausentismo por accidentes o enfermedad	D60	En los últimos 12 meses, ¿cuántos días de trabajo ha perdido por estar de licencia o baja por un accidente o una enfermedad relacionada o no con el trabajo?	Número de días 98. No sabe 99. Rechaza					10.4	Y durante los últimos 12 meses, ¿algún médico/a le ha diagnosticado una o más enfermedad/es relacionada/s con su trabajo?	1. Si 2. No 3. NS/NC

Tabla 13. Preguntas de las ECTES de Centroamérica, Colombia y Argentina que miden las variables consensuadas en la dimensión de recursos y actividades preventivas										
II C. América					II Colombia			II Argentina		
E. Recursos y actividades	N	P	R	N	P	R	N	P	R	
	ACTIVIDADES									
Información y capacitación	E.64	En relación a los riesgos para su seguridad y salud relacionados con su trabajo principal, ¿en qué medida diría que usted está informado?	01. Muy bien 02. Bien 03. Regular 04. Mal 05. Muy mal 06. No estoy informado/a 98. No sabe 99. Rechaza	2I	En relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionadas con su trabajo, ¿en qué medida diría Ud. que está informado?	1. Muy bien 2. Bien 3. Regular 4. Mal 5. Muy mal 99. NS/NR	9.5	En relación con los riesgos para su salud y seguridad relacionados con su trabajo, ¿cómo diría usted que está informado?	1. Muy bien informado 2. Bien informado 3. Algo informado 4. Poco informado 5. Nada informado	
Equipos de protección personal	E.65	En su trabajo principal, ¿dispone de equipos de protección obligatorios para sus tareas?	01. Sí 02. No 98. No sabe 99. Rechaza	3I	¿Tiene disponibles equipos de protección personal (casco, guantes, botas, protectores auditivos o respiratorios, gafas, etc.)?	1. Si 2. No 3. No los requiere en sus labores 99. NS/NR	9.8	¿Dispone de elementos de protección personal necesarios para sus tareas (casco, guantes, calzado de seguridad, botas, guardapolvo, chaleco antibalas, etc....)?	1. Sí, todos 2. Sí, algunos 3. Ninguno 4. No corresponde que use 5. NS/NC	
Identificación y evaluación y control de riesgos laborales	E.66	En su puesto de trabajo principal, ¿sabe si han realizado evaluaciones, mediciones o controles de los posibles riesgos para su salud en los últimos 12 meses?	01. Sí 02. No 98. No sabe 99. Rechaza 88. No aplica	1I	En cuanto a las actividades relacionadas con la salud y seguridad que pueden realizarse en el centro de trabajo. Por favor diga cuáles conoce usted que se hayan realizado	a. Realizadas en el centro de trabajo 1. Si 2. No 99. NS/NR b. Usted ha participado 1. Si 2. No	9.3	En su puesto de trabajo, ¿se han realizado evaluaciones, mediciones o controles de los posibles riesgos para la salud en los últimos doce meses?	1. Si 2. No 3. NS/NC	

Tabla 13. Continuación									
II C. América				II Colombia			II Argentina		
	N	P	R	N	P	R	N	P	R
E. Recursos y actividades preventivas									
RECURSOS									
Recursos preventivos	E.67	En su puesto de trabajo principal, ¿tiene acceso a un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud general?	01. Sí 02. No 98. No sabe 99. Rechaza	11	En cuanto a las actividades relacionadas con la salud y seguridad que pueden realizarse en el centro de trabajo. Por favor diga cuáles conoce usted que se hayan realizado en este centro durante los últimos 12 meses y en cuáles usted ha participado. Programas para disminuir síntomas o enfermedades (programas de vigilancia epidemiológica)	a. Realizadas en el centro de trabajo 1. Si 2. No 99. NS/NR b. Usted ha participado 1. Si 2. No	9.2	En su establecimiento, ¿tiene acceso a un servicio de medicina del trabajo y/o de higiene y seguridad?	1. Si 2. No 3. NS/NC
Comité paritario de Seguridad y Salud	E.68	En su centro de trabajo principal, ¿existe delegado, comisión o comité de seguridad y salud o higiene en el trabajo?	01. Sí 02. No 98. No sabe 99. Rechaza	11	En cuanto a las actividades relacionadas con la salud y seguridad que pueden realizarse en el centro de trabajo. Por favor diga cuáles conoce usted que se hayan realizado en este centro durante los últimos 12 meses y en cuáles usted ha participado. Comité paritario de Salud Ocupacional o vigía	a. Realizadas en el centro de trabajo 1. Si 2. No 99. NS/NR b. Usted ha participado 1. Si 2. No	9.1	En su establecimiento, ¿existe delegado, comisión o comité mixto de salud que trate los temas de seguridad o higiene en el trabajo?	1. Si 2. No 3. NS/NC

Tabla 13. Continuación									
		II C. América			II Colombia			II Argentina	
		N	P	R	N	P	R	N	P R
E. Recursos y actividades preventivas									
RECURSOS									
Participación del trabajador	E69	En su centro de trabajo principal, ¿se realizan reuniones periódicas en que los empleados pueden manifestar sus puntos de vista sobre lo que está ocurriendo en su empresa o organización en relación a la seguridad y salud en el trabajo?		01. Sí 02. No 98. No sabe 99. Rechaza					

Tabla 14. Preguntas de las ECTES de Centroamérica, Colombia y Argentina que miden las variables consensuadas en la dimensión de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado									
	II C. América				II Colombia				II Argentina
F. Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado	N	P	R	N	P	R	N	P	R
ESTRUCTURA FAMILIAR									
Estado civil	F84	¿Cuál es su estado civil o de convivencia?	01. Convive en pareja, casado o no 02. Soltero/a 03. Viudo/a 04. Divorciado/a 05. Separado/a 98. No sabe 99. Rechaza	5A	Su estado civil es:	1. Soltero/a 2. Casado/a 3. Unión libre 4. Divorciado/a 5. Separado/a 6. Viudo/a	16.2	¿Cuál es su estado conyugal?	1. Soltero 2. Casado o convive en pareja 3. Divorciado o separado 4. Viudo/a
Número de personas en el hogar	F89	Ahora vamos a hablar de su entorno familiar. Dígame, INCLUYÉNDOSE USTED, ¿cuántas personas componen su núcleo familiar u hogar?	Número de personas en el hogar 98. No sabe 99. Rechaza	2K	¿Cuántas personas dependen económicamente de usted considerando las siguientes características?	CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA Personas menores de 15 años Personas entre 16 y 64 años Personas mayores de 65 años Personas con alguna discapacidad y/o enfermedad			
Cabeza de familia	F88	¿Es usted la persona de su hogar que más contribuye a los ingresos del núcleo familiar u hogar?	01. Sí 02. No 03. Compartido 98. No sabe 99. Rechaza						
Personas menores a 14 años que componen el núcleo familiar	F90	¿Cuántas personas menores de 14 años componen su núcleo familiar u hogar?	Número de personas menores de 14 años 98. No sabe 99. Rechaza 88. No aplica						

Tabla 14. Continuación									
II C. América			II Colombia			II Argentina			
	N	P	R	N	P	R	N	P	R
F. Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado									
TRABAJO DOMÉSTICO Y CUIDADO A PERSONAS DEPENDIENTES									
Cuidado de niños	F92	Habitualmente, ¿con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades FUERA o APARTE de su trabajo principal. ELEGIR SOLO UNA ALTERNATIVA POR OPCIÓN	A. Cuidado o educación de sus hijos, nietos u otros familiares menores B. Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad C. Realizar tareas del hogar o trabajo doméstico						
Trabajo doméstico	F94	¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?	01. No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas. 02. Solo hago estas tareas ocasionalmente. 03. Hago más o menos la cuarta parte de estas tareas. 04. Hago aproximadamente la mitad de estas tareas. 05. Soy el/la responsable y hago la mayor parte de estas tareas. 98. No sabe 99. Rechaza 88. No aplica						

Tabla 14. Continuación									
II C. América					II Colombia			II Argentina	
F. Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado	N	P	R		N	P	R	N	P
									R
TRABAJO DOMÉSTICO Y CUIDADO A PERSONAS DEPENDIENTES									
Horas dedicadas al trabajo reproductivo	F93	Habitualmente, ¿cuántas horas al día dedica de promedio a cada actividad?	Número de horas al día a cuidado de menores (INDICAR NÚMERO). Número de horas al día a cuidado de familiares (INDICAR NÚMERO). Número de horas al día a trabajo doméstico (INDICAR NÚMERO). 98. No sabe (espontáneo) 99. Rechaza (espontáneo) 88. No aplica	3K	¿Cuánto tiempo dedica usted frecuentemente por semana a las tareas del hogar?	1. Entre 1 y 8 horas 2. Entre 9 y 16 horas 3. Entre 17 y 25 horas 4. Más de 25 horas	15.1	Pensando ahora en el día de ayer ¿cuánto tiempo le dedicó a limpieza de la casa, aseo y arreglo de ropa, preparar y cocinar alimentos, compras para su hogar, reparación y mantenimiento del hogar y al cuidado de niños, enfermos o adultos mayores, miembros de su hogar?	(Abierta) Indicar horas y minutos 99. NS/NC

