

La centralidad de la conciliación trabajo y familia en la calidad del empleo en Chile: nuevos aportes metodológicos y empíricos

Lorena Armijo Garrido

Universidad Católica Silva Henríquez. Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Juventud (CISJU)
larmijog@ucsh.cl

Rubén Ananías Martínez

Universidad de Chile. Departamento de Ingeniería Industrial
rananias@u.uchile.cl

Helena Román Alonso

Universidad Católica del Maule. Escuela de Trabajo Social
hroman@ucm.cl

Pamela Caro Molina

Universidad Santo Tomás. Centro de Investigación en Trabajo, Familia y Ciudadanía
pamelacarol@santotomas.cl



Recepción: 29-12-2020
Aceptación: 30-12-2021
Publicación: 22-04-2022

Cita recomendada: ARMIJO GARRIDO, Lorena; ANANÍAS MARTÍNEZ, Rubén; ROMÁN ALONSO, Helena; CARO MOLINA, Pamela (2022). «La centralidad de la conciliación trabajo y familia en la calidad del empleo en Chile: nuevos aportes metodológicos y empíricos». *Papers*, 107 (2), e2937. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2937>

Resumen

Este artículo analiza el efecto del sexo, el cuidado exclusivo y las necesidades de conciliación en la calidad del empleo global y en sus dimensiones objetivas y subjetivas. A partir de datos de la *Encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile 2009-2010* (ENETS), elaboramos índices multidimensionales de calidad del empleo válidos y confiables. Las estimaciones del modelo indican que ser mujer, cuidador único y con necesidades de conciliación tiene efectos negativos sobre la calidad del empleo, pero con intensidades distintas. Además, los factores personales y laborales otorgan heterogeneidad a la medición de las dimensiones objetivas y subjetivas, lo que evidencia la importancia de una medición diferenciada.

Palabras clave: calidad del empleo; género; cuidados; necesidad de conciliación; índice; Chile

Abstract. *The importance of work-family reconciliation for job quality in Chile: New methodological and empirical contributions*

This article examines the effect of sex, caregiving, and work-family reconciliation needs on overall job quality, as well as its objective and subjective dimensions. Using data from the 2009-2010 National Survey on Employment, Work, Health, and Quality of Life of Male and Female Workers in Chile (ENETS), valid and reliable multidimensional indexes of job quality are constructed. The model estimations indicate that being female, a sole caregiver, and having reconciliation needs exert negative effects on job quality, but with different intensities. Additionally, personal and work-related factors lend heterogeneity to the measurement of the objective and subjective dimensions, thus indicating the importance of a differential measurement to better understand this phenomenon.

Keywords: job quality; gender; care; reconciliation needs; index; Chile

Sumario

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. Introducción | 5. Resultados y discusión |
| 2. Debates en torno a la calidad del empleo | 6. Conclusiones |
| 3. Hipótesis | Financiación |
| 4. Datos, variables y métodos | Referencias bibliográficas |

1. Introducción

Las altas tasas de desempleo y el aumento de la precariedad laboral en Europa a fines del siglo XX otorgaron centralidad a la noción de calidad del empleo, asociada en un comienzo a las políticas laborales y la generación de nuevos puestos de trabajo. Prontamente, la brecha entre cantidad y calidad fue visible e incluso los incentivos fueron vistos con insatisfacción por parte de trabajadores de algunos países por el débil avance en temas de reconocimiento y autonomía del trabajo (Díaz-Chao et al., 2015; Green, 2006). Un ejemplo de esta situación ha sido la presencia de brechas salariales entre los sexos, el menor desarrollo de capacidades y el menor grado de autoridad logrado por las mujeres en el mercado laboral.

Los primeros estudios sobre la calidad del empleo se focalizaron en la evolución de los salarios, y con el tiempo la atención ha girado hacia múltiples indicadores, con la incorporación también del análisis comparativo entre países (Green et al., 2013; Kalleberg et al., 2000). Investigaciones recientes han creado índices sobre calidad del empleo en los que se otorga mayor importancia al tipo de contrato, la presión laboral, la inseguridad y el trabajo precario (Ahn y García, 2004; Clark, 2005; 2015; Handel, 2005; Díaz-Chao et al., 2015). También se ha enfatizado sobre aspectos objetivos que afectan a la calidad, como la remuneración o las condiciones de estabilidad, y sobre aspectos subjetivos, como la satisfacción con el trabajo o el grado de autonomía en el desempeño laboral (Kalleberg y Vaisey, 2005; Green, 2006).