Tabla 15. Preguntas de las ECTES de Chile, Uruguay y Perú que miden las variables consensuadas en la dimensión de características sociodemográficas y laborales.									
	I Chile			I Uruguay			I Perú		
A. Características básicas sociodemográficas y laborales	N	P	R	N	P	R	N	P	R
Sexo	E2	Sexo	1.- Hombre 2.- Mujer	P51	Sexo	Hombre Mujer		Sexo	M () F ()
País de nacimiento	E4	¿Cuál es su país de nacimiento?	(Abierta)	P52	Nacionalidad	(Abierta)	3	¿En dónde nació usted?	(Abierta)
Ocupación	A7	¿Qué hace usted en su trabajo actual?	(Abierta)	P11	¿Cuál es su principal ocupación?	(Abierta)	5	¿A qué se dedica usted en su trabajo?	(Abierta)
Etnia	E6	En Chile, la ley reconoce la existencia de 9 pueblos indígenas, ¿Pertenece Ud. o es descendiente de alguno de ellos?	1.- Aymará 2.- Rapa Nui 3.- Quechua 4.- Mapuche 5.- Atacameño 6.- Coya 7.- Kawaskar 8.- Yagan 9.- Diaguita 10.- No pertenece a ningún pueblo indígena 88.- No sabe 99.- No responde						

Tabla 15. Continuación									
		I Chile			I Uruguay			I Perú	
		N	P	R	N	P	R	N	P
A. Características básicas sociodemográficas y laborales									
Nivel educativo	F2t.	¿A qué nivel educacional corresponde?	1.- Educación Preescolar o Educación parvulario 2.- Preparatoria (Sistema Antiguo) 3.- Educación Básica 4.- Educación Diferencial 5.- Humanidades (Sistema Antiguo) 6.- Educación Media Científico Humanista 7.- Técnica, Comercial, Industrial o Normalista (Sistema Antiguo) 8.- Educación Media Técnica Profesional 9.- Centro de Formación Técnica incompleta (sin título) 10.- Centro de Formación Técnica completa (con título) 11.- Instituto Profesional incompleta (sin título) 12.- Instituto Profesional completa (con título) 13.- Educación Universitaria incompleta (sin título) 14.- Educación Universitaria completa (con título) 15.- Universitaria de Postgrado Ninguno 16.- No sabe 99.- No responde	P56	¿Cuáles son los estudios de más alto nivel oficial que Ud. ¿Ha cursado?	Estudios primarios sin finalizar. Estudios primarios finalizados. Estudios secundarios básicos (ciclo básico). Estudios secundarios básicos (ciclo básico tecnológico). Estudios secundarios superiores (bachillerato). Estudios secundarios superior (técnico y profesional). Estudios técnicos terciarios. Estudios terciarios (policial, militar o artística). Licenciado Universitario. Arquitecto o Ingeniero Superior. Doctorado y Estudios de posgrado o especialización para licenciados. Otros estudios no reglados. NC	4	¿Cuál es el último año, grado o nivel de instrucción que usted aprobó o completó?	1. Sin nivel 2. Educación inicial 3. Primaria incompleta 4. Primaria completa 5. Secundaria incompleta 6. Secundaria completa 7. Superior no universitaria incompleta 8. Superior no universitaria completa 9. Superior universitaria incompleta 10. Superior universitaria completa

Tabla 15. Continuación										
		I Chile			I Uruguay			I Perú		
		N	P	R	N	P	R	N	P	
A. Características básicas sociodemográficas y laborales									R	
Actividad económica	A8	¿Qué clase de actividad realiza la empresa, industria, servicio u oficina para la cual Usted trabaja? Mostrar tarjeta N°3 (como apoyo)	(Abierta)		P9	¿Cuáles la actividad principal de su empresa?	(Abierta)	6	¿Cuál es la principal actividad económica de la empresa, organización o institución en la que usted trabaja o a la que usted se dedica?	(Abierta)
Tamaño del establecimiento	A9	Contándose Ud., ¿cuántas personas trabajan en el establecimiento, local o lugar en que Ud. desempeña su trabajo?	1.- Trabaja solo 2.- 2 a 4 personas 3.- 5 a 9 personas 4.- 10 a 19 personas 5.- 20 a 49 personas 6.- 50 a 99 personas 7.- 100 a 199 personas 8.- 200 a 499 personas 9.- 500 o más personas 88.- No sabe, No responde		P6	¿Cuántas personas trabajan en su mismo centro/lugar de trabajo?	Trabajo solo/a. De 2 a 4. De 5 a 9. De 10 a 49. De 50 a 99. De 100 a 249. De 250 a 499. De 500 o más. No sabe. Rechaza contestar.	7	Aproximadamente ¿cuántas personas, incluyéndose usted, trabajan en su empresa?	Indicar número

Tabla 16. Preguntas de las ECTES de Chile, Uruguay y Perú que miden las variables consensuadas en la dimensión de condiciones de empleo										
B. Condiciones de empleo	I Chile			I Uruguay			I Perú			
	N	P	R	N	P	R	N	P	R	R
TIEMPO DE TRABAJO										
Horas de trabajo semanal	A41	La semana pasada, consideran todos sus trabajos remunerados. ¿ En promedio cuántas	(Abierta)	P5-1	Habitualmente, ¿Cuántas horas por semana trabaja usted en su principal trabajo remunerado?	1. Menos de 30. 2. Entre 30 y 40. 3. Más de 40	8	A la semana ¿Cuántas horas trabaja usted como promedio?	Indicar número de horas	
Días de trabajo	A44	Consideran los últimos 3 meses ¿cuántos domingos trabajó al mes?	1. Ningún domingo 2. Un domingo al mes 3. Dos domingos al mes 4. Tres domingos al mes 5. Todos los domingos	P5-7	Habitualmente ¿Cuánto tiempo trabaja usted?	(Abierta)		Habitualmente ¿Qué días de la semana trabaja?	(1). Lunes a viernes; (2). Lunes a sábado; (3). Lunes a Domingo; (4). Sólo fines de semana y festivos o feriados; (5). Días irregulares o no fijos o movibles	
Jornada de trabajo	A39	¿En su trabajo, su jornada es?	1.- Sólo diurno (de día) 2.- Sólo nocturno (de noche) 3.- En turnos (rotativos sólo de día) 4.- En turnos (rotativos día-noche) 5.- En turnos por ciclos (Días de trabajo y descanso, trabaja 10 x 5 de descanso, 7x7, 4x4, 20x10) (Jornada excepcional) 6.- Otro. > A39e. Especifique	P5-5	Cuántas veces al mes... 1. Trabaja usted entre las 6 de la tarde y 10 de la noche 2. Trabaja usted por la noche 3. Trabaja usted el fin de semana 4. Hace usted jornadas de más de 10	1. Nunca 2. Una vez o más	10	Habitualmente ¿Qué tipo de jornada u horario de trabajo tiene usted?	(1). Jornada mañana y tarde (2). Jornada continua, de mañana (3). Jornada continua, de tarde-noche (5). Turnos rotativos, excepto el turno de noche (4). Jornada continua, de noche-madrugada (6). Turnos rotativos, incluyendo el turno de noche (7). Jornadas irregulares o variables según los días (8). Otros (especificar)	

Tabla 16. Continuación									
I Chile			I Uruguay			I Perú			
B. Condiciones de empleo	N	P	R	N	P	R	N	P	R
PROTECCIÓN SOCIAL									
Cobertura seguridad social	A70	¿Se encuentra afiliado en algún sistema previsional (para su jubilación)?	1.- Sí, AFP (Administradora de Fondos de Pensiones) 2.- Sí, INP (Caja Nacional de Empleados Públicos, Caja de Empleados 3.- Particulares, Servicio de Seguro Social) 4.- Sí, Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA) 5.- Sí, Dirección de Previsión de Carabineros (DIPRECA) 6.- Sí, Otra. > A70e Especifique 7.- No está afiliado > à Pase a A72 88. No sabe > à Pase a A72				11	Actualmente, ¿tiene usted descuento, aporta, está afiliado o registrado en algún sistema de jubilación (ONP/AFP)?	(0) No (1) Sí, a Oficina de Normalización Previsional (ONP) 2) Administradora de fondos de pensiones (AFP) (3) otro (8) No Sabe (9) No Responde
Derechos sociales	A67	En su situación laboral actual, ¿señale con qué frecuencia Ud. puede: Mostrar Tarjeta N.º 5a	A67a. Tomarse los días feriados sin problema. A67b. Hacer uso de licencia o reposo médico sin problemas. A67c. Ir al médico sin problemas cuando lo necesita. A67d. Tomar las vacaciones sin problemas. A67e. Pedir o tomarse un día libre por motivos familiares o personales sin problemas cuando lo necesita. A67f. Acceder a indemnización por despido. A67g. Hacer uso de licencia maternal o paternal. A67h. Hacer uso de licencia médica para menor de 1 año.	P4-2	En referencia a su contrato de trabajo, señale de los siguientes derechos a los que puede disfrutar:	Salario vacacional. Jubilación. Pensión. Disfrutar de los feriados laborales sin problemas. Disfrutar los feriados no laborales sin problemas. Tomarse la licencia médica sin problemas cuando lo necesita. Ir al médico sin problemas cuando lo necesita. Tomarse la licencia reglamentaria sin problemas. Libertad para elegir cuándo se toma su licencia reglamentaria. Tomarse la licencia especial cuando lo necesita. Tomarse la licencia por maternidad/paternidad. Disfrutar del horario especial por lactancia materna.	12	En su trabajo principal, ¿usted puede... ¿Tomarse vacaciones pagadas sin problema?	(1) Sí (2) No (8) No sabe (9) No Responde

Tabla 16. Continuación											
I Chile					I Uruguay			I Perú			
N	P	R	N	P	R	N	P	R			
B. Condiciones de empleo											
PROTECCIÓN SOCIAL (continuación)											
Derechos sociales									13	¿Tomarse los días feriados o de descanso sin problema?	(1) Sí (2) No (8) No sabe (9) No Responde
									14	¿Tomarse el descanso médico, licencia o reposo sin problema y cuando lo necesita?	(1) Sí (2) No (8) No sabe (9) No Responde
									15	¿Ir al médico cuando lo necesita sin problema?	(1) Sí (2) No (8) No sabe (9) No Responde
									16	¿Hacer uso de la licencia o permiso de maternidad o paternidad?	(1) Sí (2) No (8) No sabe (9) No Responde

Tabla 16. Continuación												
I Chile				I Uruguay				I Perú				
B. Condiciones de empleo		N	P	R	N	P	R	N	P	R		
RELACIÓN LABORAL												
Situación en el empleo	A5	En su trabajo, ¿Usted es...? (Leer alternativas)	1.- Patrón o empleador (dueño o socio) > Pase a A6 2.- Trabajador por cuenta propia > Pase a A6 3.- Trabajador dependiente o asalariado 4.- Servicio Doméstico puertas adentro	2	De los anteriores, al que más hora dedica es un trabajo	Unipersonal sin empleados a tiempo completo Unipersonal sin empleados a tiempo parcial Unipersonal con empleados a tiempo completo Unipersonal con	17	En su trabajo principal, ¿usted es...?	(1) Patrón o empleador (dueño, propietario o socio) (pasa P20) (2) Trabajador independiente o por cuenta propia (pasa P20) (3) Trabajador			
Contrato o acuerdo de trabajo	A24	En este trabajo, ¿usted tiene contrato o acuerdo de trabajo?	1.-Escrito (firmado) 2. Verbal > Pase a A27 3. No tiene contrato o acuerdo > Pase a A27 88. No sabe > Pase a A27 99. No responde > Pase a A27	P3-2	Al momento de establecer su contrato, lo hizo de manera	Escrito. Oral. No sabe. No contesta.	18	En su trabajo principal, ¿tiene usted un contrato o acuerdo...?	(1) Escrito (2) Oral o verbal (3) No tiene contrato (8) No Sabe (9) No Responde			
Tipo de contrato	A25	Su contrato o acuerdo es:	1.- Indefinido 2.- A plazo fijo 3.- Por obra, faena o servicio 4.- De aprendizaje 88.- No sabe 99.- No responde	P3-1	¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene usted?	Un contrato indefinido (Ir a P5). Un contrato temporal (Continuar). Un contrato con una empresa de trabajo temporal (Continuar). Pasantía/Beca (Ir a P5). No tiene contrato (Ir a P5). Otro (Ir a P5). No sabe (Ir a P5). Rechaza contestar (Ir a P5).	19	En su trabajo principal, ¿qué tipo de contrato o acuerdo de trabajo tiene usted?	(1) Fijo, indefinido o permanente (2) Temporal (por periodos o meses) (3) Pasantía, beca de estudios o en prácticas (8) No Sabe (9) No Responde			

Tabla 16. Continuación										
I Chile					I Uruguay			I Perú		
B. Condiciones de empleo	N	P	R	N	P	R	N	P	R	
	RELACIÓN LABORAL									
Pluriempleo	A40	Además del trabajo principal, ¿tiene otro u otros trabajos remunerados?	1.- Sí, de manera habitual 2.- Sí, pero sólo ocasionalmente 3.- Sí, trabajo de temporada 4.- No, no tengo otros trabajos	P1-1	¿Cuántos trabajos remunerados tiene?	Abierta)	20	Además del trabajo principal, ¿tiene otro u otros trabajos remunerados?	(1) Sí, de manera habitual (2) Sí, pero sólo ocasionalmente (3) Sí, trabajo de temporada (4) No, no tengo otros trabajos	
Salario	A48	Habitualmente, de estos tramos de ingreso ¿cuánto es su ingreso líquido mensual sumando todos sus trabajos?	1.- Menos de \$64.000 2.- \$65.000 a \$136.000 3.- \$137.000 a \$180.000 4.- \$181.000 a \$250.000 5.- \$251.000 a \$350.000 6.- \$351.000 a \$450.000 7.- \$451.000 a \$650.000 8.- \$651.000 a \$850.000 9.- \$851.000 a \$1.050.000 10.- \$1.051.000 a \$1.250.000 11.- \$1.251.000 o más 99.- No responde	P1-4.	En promedio, ¿Cuál ha sido su salario líquido mensual en los últimos 3 meses?	1. o menos 2. Entre.....y..... 3. Entre.....y..... 4. Entre.....y..... 5. Más de.....	21	¿Cuál ha sido su ingreso promedio mensual durante los últimos 3 meses?	(1) Menos de 850 soles (2) Entre 851 a 1700 soles (3) Entre 1701 a 2550 soles (4) Entre 2551 a 3400 soles (5) Entre 3401 a 4250 soles (6) Entre 4251 a 5100 soles (7) Más de 5101 soles (9) No Responde	

Tabla 17. Preguntas de las ECTES de Chile, Uruguay y Perú que miden las variables consensuadas en la dimensión de salud.											
	I Chile				I Uruguay			I Perú			
	N	P	R		N	P	R	N	P	R	
D. Salud											
Salud autopercebida								27	En las últimas dos semanas, dígame Usted en general, ¿Cuál de las siguientes afirmaciones considera que se encuentra su estado de salud:	(1) Muy buena? (2) Buena? (3) Regular? (4) Mala? (5) Muy mala? (8) No Sabe (9) No Responde	
Salud mental (GHQ-12)	D3	Últimamente, ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hacía?	1.- Mejor que lo habitual 2.- Igual que lo habitual 3.- Menos que lo habitual 4.- Mucho menos que lo								
	D5	Últimamente, ¿ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?	1.- Más útil que lo habitual 2.- Igual que lo habitual 3.- Menos útil que lo habitual 4.-Mucho menos útil que lo habitual					28a	En el último mes, ¿Con qué frecuencia Usted: a. Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida	(1) Mucho menos que lo habitual (2) Menos que lo habitual (3) Igual de lo habitual (4) Más que lo habitual (8) No sabe	
	D6	Últimamente, ¿se ha sentido capaz de tomar decisiones?	1.- Más útil que lo habitual 2.- Igual que lo habitual 3.- Menos útil que lo habitual 4.-Mucho menos útil que lo habitual					28b	a. Se ha sentido capaz de tomar decisiones	(1) Mucho menos que lo habitual (2) Menos que lo habitual (3) Igual de lo habitual (4) Más que lo habitual (8) No sabe	
	D9	Últimamente, ¿ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?	1.- Más útil que lo habitual 2.- Igual que lo habitual 3.- Menos útil que lo habitual 4.-Mucho menos útil que lo habitual					28c	Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades diarias	(1) Mucho menos que lo habitual (2) Menos que lo habitual (3) Igual de lo habitual (4) Más que lo habitual (8) No sabe	