Adicionalmente, otros estudios han incorporado indicadores relativos a la equidad de género y a la conciliación de la vida laboral y familiar, entendida como la situación en la que quien trabaja necesitaría estar en el trabajo y en casa al mismo tiempo (Fundación Europea para las Condiciones de Vida y Trabajo, 2002; Davoine et al., 2008; Eurofound, 2017; European Commission, 2008), la doble presencia (Farné et al., 2012). En muchos casos, estas variables han sido incorporadas como parte del índice de calidad del empleo, pero pocos las consideran como factores para analizar su incidencia en la probabilidad de tener peores condiciones laborales, tanto en sus dimensiones objetivas como subjetivas. Las evidencias en esta línea son escasas para los países de América Latina, y Chile no es la excepción, ya que se encuentran estudios con un enfoque objetivo, por un lado, y que no consideran en el análisis factores asociados a la conciliación trabajo-familia para ambos sexos, por otro.

Este artículo tiene por objetivo analizar el efecto de la conciliación del trabajo y la familia sobre la calidad del empleo en general, y sobre sus dimensiones objetiva y subjetiva en particular, en línea con los aportes de la literatura internacional reciente. El estudio elabora un índice validado y fiable con un enfoque de género, centrado en la población trabajadora en Chile, que pueda ser replicable en otros contextos. El documento se organiza así: en la sección 2, se presenta una discusión teórica sobre la calidad del empleo y aquellos estudios que incorporan las dimensiones de equidad de género y conciliación de la vida laboral y familiar; en la sección 3, se describe la hipótesis de investigación a partir de la *Encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile* (ENETS 2009-2010); en la sección 4, se presenta la estrategia empírica de estimación, se propone un índice multidimensional de calidad sometido a pruebas de validez y confiabilidad, y se estudia el efecto del sexo, de la necesidad de conciliación y de ser cuidador único; finalmente, en las secciones 5 y 6, se presentan la discusión de los resultados y las conclusiones, respectivamente.

2. Debates en torno a la calidad del empleo

2.1. Principales dimensiones desde una perspectiva multidimensional

Desde una noción amplia, la calidad del empleo ha sido definida como «el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores» (Reinecke y Valenzuela, 2000: 29). Este concepto ha permitido conocer la relación entre puestos de trabajo de alta calidad y mejores condiciones de trabajo, el desarrollo profesional, la formación de trabajadores o la disminución del desempleo. También provee de información con miras a elevar la productividad, la competitividad de las economías y el bienestar social (Dahl et al., 2009; Davoine et al., 2008; European Commission, 2001). La conceptualización y medición de la calidad del empleo contienen elementos que pueden ser clasificados como objetivos y subjetivos, entendiéndolos como dos dimensiones que incluyen indicadores

independientes, pero que guardan relación entre sí. La dimensión objetiva remite al entorno, la autonomía y el control de la tarea, las condiciones de trabajo y la seguridad laboral, mientras que la dimensión subjetiva se refiere a experiencias individuales del trabajo relativas a la satisfacción, las actitudes y la motivación. Los estudios se han centrado en una o ambas dimensiones, en función de la información obtenida de encuestas o registros administrativos nacionales.

Los primeros estudios de la calidad del empleo en países industrializados se centraron en la dimensión objetiva, especialmente en las condiciones laborales y salariales. Con el desarrollo de la teoría de las diferencias salariales compensatorias, se incorporaron el capital humano y la seguridad física y contractual. Posteriormente, se consideraron diferentes aspectos, tales como la estabilidad, la protección social y la salud ocupacional. También se incluyeron otros ámbitos relativos a la infraestructura y el equipamiento, como la iluminación, la ergonomía, la tecnología y los sistemas de gestión (Vieira y Díaz-Serrano, 2005, en Díaz-Chao et al., 2015), la seguridad del mercado laboral y la calidad del entorno laboral (Cazes et al., 2015).