Tabla 17. Continuación

		I Chile			I Uruguay			I Perú		
	N	P	R	N	P	R	N	P	R	
D. Salud	D10	Últimamente, ¿ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?	1.- Mejor que lo habitual 2.- Igual que lo habitual 3.- Menos que lo habitual 4.- Mucho menos que lo habitual				28d	Ha sido capaz de enfrentar sus problemas	(1) Mucho menos que lo habitual (2) Menos que lo habitual (3) Igual de lo habitual (4) Más que lo habitual (8) No sabe	
	D14	Últimamente, ¿se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?	1.- Más útil que lo habitual 2.- Igual que lo habitual 3.- Menos útil que lo habitual 4.-Mucho menos útil que lo habitual				28e	Se siente razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida	(1) Mucho menos que lo habitual (2) Menos que lo habitual (3) Igual de lo habitual (4) Más que lo habitual (8) No sabe	
	D4	¿Últimamente, sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?	1.- Más útil que lo habitual 2.- Igual que lo habitual 3.- Menos útil que lo habitual 4.-Mucho menos útil que lo habitual	p48	Le cuesta dormir o duerme mal		28f	Ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones	(1) Mucho menos que lo habitual (2) Menos que lo habitual (3) Igual de lo habitual (4) Más que lo habitual (8) No sabe	
	D7	¿Últimamente, se ha notado constantemente agobiado y en tensión?	1.- Más útil que lo habitual 2.- Igual que lo habitual 3.- Menos útil que lo habitual 4.-Mucho menos útil que lo habitual	p48	Se nota tenso, irritable		28g	Se ha sentido constantemente bajo presión	(1) Mucho menos que lo habitual (2) Menos que lo habitual (3) Igual de lo habitual (4) Más que lo habitual (8) No sabe	
Salud mental (GHQ-12)										

Tabla 17. Continuación												
D. Salud	I Chile				I Uruguay				I Perú			
	N	P	R	N	P	R	N	P	N	P	R	R
Salud mental (GHQ-12)	D8	Últimamente, ¿ha tenido la sensación de que no puede superar sus dificultades?	1.- Mejor que lo habitual 2.- Igual que lo habitual 3.- Menos que lo habitual 4.- Mucho menos que lo habitual	P48	No consigue olvidarse de los problemas del trabajo		28h	Ha sentido que no puede superar sus dificultades				(1) Mucho menos que lo habitual (2) Menos que lo habitual (3) Igual de lo habitual (4) Más que lo habitual (8) No sabe
	D11	Últimamente, ¿se ha sentido poco feliz o deprimido?	1.- Más útil que lo habitual 2.- Igual que lo habitual 3.- Menos útil que lo habitual 4.- Mucho menos útil que lo habitual				28i	Se ha sentido triste o deprimido/a				(1) Mucho menos que lo habitual (2) Menos que lo habitual (3) Igual de lo habitual (4) Más que lo habitual (8) No sabe
	D12	Últimamente, ¿ha perdido confianza en si mismo?	1.- Más útil que lo habitual 2.- Igual que lo habitual 3.- Menos útil que lo habitual 4.- Mucho menos útil que lo habitual				28j	Ha perdido confianza en sí mismo/a				(1) Mucho menos que lo habitual (2) Menos que lo habitual (3) Igual de lo habitual (4) Más que lo habitual (8) No sabe
	D13	¿Últimamente, ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?	1.- Más útil que lo habitual 2.- Igual que lo habitual 3.- Menos útil que lo habitual 4.- Mucho menos útil que lo habitual				28k	k. Ha estado pensando que usted no vale nada				(1) Mucho menos que lo habitual (2) Menos que lo habitual (3) Igual de lo habitual (4) Más que lo habitual (8) No sabe

I Chile					I Uruguay			I Perú		
	N	P	R	N	P	R	N	P	R	
D. Salud										
Lesiones por accidentes de trabajo	D20	En los últimos 12 meses, ¿Ha tenido Ud. algún accidente en el trabajo o de ida y vuelta al trabajo, como golpe, caída, herida, corte, fractura, quemadura o envenenamiento?	1.-Sí > cuántos? en D20a 2.-No > Pasa a D29	P45-1	En los dos últimos años, ¿ha sufrido algún accidente en su trabajo que requiera asistencia médica o tratamiento, o la aplicación de primeros auxilios?	Si. No. Rechaza contestar	29	Durante los últimos 12 meses, usted... ¿Ha sufrido alguna lesión o daño debido a un accidente de trabajo?	(1) Sí (2) No (8) No sabe (9) No Responde	
Enfermedades profesionales	D29	¿Usted tiene o ha tenido alguna enfermedad diagnosticada que ha sido provocada y/o agravada por el trabajo?	1.- Sí > D29e ¿Cuáles? 2.- No > Pasa a D35	P40-4	¿Ha sido diagnosticado o está en trámite de reconocimiento de alguna enfermedad profesional?	Si. No. Rechaza contestar	30	¿Ha sufrido una o más enfermedades diagnosticadas por un médico que han sido causadas por el trabajo?	(1) Sí (2) No (8) No sabe (9) No Responde	
Ausentismo por accidentes o enfermedad	D26	Por este accidente Ud, requirió	1.Ser hospitalizado 2.Hacer reposo con licencia 3. Hacer reposo sin licencia 4.No le indicaron hospitalización ni realizar reposo	P46-1	En los dos últimos años, ¿cuántos días ha estado de licencia por enfermedad por un accidente o enfermedad relacionada con su trabajo?	Indicar número	31	En los últimos 12 meses ¿cuántos días ha perdido por estar con descanso médico a causa de un accidente o una enfermedad relacionada o no con el trabajo?	Indicar número	

Tabla 18. Preguntas de las EC TES de Chile, Uruguay y Perú que miden las variables consensuadas en la dimensión de recursos y actividades preventivas									
I Chile			I Uruguay			I Perú			
E. Recursos y actividades	N	P	R	N	P	R	N	P	R
ACTIVIDADES									
Información y capacitación	B2	¿Le han informado sobre los riesgos de accidentarse o enfermarse que usted tiene en su trabajo actual?	1.- Sí 2.- No 99.- No responde	p26-1	En su empresa,	Se realizan evaluaciones de los posibles riesgos para la salud de los trabajadores. Se ponen en marcha acciones que reduzcan los riesgos para la salud de los trabajadores. Dispone de un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral. Le informan de los riesgos para su salud y seguridad derivados del trabajo. Hacen todo lo que deben por la salud y seguridad de sus trabajadores. Le dan formación sobre salud y seguridad en el trabajo. Existe un delegado obrero de seguridad al que dirigirse. Existe en su empresa una organización sindical. Se ha formado el ámbito bipartito de cooperación (comisión de seguridad o delegado). En caso afirmativo, en ese ámbito los representantes sindicales promueven activamente la salud y la seguridad de los trabajadores).	34	En su ocupación principal... ¿Está informado respecto a los riesgos para su salud y seguridad relacionadas con su trabajo?	(1) Muy bien informado/a (2) Bien informado/a (3) Mal informado/a (4) Muy mal informado/a (5) No está informado/a (8) No sabe (9) No responde
Equipos de protección personal	B7	En su trabajo, ¿Le han entregado los elementos de protección personal que necesita?	1.- Sí 2.- No 3.- No necesita	p25	En su lugar de trabajo, dispone de:	Tecnología o equipamiento que le permitan no para frío o calor. Dispositivos que impiden el riesgo de corte, amputación o aplastamiento por maquinaria. Dispositivos que previenen caídas. Equipamiento que minimicen la gravedad de una caída, corte, etc. Sistemas de señalización y/o alerta ante la presencia de riesgos (sustancias tóxicas, alturas, suelos resbaladizos, maquinaria operando. etc.). Acceso a un chequeo de su bienestar psicológico y mental. Equipamiento (fajas, muñequeras) o dispositivos que alivien las consecuencias de los movimientos repetitivos o las posturas forzadas o continuadas.	36	¿Dispone de equipos de protección personal como, por ejemplo: casco, guantes, botas, lentes, tapones auditivos, respiradores, etc., ¿obligatorios para sus tareas?	(1) Sí (2) No (8) No sabe (9) No Responde (10) No aplica

Tabla 18. Continuación										
I Chile			I Uruguay			I Perú				
N	P	R	N	P	R	N	P	R		
ACTIVIDADES										
Identificación y evaluación y control de riesgos laborales										

Tabla 18. Continuación										
I Chile					I Uruguay			I Perú		
N	P	R	N	P	R	N	P	R		
ACTIVIDADES										
Comité paritario de Seguridad y Salud					Se ha formado el ámbito bipartito de cooperación (comisión de seguridad o delegado)	(Abierta)	40	En su centro de trabajo, ¿existe delegado, supervisor, comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo?	(1) Sí (2) No (8) No sabe (9) No Responde (10) No aplica	
Participación del trabajador								En su centro de trabajo, ¿se realizan reuniones periódicas en las que los empleados pueden manifestar sus puntos de vista sobre lo que está ocurriendo en la organización o empresa en relación a la salud y seguridad en el trabajo?	(1) Sí (2) No (8) No sabe (9) No Responde (10) No aplica	