En América Latina, la mayoría de los índices de calidad del empleo se han elaborado para políticas sociales o laborales desde la dimensión objetiva. Entre las investigaciones más recientes, pueden encontrarse análisis de indicadores asociados a la remuneración, la estabilidad y las prestaciones que ofrece un empleo (Flores y Salas, 2015), y otras han incorporado también las horas de trabajo, la sindicación, la capacitación y los beneficios no salariales (Weller y Roethlisberger, 2011; Ramos et al., 2015), la estabilidad laboral (Arriagada et al., 2018; Weller y Roethlisberger, 2011), el derecho a vacaciones (Ramos et al., 2015) y condiciones físicas de empleo (Arriagada et al., 2018). Algunos estudios relacionan aspectos de la salud mental y diversos factores psicosociales con la precariedad laboral, entendida como una baja calidad del empleo y medida con indicadores objetivos relacionados con las condiciones del puesto de trabajo (Anseloaga et al., 2016). El más reciente selecciona tres dimensiones consideradas importantes para los trabajadores y para las capacidades generadas por su situación laboral: los ingresos, la seguridad en el empleo y las condiciones de empleo (Senhbruch et al., 2020).

En Chile, al igual que en otros países de la región, los análisis han abordado el fenómeno principalmente desde la dimensión objetiva, y las variables de estudio más frecuentes han sido los ingresos, la seguridad social o protección social y contar con contrato o estabilidad laboral. A estas, se han sumado el tipo de jornada laboral (Alarcón y Santos, 2008; Anseloaga et al., 2016), las condiciones de trabajo (Mac-Clure, 2008), la capacitación (Ruiz-Tagle y Senhbruch, 2011; 2015; Senhbruch, 2012), la duración del empleo, la interseccionalidad entre clase y género (Aguilar et al., 2016) y el acceso al cuidado infantil (Berthelon et al., 2020).

Una de las limitaciones de este tipo de estudios es la exclusión de otros aspectos considerados como relevantes para la calidad del trabajo y que remiten a la dimensión subjetiva (Reinecke y Valenzuela, 2000; Iglesias Fernández et

al., 2011). Dentro de esta, se contemplan las percepciones de los trabajadores sobre el trabajo como intrínsecamente significativo y desafiante, la confianza que genera y como una fuente de satisfacción laboral (Kalleberg y Vaisey, 2005; Green, 2006). También en esta línea argumentativa, se han elaborado escalas de valoración subjetiva sobre la relación entre el trabajo y la vida personal, que van del desagrado al placer, de la ansiedad a la comodidad o de la depresión al entusiasmo (Warr, 1999). Sin embargo, no contemplan todas las dimensiones relevantes del trabajo (Dahl et al., 2009; Díaz-Chao et al., 2015; Kalleberg y Vaisey, 2005; Valenzuela, 2001). En Chile, la dimensión subjetiva ha sido integrada a través del estudio de la motivación laboral y la percepción de control sobre el proceso de trabajo (Aguilar et al., 2016).

Más allá de la variedad de aspectos que han sido planteados en los diferentes estudios, los investigadores han estado de acuerdo con la necesidad de contar con una perspectiva multidimensional de la calidad del empleo que considere las dimensiones objetivas y subjetivas como complementarias (Davoine y Erhel, 2006; Kalleberg y Vaisey, 2005; Pineda, 2007). Incluso se ha dado visibilidad a los mecanismos institucionales en la estructuración de la calidad del trabajo superando la estricta división objetiva/subjetiva. Su incorporación dio origen a un examen de las dimensiones institucionales que explican las diferencias en la autonomía y la seguridad: 1) destrezas específicas, 2) poder de los trabajadores y 3) protección laboral (Esser y Olsen, 2011).