Tabla 19. Preguntas de las ECTES de Chile, Uruguay y Perú que miden las variables consensuadas en la dimensión de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado									
I Chile					I Uruguay			I Perú	
	N	P	R	N	P	R	N	P	R
F. Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado									
ESTRUCTURA FAMILIAR									
Estado civil	E5	Incluya a todos los miembros del hogar. Comience con el entrevistado (Orden=1) ¿Cuál es su estado civil actual?	1.- Casado (a) 2.- Conviviente 3.- Anulado(a) 4.- Separado(a) de unión legal 5.- Separado(a) de unión de hecho 5.- Viudo(a) 6.- Soltero(a) 7.- Divorciado(a)	P53	Estado civil	Soltero. Casado. Matrimonio de hecho. Separado. Divorciado. Viudo.	44	¿Cuál es su estado civil?	(1) Soltero/a (2) Casado/a o convive (3) Separado/a (4) Divorciado/a (5) Viudo/a (9) No responde
Número de personas en el hogar								¿Cuántas persona conforman su núcleo familiar?	Indicar número
Cabeza de familia	H2	¿Usted es el que aporta el principal ingreso en el hogar?	1. Si 2. No, aporito algo, pero no es el ingreso principal del hogar 3. No, no aporito al hogar 4. No, no tengo ingresos						
Personas menores a 14 años que componen el núcleo familiar							P47	¿Cuántas personas menores de 14 años habitan en su núcleo familiar u hogar?	Indicar número

Tabla 19. Continuación											
			I Chile			I Uruguay			I Perú		
F. Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado			N	P	R	N	P	R	N	P	R
RELACIÓN DE PARENTESCO CON EL JEFE DEL HOGAR											
Parentesco	E1	¿Cuál es su relación de parentesco con el jefe(a) de hogar	1.- Jefe(a) de Hogar 2.- Cónyuge o pareja 3.- Hijo(a), hijastro(a) 4.- Padre o madre 5.- Suegro(a) 6.- Yerno o nuera 7.- Nieto(a) 8.- Hermano(a) 9.- Cuñado(a) 10.- Abuelo(a)								
Sexo de las personas convivientes	E2	Sexo	1.- Hombre 2.- Mujer								
Edad de las personas convivientes	E3	Edad (años cumplidos)	(Abierta)								
País de nacimiento de las personas convivientes	E4	¿Cuál es su país de nacimiento?	(Abierta)								
Estado civil de las personas convivientes	E5	¿Cuál es su estado civil actual?	1.- Casado (a) 2.- Conviviente 3.- Anulado(a) 4.- Separado(a) de unión legal 5.- Separado(a) de unión de hecho 5.- Viudo(a) 6.- Soltero(a) 7.- Divorciado(a)								
Pertenencia a pueblos indígenas de las personas convivientes	E6	En Chile, la ley reconoce la existencia de 9 pueblos indígenas. ¿Pertenece Ud. o es descendiente de alguno de ellos?	1.- Aymará 2.- Rapa Nui 3.- Quechua 4.- Mapuche 5.- Atacameño 6.- Coya 7.- Kawaskar 8.- Yagan 9.- Diaguita 10.- No pertenece a ningún pueblo indígena 88.- No sabe 99.- No responde								

Tabla 19. Continuación										
I Chile					I Uruguay			I Perú		
F. Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado	N	P	R	N	P	R	N	P	R	
	TRABAJO DOMÉSTICO Y CUIDADO A PERSONAS DEPENDIENTES									
Cuidado de niños	D50	¿Usted, aparte de su trabajo, tiene a su cargo el cuidado de niños pequeños, adultos mayores, enfermos minusválidos o crónicos?	1. Si, como único cuidador 2. Si, pero compartido con otro 3. ocasionalmente 4. No, no tiene a nadie a su cargo				48b	Habitualmente, ¿Con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera o aparte de su trabajo: b. Cuidado y educación de sus hijos o nietos u otros familiares menores?	(1) Diario (2) Inter-diario (3) Algunas veces al mes (4) Otro (especifique) (5) Nunca (8) No sabe (9) No responde	
Trabajo doméstico							48c	c. Realizar el trabajo doméstico	(1) Diario (2) Inter- diario (3) Algunas veces al mes (4) Otro (especifique) (5) Nunca (8) No sabe (9) No responde	
Cuidado de ancianos o discapacitados	D51	En caso de problemas urgentes de salud de hijos o familiares, ¿usted asume su cuidado?	1. Siempre 2. Casi siempre 3. rara vez 4. Nunca 88. No sabe 99. No responde				48d	¿Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad?	(1) Diario (2) Inter-diario (3) Algunas veces al mes (4) Otro (especifique) (5) Nunca (8) No sabe (9) No responde	
Horas dedicadas al trabajo reproductivo							49	Habitualmente ¿Cuántas horas al día dedica en promedio a cada actividad?	Indicar número	

Tabla 20. Comparación de todas las ECTES analizadas

A. Características básicas sociodemográficas y laborales	CTESLAC	VI EWCS	II C. AMÉRICA	CHILE	URUGUAY	COLOMBIA	ARGENTINA	PERÚ	TOTAL
Sexo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8/8
País de nacimiento	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8/8
Ocupación	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8/8
Nivel educativo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8/8
Actividad económica	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8/8
Tamaño del establecimiento	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8/8
Etnia			✓	✓		✓			3/8
B. Condiciones de empleo	CTESLAC	VI EWCS	II C. AMÉRICA	CHILE	URUGUAY	COLOMBIA	ARGENTINA	PERÚ	TOTAL
Horas de trabajo semanal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8/8
Días de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8/8
Jornada de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8/8
Cobertura seguridad social	✓		✓	✓		✓	✓	✓	6/8
Derechos sociales	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7/8
Situación en el empleo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8/8

Tabla 20. Continuación									
B. Condiciones de empleo (continuación)	CTESLAC	VI EWCS	II C. AMÉRICA	CHILE	URUGUAY	COLOMBIA	ARGENTINA	PERÚ	TOTAL
Contrato o acuerdo de trabajo	✓		✓	✓	✓	✓		✓	6/8
Tipo de contrato	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8/8
Pluriempleo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8/8
Salario	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	7/8
D. Salud	CTESLAC	VI EWCS	II C. AMÉRICA	CHILE	URUGUAY	COLOMBIA	ARGENTINA	PERÚ	TOTAL
Salud autopercebida	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	7/8
Salud mental (GHQ-12)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8/8
Salud mental (WHO-5 wellbeing index)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8/8
Lesiones por accidentes de trabajo	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7/8
Enfermedades profesionales	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7/8
Ausentismo por accidente o enfermedad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8/8

Tabla 20. Continuación									
E. Recursos y Actividades preventivas	CTESLAC	VI EWCS	II C. AMÉRICA	CHILE	URUGUAY	COLOMBIA	ARGENTINA	PERÚ	TOTAL
Información y capacitación	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8/8
Equipos de protección personal	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8/8
Identificación y evaluación de riesgos laborales	✓		✓		✓	✓	✓	✓	6/8
Recursos preventivos	✓		✓	✓		✓	✓	✓	6/8
Comité paritario de Seguridad y Salud	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	7/8
F. Trabajo doméstico y de cuidados no remunerados	CTESLAC	VI EWCS	II C. AMÉRICA	CHILE	URUGUAY	COLOMBIA	ARGENTINA	PERÚ	TOTAL
Estado civil	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7/8
Número de personas en el hogar	✓	✓	✓			✓		✓	5/8
Cabeza de familia	✓	✓	✓	✓					4/8
Personas menores a 14 años que componen el núcleo familiar	✓		✓					✓	3/8

Tabla 20. Continuación									
F. Trabajo doméstico y de cuidados no remunerados (continuación)	CTESLAC	VI EWCS	II C. AMÉRICA	CHILE	URUGUAY	COLOMBIA	ARGENTINA	PERÚ	TOTAL
Parentesco				✓					1/8
Sexo de las personas convivientes				✓					1/8
Edad de las personas convivientes				✓					1/8
País de nacimiento de las personas convivientes				✓					1/8
Estado civil de las personas convivientes				✓					1/8
Cuidado de niños	✓	✓	✓	✓				✓	5/8
Trabajo doméstico	✓	✓	✓					✓	4/8
Cuidado de ancianos o discapacitados	✓	✓		✓				✓	4/8
Horas dedicadas al trabajo reproductivo	✓	✓	✓			✓	✓	✓	6/8

3.2. Propuesta para la integración de la perspectiva de género

Para la realización de la propuesta para la integración de la perspectiva de género en las encuestas de condiciones de trabajo, empleo y salud se consultó con el grupo de expertos, conformado por: Pamela Merino-Salazar, Andrés A. Agudelo-Suárez, María José I. Iñiguez, Alejandra Vives-Vergara y María López-Ruiz en nombre de la red ECoTES, quienes a través de reuniones realizadas desarrollaron algunas preguntas preliminares que se deberían incluir en futuras encuestas de condiciones de trabajo, empleo y salud.

Tabla 21. Propuesta de preguntas			
DIMENSIÓN	VARIABLE	PREGUNTA	RESPUESTA
Mercado de Trabajo	Segregación vertical	8.1 ¿Es su empleador/jefe directo una mujer o un hombre?	Una mujer Un hombre No corresponde Ns/Nc
	Segregación horizontal	8.2 En su lugar de trabajo, los trabajadores con el mismo cargo/puesto que usted son:	1. Principalmente hombres 2. Principalmente mujeres 3. Más o menos los mismos hombres que mujeres 4. No hay nadie más con el mismo cargo 5. Ns/Nc

Las preguntas seleccionadas para la integración de la perspectiva de género, relacionadas con la segregación en el mercado de trabajo (segregación horizontal y segregación vertical), se encuentran contenidas en la VI Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo y en la II Encuesta Argentina.

Tabla 21. Continuación

DIMENSIÓN	VARIABLE	PREGUNTA	RESPUESTA
Salud	Dolores musculoesqueléticos	10.36 A continuación le voy a mostrar un diagrama del cuerpo humano y quisiera que me indique si hay alguna/s zona/s de su cuerpo donde siente molestias que usted atribuye derivadas de su trabajo.	Cuello, hombros, brazos. Codos, antebrazos, muñecas. Cadera, muslo, rodillas. Piernas, tobillos, pies
	Síntomas de salud general	10.37 Durante los últimos 12 meses, pensando en su salud en general ¿padeció algunos de los siguientes síntomas?	Alteraciones respiratorias Presión arterial alta Alteraciones respiratorias Alteraciones de los huesos Alteraciones de la piel (picazón, urticaria, irritación, manchas, etc.) Reducción de la audición Alteraciones de la voz (disfonías, etc.) Alteración de la vista Alteraciones del sueño Cansancio del sueño Cansancio físico Cansancio mental mareos

Para la integración de la perspectiva de género en las futuras encuestas de condiciones de trabajo, empleo y salud se ha tomado en cuenta la dimensión salud y se han propuesto

preguntas relacionadas a las molestias que la población trabajadora podría desencadenar durante el desempeño de su trabajo. Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente, que tanto hombres como mujeres se desempeñan en diferentes puestos y por tanto adquieren diferentes formas de enfermar.

Tabla 21. Continuación

DIMENSIÓN	VARIABLE	PREGUNTA	RESPUESTA
Discriminación	Discriminación por género	8.3 Usted cree que su condición de mujer/hombre influye:	
		8.3.1 En el trato que recibe de sus compañeros	
		8.3.2 En el trato que recibe de su superior o jefe/empleador	1. Sí, positivamente 2. Sí, negativamente
		8.3.3 En la posibilidad de ascensos	3. No 4. No corresponde
		8.3.4 A la hora de ser contratado	
		8.4 ¿Usted cree que su condición de mujer/hombre influye en el tipo de trabajo que realiza?	
		En qué medida en su trabajo remunerado principal, ¿ha sido usted objeto de las siguientes acciones?	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas veces
		D. Discriminación de género	4. Muchas veces 5. Siempre
		G. Discriminación por su orientación sexual	

H. Le han disminuido de puesto y/o salario por su condición sexual (hombre-mujer)

Considerando que gran parte de la población económicamente activa, se encuentra expuesta a diario a diferentes situaciones y condiciones que pueden afectar su seguridad y salud. Sin embargo, las ECTES no se han enfocado en medir las desigualdades, el acoso y discriminación desencadenados por los diferentes estereotipos impuestos por la sociedad, los cuales pueden poner en riesgo el bienestar de hombres y mujeres.

Tabla 21. Continuación

DIMENSIÓN	VARIABLE	PREGUNTA	RESPUESTA
Psicosocial	Doble presencia	D54. ¿Cuán a menudo usted se enfrenta a las siguientes situaciones?	
		D54a. Cuando Ud. no está en su casa, ¿las tareas domésticas se quedan sin hacer?	Nunca Rara vez
		D54b. Cuando Ud. está en el trabajo, ¿Piensa en las tareas domésticas y familiares?	Casi siempre Siempre No responde
		D54c. ¿Hay situaciones en las que Ud. Necesitaría estar en el trabajo y en la casa al mismo tiempo?	



D54d. Si hay un problema en su casa, ¿Ud. deja el trabajo para ir a solucionarlo?

En la actualidad, la brecha de la tasa de participación femenina y masculina ha disminuido notablemente, sin embargo, en el mercado laboral aún se puede observar proporciones desiguales de hombres y mujeres a la hora de ejercer una ocupación. Es por ello, que se ha considerado la variable: doble presencia como fundamental a la hora de conocer las situaciones, preocupaciones y responsabilidades que los trabajadores llevan a su centro de trabajo, que en muchos casos puede afectar en su desempeño.

Tabla 21. Continuación			
DIMENSIÓN	VARIABLE	PREGUNTA	RESPUESTA
Trabajo Reproductivo	Trabajo doméstico	Realizar el trabajo doméstico	1. Todos los días 2. Varias veces a la semana 3. Algunas veces al mes 4. Con menos frecuencia 5. Nunca 8. NS 9. NR
	Cuidado de ancianos o discapacitados	Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	En general, ¿con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera del trabajo? E. Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad

Como consecuencia de que las mujeres no son valoradas en el trabajo productivo y solo se las considera capaces de desarrollarse en el trabajo reproductivo, la mayoría de las ECTES han dejado a un lado la dimensión: trabajo reproductivo. No obstante, se la ha considerado como una pregunta que sería de gran ayuda para las futuras encuestas enfocadas en la integración de la perspectiva de género, ya que, a través de esta, se puede conocer cuanto porcentaje de tiempo hombres y mujeres dedican a las actividades del hogar y por ende establecer posibles soluciones.

Tabla 21. Continuación

DIMENSIÓN	VARIABLE	PREGUNTA	RESPUESTA
		¿Considera usted que en su TRABAJO existe tensión entre cada uno de los siguientes grupos sociales?	1. Mucha tensión
		C18a. Empleadores y Trabajadores	2. Algo de tensión
		C18b. Hombres y Mujeres	3. Nada de tensión
		C18c. Adultos y jóvenes	88. No sabe
		C18d. Diferentes nacionalidades o grupos étnicos	

Por último, se ha considerado una pregunta relevante e indispensable formulada en el cuestionario de la I Encuesta Chilena, la cual se relaciona con el ambiente de trabajo y las diferentes diferencias que son muy comunes entre los trabajadores ya sea por ocupar diferentes puestos jerárquicos, por la nacionalidad, etnia e incluso por su orientación sexual, motivo por

el cual se ha considerado como parte de las preguntas para la propuesta de la integración de la perspectiva de género.

4. CAPITULO IV. DISCUSIÓN

4.1. Conclusiones

- Los escasos estudios realizados en diferentes países apuntan a que un gran número de mujeres presentan trastornos psicosociales y musculoesqueléticos causados por la exposición de los mismos, mientras que los hombres se encuentran expuestos a riesgos físicos, lesiones producidas en los centros de trabajo y enfermedades cardiovasculares.
- Debido a la gran importancia que conlleva el trabajo doméstico y de cuidados y al alto porcentaje de trabajadoras domésticas en América Latina en relación con otras regiones (37% de todos los trabajadores del mundo), es de vital importancia realizar preguntas dirigidas a este sector.
- El desarrollo y aplicación de las ECTES en Latinoamérica y el Caribe han permitido obtener información trascendental e inexistente sobre la relación del estado de salud y condiciones de trabajo de la población trabajadora, según cada nación.
- Pese al desarrollo y aplicación de la ECTES en diferentes países de la región, su comparabilidad para conocer las diferentes situaciones y condiciones se torna limitada debido a ciertas falencias y diferencias metodológicas, contenido del cuestionario, formulación de las preguntas, que reflejan esfuerzos individuales.
- Frente a la evidencia recaudada y al análisis comparativo exhaustivo de las preguntas recogidas en las ECTES de cada país, se determinó que la ausencia de preguntas que abordan las características familiares, discriminación, acoso y trabajo reproductivo no remunerado, dificultan recopilar información sobre la segregación vertical y horizontal existente en el mercado laboral, así como también el entendimiento de la relación entre el trabajo y la salud.

- Actualmente la mayoría de las encuestas elaboran preguntas sobre las características laborales y/o condiciones de trabajo, sin embargo, desde la perspectiva de género son pocas las encuestas y las preguntas incluidas que midan las características familiares, y ciertos temas importantes para el análisis de las desigualdades de género en las condiciones de empleo, trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar y salud.
- A pesar del considerable aumento en la inserción de las mujeres en el mercado laboral, aún subsisten importantes brechas de equidad de género reflejadas en destacables e importantes mecanismos de desigualdades y discriminación vinculados a factores de la capacidad reproductiva.
- Mancomunar esfuerzos entre países durante todo el proceso de desarrollo de las ECTES podría facilitar la obtención de información fiable, accesible, puntual y comparable que permita la implementación de políticas públicas con un abordaje más integral de la vigilancia e investigación en salud laboral.

4.2. Recomendaciones

- Para la formulación de las preguntas contenidas en las encuestas de condiciones de trabajo, empleo y salud (ECTES), se debería tomar en cuenta la segregación laboral (segregación horizontal y vertical).
- Las variables que se deberían considerar para incluir la perspectiva de género son: horas dedicadas al trabajo reproductivo y productivo, situación laboral, doble presencia, cuidado de ancianos o discapacitados además de preguntas frecuentes de gran importancia como el tamaño del centro de trabajo y/o establecimiento y ocupación que permiten ver la segregación vertical y horizontal existente y al mismo tiempo tener una visión más amplia de cuáles son las condiciones en las que se encuentra la población trabajadora.
- Para que hombres y mujeres se desarrollen correctamente tanto en la realización de tareas en sus puestos de trabajo (trabajo productivo), como en la ejecución de las tareas y cuidados de hogar (trabajo reproductivo), y para que puedan vencer los estereotipos de género es primordial promocionar la corresponsabilidad en el hogar para que de esta forma el tiempo invertido tanto de varones como de mujeres sea equitativo
- Para que las políticas públicas en materia de vigilancia, prevención y promoción de la salud mejoren, sean eficientes y eficaces, es de vital importancia que se tenga total cuidado desde el proceso de diseño y elaboración hasta la implantación del cuestionario de las ECTES.
- En futuras encuestas se aconseja preguntas relacionada a: cabeza de familia y personas menores a 14 años en el núcleo del hogar, ya que existen estudios que señalan la importancia de incluir estas variables.

Bibliografía

Aguilar, T. (1 de Septiembre de 2008). *El sistema sexo-género en los movimientos femeninos*.

Obtenido de Amnis: <https://journals.openedition.org/amnis/537#tocto1n1>

Artazcoz et al. (2007). *Occupational epidemiology and work related inequalities in health: a gender perspective for two complementary approaches to work and health research*. Obtenido de J Epidemiol Community Health: Occupational epidemiology and work related inequalities in health: a gender perspective for two complementary approaches to work and health research

Artazcoz, L. (2003). *Encuestas sobre condiciones del Trabajo: Reflexiones y sugerencias*. Arch Prev Riesgos Labor.

Artazcoz, L. (2014). *Aspectos metodológicos en la investigación sobre trabajo, género y salud*. Barcelona.

Barberá et al. (Septiembre de 2011). *Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal*. Obtenido de 5th Internacional Conference on Industrial Engineering and Industrial Management.: http://www.adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/organizacion_del_trabajo/986-995.pdf

Bárcena, A. (8 de Marzo de 2017). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/articulos/2017-mercado-laboral-la-llave-igualdad-mujeres-america-latina>

Batthyány, K. (2001). *El Trabajo de Cuidados y las Responsabilidades Familiares en Uruguay: Proyección de Demandas*. Obtenido de Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono

Sur: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/8447274/batth.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEl_trabajo_de_cuidados_y_las_responsabil.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190724%2Fus-east-

Benavides et al. (2016). Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. *Methodological Issues*. Rio de Janeiro.

Benería, L. (1981). *Reproducción, Producción y División Sexual del Trabajo*. Obtenido de Mientras Tanto: https://www.jstor.org/stable/27819239?seq=1#metadata_info_tab_contents

Benería, L. (2006). *Trabajo Productivo, Reproductivo, Pobreza y Política de Conciliación*. Obtenido de Nómadas: <https://www.redalyc.org/pdf/1051/105116598002.pdf>

BID. (2019). *Banco Interamericano de Desarrollo*. Obtenido de <https://www.iadb.org/es/mejorandovidas/empleo-femenino-mas-alla-de-las-estadisticas>

Borrell, García-Calvente y Martí-Bosca. (2004). *La salud pública desde la perspectiva de género y clase social*. Obtenido de Scielo: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000400002

Campos-Serna et al. (20 de Septiembre de 2011). *Desigualdades de género en salud laboral en España*. Obtenido de Gaceta Sanitaria: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0213911111003372?token=54532FBFA1EF8FD4D610FE8032B05E375292D9959680C6B3D70CC3BAE598621C8666D64544B9A5890E6437BFB A1BB817>

Campos-Serna, et al. (2013). *Gender inequalities in occupational health related*. Obtenido de

International Journal for Equity Health:

<https://equityhealthj.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/1475-9276-12-57>

Carrasco, Borderías y Torns. (2011). *El trabajo de cuidados*. Obtenido de Historia, teoría y políticas:

https://www.fuhem.es/media/ecosocial/file/Boletin_ECOS/ECOS_CDV/37/El_trabajo_de_cuidados_antecedentes.pdf

Castillo & Prieto. (1983). Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo.

Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

CEPAL. (2004). Pobreza y desigualdad desde una perspectiva de género. *Panorama social de América*

Latina 2002-2003, 133-170.

Choi B, Tennasse L, Eijkemans G. (2001). Devolving regional workplace health and hazard

surveillance in the Americas. *Rev Panam Salud Publica*.

Colomer, C. P. (2002). *¿Techos de cristal y escaleras resbaladizas? Desigualdades de género y*

estrategias de cambio en SESPAS. Obtenido de Gaceta Sanitaria:

<http://scielo.isciii.es/pdf/gs/v16n4/nota.pdf>

Conde-Ruiz, I., & Marra, I. (Octubre de 2016). *Brechas Salariales de Género en España*. Obtenido de

ZOOMeconómico:

http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/laboratorio_documentos_archivos/401f4eee1725d972b7e644a16f9e9f59.pdf

Doyal, L. (2000). *Gender equity in health: debates and dilemmas*. Obtenido de Social science &

medicine: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953600000721>

Doyal, L. (2001). *Sex, gender, and health: the need for a new approach*.

Durán, M. (2012). *El Trabajo No Remunerado en la Economía Global*. Obtenido de Fundación BBVA:
<https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=FnVZr4sqOTIC&oi=fnd&pg=PA91&dq=trabajo+no+remunerado&ots=k3UvVw8fWt&sig=IJYMDHI57K0wqKOtskNSpPWA-fl#v=onepage&q=trabajo%20no%20remunerado&f=false>

Eurofound. (2003). *Working Conditions Survey-A comparative analysis*. Obtenido de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.:
<https://www.eurofound.europa.eu/>

Eurofound. (2007). *Working Conditions Survey-A comparative analysis*. Obtenido de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.:
<https://www.eurofound.europa.eu/publications>

Eurofound. (17 de Noviembre de 2016). *Sixth European Working Conditions Survey*. Obtenido de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.:
<https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>

Eurofound. (2019). *Working conditions*. Obtenido de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: <https://www.eurofound.europa.eu/es/topic/working-conditions>

Eurofound. (13 de Mayo de 2019). *Working conditions and workers's health*. Obtenido de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions:
<https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2019/working-conditions-and-workers-health>

García & Cortez. (2012). Análisis de la participación laboral de la mujer en el mercado ecuatoriano.

Journal of Statistical Analysis, 27-53.

García & Gomáriz. (2004). *La perspectiva de género y mujeres rurales en las estrategias y políticas de*

desarrollo territorial sostenible. Obtenido de Instituto Interamericano de Cooperación para la

Agricultura: [https://books.google.com.ec/books?id=o6q-](https://books.google.com.ec/books?id=o6q-KTtvI0UC&pg=PA10&dq=concepto+de+genero+y+sexo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi4uLnKlqniAhXDtlkKHUB4DngQ6AEIPTAE#v=onepage&q=concepto%20de%20genero%20y%20sexo&f=false)

[KTtvI0UC&pg=PA10&dq=concepto+de+genero+y+sexo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi4uLnKlq](https://books.google.com.ec/books?id=o6q-KTtvI0UC&pg=PA10&dq=concepto+de+genero+y+sexo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi4uLnKlqniAhXDtlkKHUB4DngQ6AEIPTAE#v=onepage&q=concepto%20de%20genero%20y%20sexo&f=false)

[niAhXDtlkKHUB4DngQ6AEIPTAE#v=onepage&q=concepto%20de%20genero%20y%20sexo&f](https://books.google.com.ec/books?id=o6q-KTtvI0UC&pg=PA10&dq=concepto+de+genero+y+sexo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi4uLnKlqniAhXDtlkKHUB4DngQ6AEIPTAE#v=onepage&q=concepto%20de%20genero%20y%20sexo&f=false)

[=false](https://books.google.com.ec/books?id=o6q-KTtvI0UC&pg=PA10&dq=concepto+de+genero+y+sexo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi4uLnKlqniAhXDtlkKHUB4DngQ6AEIPTAE#v=onepage&q=concepto%20de%20genero%20y%20sexo&f=false)

Giufreda, Fiunes y Savedoff. (2002). *Occupational risks in Latin America and the Caribbean: economic*

and health dimensions. Obtenido de Health Policy and Planning:

[https://watermark.silverchair.com/170235.pdf?token=AQECAHi208BE49Ooan9kKhW_Ercy7](https://watermark.silverchair.com/170235.pdf?token=AQECAHi208BE49Ooan9kKhW_Ercy7Dm3ZL_9Cf3qfKAac485ysgAAAkEwggI9BgkqhkiG9w0BBwaggluMIICKgIBADCCAiMGCSqGSib3DQEHATAeBgIghkgBZQMEAS4wEQQMEE31fDSKQILUImiFAgEQgIIB9AiK2sp4X-jbTLDnQMgF_fA_jHcYjJqYsO9Ah-lugnp-8NhN)

[Dm3ZL_9Cf3qfKAac485ysgAAAkEwggI9BgkqhkiG9w0BBwaggluMIICKgIBADCCAiMGCSqGSib3](https://watermark.silverchair.com/170235.pdf?token=AQECAHi208BE49Ooan9kKhW_Ercy7Dm3ZL_9Cf3qfKAac485ysgAAAkEwggI9BgkqhkiG9w0BBwaggluMIICKgIBADCCAiMGCSqGSib3DQEHATAeBgIghkgBZQMEAS4wEQQMEE31fDSKQILUImiFAgEQgIIB9AiK2sp4X-jbTLDnQMgF_fA_jHcYjJqYsO9Ah-lugnp-8NhN)

[DQEHATAeBgIghkgBZQMEAS4wEQQMEE31fDSKQILUImiFAgEQgIIB9AiK2sp4X-](https://watermark.silverchair.com/170235.pdf?token=AQECAHi208BE49Ooan9kKhW_Ercy7Dm3ZL_9Cf3qfKAac485ysgAAAkEwggI9BgkqhkiG9w0BBwaggluMIICKgIBADCCAiMGCSqGSib3DQEHATAeBgIghkgBZQMEAS4wEQQMEE31fDSKQILUImiFAgEQgIIB9AiK2sp4X-jbTLDnQMgF_fA_jHcYjJqYsO9Ah-lugnp-8NhN)

[jbTLDnQMgF_fA_jHcYjJqYsO9Ah-lugnp-8NhN](https://watermark.silverchair.com/170235.pdf?token=AQECAHi208BE49Ooan9kKhW_Ercy7Dm3ZL_9Cf3qfKAac485ysgAAAkEwggI9BgkqhkiG9w0BBwaggluMIICKgIBADCCAiMGCSqGSib3DQEHATAeBgIghkgBZQMEAS4wEQQMEE31fDSKQILUImiFAgEQgIIB9AiK2sp4X-jbTLDnQMgF_fA_jHcYjJqYsO9Ah-lugnp-8NhN)

Gürtler, Bain & Shikiya. (s.f.). *Glosario de términos para el fortalecimiento de capacidades en*

procesos estratégicos. Obtenido de

<http://www.creas.org/recursos/archivosdoc/pubcreas/Glosario.pdf>

Iñiguez et al. (Julio de 2012). *Encuestas de condiciones de trabajo y salud: su utilización en la*

investigación en salud laboral. Obtenido de Medicina y Seguridad del Trabajo:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2012000300005

Krieger, N. (1999). Embodying inequality: a review of concepts, measures, and methods for studying

health consequences of discrimination. *International Journal of Health Services*, 295-352.

Krieger, N. (2003). *Genders, sexes, and health: what are the connections—and why does it matter?*

Obtenido de International Epidemiological Association:

https://watermark.silverchair.com/320652_dyg156.pdf?token=AQECAHi208BE49Ooan9khhW_Ercy7Dm3ZL_9Cf3qfKAc485ysgAAJ4wggI6BgkqhkiG9w0BBwagglrMIICJwIBADCCAIAGCSqGS1b3DQEHATAeBgIghkgBZQMEAS4wEQQQMya9FhaDHhpMkOvueAgEQgIIB8QpMEpul75IMDW0qQqf9fml0E9rbNFDusk-5M0R27

Lamas, M. (1996). *La perspectiva de género*. Obtenido de Revista de Educación y Cultura de la sección: http://www.inesge.mx/pdf/articulos/perspectiva_genero.pdf

López, M. (2016). *Empleo informal y salud en Centroamérica*. Obtenido de Una aproximación desde las desigualdades de género: <http://hdl.handle.net/10803/396613>

Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Obtenido de <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%20en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situacion.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Mascheerini, M. (08 de Marzo de 2017). *Reducing Europe's gender employment gap*. Obtenido de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.: <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/blog/reducing-europes-gender-employment-gap>

Maurizio, R. (2010). *Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Menéndez-Valdés, J. (20 de Octubre de 2016). *The gender employment gap- an issue that affects us all*. Obtenido de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/the-gender-employment-gap-an-issue-that-affects-us-all>

Merino-Salazar & Benavides. (2016). *Informe: Proceso de diseño del cuestionario básico propuesto para las encuestas sobre condiciones de trabajo, empleo y salud en América Latina y e Caribe*.

Merino-Salazar, et al. (2015). *National working conditions in Latin America: comparison of methodological characteristics*. Obtenido de Internacional Journal of Occupational and Environmental Health: https://www.researchgate.net/profile/Javier_Campos-Serna/publication/278412874_National_working_conditions_surveys_in_Latin_America_Comparison_of_methodological_characteristics/links/5837303108aef00f3bf810c5.pdf

Merino-Salazar, P. (2016). Trabajo y Salud en América Latina y el Caribe a través de las encuestas de Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud. *Tesis Doctoral UPF*.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (Julio de 2014). *Género y Negociación Colectiva*. Obtenido de Modulo 2: Temas y contenidos específicos para promocionar la igualdad de género a través de la negociación colectiva.: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/formacionSindical/PUBLI_Genero_y_Negociacion_Collectiva-Modulo2.pdf

Monge et al,. (26 de Enero de 2010). *Condiciones de salud y trabajo en Améric Central*. Obtenido de <http://www.iret.una.ac.cr/Publicaciones/02-0009.pdf>

Mosqueda-Díaz, Paravic-Klijn & Valenzuela-Suazo. (Junio de 2013). *División sexual del trabajo y enfermería*. Obtenido de Index de Enfermería:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962013000100015

Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Narocki et al, .. (20 de Febrero de 2009). *Google Académico*. Obtenido de

https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/6963622/encuestas_de_condiciones_12-2.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1557904676&Signature=sA0ie3pWjztIujctDsBFTNMXxes%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEncuestas_de_cond

OISS. (Diciembre de 2016). *La equidad de género en las legislaciones de Seguridad Social*

Iberoamericanas. Obtenido de Estudio sobre políticas de igualdad y medidas legales con impacto de género en los niveles contributivos de los sistemas de Seguridad Social.:

https://oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/LA_EQUIDAD_DE_GENERO-compressed.pdf

OIT. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:

http://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/21571/1/12_oit-trabajo_decente_y_euidad_de_genero.pdf

OIT. (Julio de 2015). *Comprometidos con la igualdad: Guía de acción para delegados y delegadas sindicales*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_452859.pdf

Oliviera, O., & Ariza, M. (1999). *Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis*. Obtenido de Papeles de Población:

<https://www.redalyc.org/html/112/11202005/>

OMS. (1998). *Promoción de la Salud: Glosario*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud:

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67246/WHO_HPR_HEP_98.1_spa.pdf;jsessionid=BECAA10F0C6D5FA40D6EB9F496AA6891?sequence=1

OMS. (2006). *Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence*. Obtenido de World Health Organization:

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43311/9241593539_eng.pdf

Pfau-Effinger, B. (2004 y 2005). Socio-historical paths of the male breadwinner model- an explanation of cross-national differences & Welfare State Policies and the Developments of Care Arrangements. *The British journal of sociology*.

Quinn RP, Seashore SE, Mangione TW. (1975). *Survey of Working Conditions*. Obtenido de Michingan:

Inter-university Consortium for Political and Social Research:

<https://www.icpsr.umich.edu/icpsrweb/>

Quinn, R., Seashore, S., & Mangione, T. (1975). *Survey Working Conditions*. Obtenido de Michingan:

Inter-university Consortium for Political and Social Research:

<https://www.icpsr.umich.edu/icpsrweb/>

Rohlfs et al. (2007). *The incorporation or gender perspective into Spanish health surveys*.

Rolfs et al. (2000). *La importancia de la perspectiva de género en las encuestas de salud*.

Ruiz Cantero MT et al, .. (2006). *Los sistemas de género y/en la Encuesta Nacional de Salud*. Obtenido de Gac. Sanit. 2006;20(6):427-34: <http://scielo.isciii.es/pdf/gv20n6/original1.pdf>

Ruiz, Carraso y Artazcoz. (2010). *Logros y retos de género de la Encuesta Nacional de Salud de 2006: análisis de los cuestionarios de adultos y hogar*. Obtenido de Gac Sanit. 2011;25(1):6-12: <http://scielo.isciii.es/pdf/gv25n1/original1.pdf>

Ruiz-Cantero, Carrasco-Portiño & Artazcoz. (2011). *Logros y retos de género de la Encuesta Nacional de Salud de 2006: análisis de los cuestionarios de adultos y hogar*. Obtenido de Gaceta Sanitaria: <http://scielo.isciii.es/pdf/gv25n1/original1.pdf>

Sorensen, G. y Verbrugge, L. (1987). Women, work and health. En *Annual review of public health* (págs. 25-51).

Wegman, D.H., & Hogstedt, C. (2014). *If it's not counted it didn't happen!*. *Occupational and Environmental Medicine*.