Por eso, la definición de calidad del empleo como un «estado general de satisfacción, que incluye aspectos objetivos de bienestar material, relaciones satisfactorias con el entorno físico y social, y salud objetivamente percibida; y aspectos subjetivos de bienestar físico, psicológico y social» (Díaz-Chao et al., 2015: 4), puede considerarse más precisa para mostrar el nivel de bienestar objetivo y subjetivo que los trabajadores expresan o tienen de su puesto de trabajo. Además, señala las percepciones acerca de tener buenos o malos empleos, y se puede entender la influencia de estas en las decisiones sobre la participación laboral.

En los últimos diez años, diversos organismos internacionales han diseñado índices de calidad del empleo que incorporan las dimensiones objetivas y subjetivas, lo que implica importantes contribuciones a la medición multidimensional. Uno de ellos ha sido el de la Comisión Europea, que incluyó calidad intrínseca del trabajo, habilidades y desarrollo profesional, salud y seguridad, flexibilidad, igualdad de género, inclusión y acceso, diversidad y no discriminación, organización y equilibrio vida-trabajo, diálogo y participación, y rendimiento. Sin embargo, esta iniciativa fue criticada por no poseer una referencia teórica, ni indicadores de esfuerzo de trabajo, ni de salarios; por el contrario, respondía únicamente a los objetivos de políticas preexistentes (Green, 2006). Una nueva propuesta consideró estos argumentos y buscó fusionar datos administrativos y de encuestas para incluir indicadores tanto monetarios como no monetarios: beneficios salariales y complementarios, seguridad laboral, recompensas intrínsecas, trabajo intensivo, destrezas, autonomía y control (Dahl et al., 2009).

Otro ejemplo es el elaborado a partir de la *Encuesta europea de condiciones de trabajo* (EWCS), con una medición que abarca once dimensiones (Eurofound, Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), 2017). Con esta información, Green et al. (2013) construyeron un índice de cuatro aspectos: calidad del trabajo, intensidad del trabajo, buen entorno físico y calidad del tiempo de trabajo. Crespo et al. (2017) desarrollaron otro índice de once ámbitos: salario, autonomía, intensidad, seguridad laboral, condiciones físicas de trabajo, salud, aprendizaje y perspectivas de promoción, en relación con la dimensión objetiva; equilibrio trabajo-vida, recompensas intrínsecas y relaciones interpersonales, en relación con la dimensión subjetiva. La influencia de la EWCS ha superado el estudio de los países europeos, y se ha valorado su contribución a la comprensión general del fenómeno y su referencia como modelo de implementación en países menos desarrollados (Arriagada et al., 2018).

Estos avances en el conocimiento sobre el empleo también han revelado que los conceptos de calidad del trabajo, calidad del empleo y buenos empleos suelen ser intercambiables en los debates internacionales (Sehnbrugh, 2012), con mediciones similares. Junto con esto, hay convergencia, como se ha visto, en torno a la necesidad de un enfoque multidimensional y multidisciplinar que considere aspectos tanto macro como micro de las relaciones laborales, las instituciones y los resultados del mercado de trabajo (Iglesias Fernández et al., 2011), para acrecentar la sensibilidad de las mediciones en cada país. No obstante, aún existen pocos estudios que integren los aspectos objetivos y subjetivos, en particular para el caso de países de América Latina, entre otras razones porque las bases de datos se limitan a recoger solo los primeros (Pineda, 2007). A lo sumo, en algunos casos pueden incluirse, dentro de un listado más amplio, aspectos como la motivación o la satisfacción en el trabajo (Alarcón y Santos, 2008).

2.2. Género, conciliación trabajo-familia y calidad del empleo

La conciliación entre distintos ámbitos de la vida es un fenómeno conceptualizado principalmente a partir del aumento de la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo. Puede ser definida como una estrategia que facilita la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas trabajadoras. Como estrategia, otorga centralidad al uso de recursos para responder paralelamente a las responsabilidades familiares y laborales bajo las lógicas institucionales y culturales que se integran y crean condiciones y dilemas en la vida personal y social (Bustelo y Peterson, 2005; Oechsle y Beaufaÿs, 2017).

En la lógica de la conciliación de trabajo y familia, diversos estudios han construido un índice sobre calidad del empleo que recoge la realidad diferenciada y desigual entre los sexos. En ellos se analizan los salarios y la participación laboral desagregada por sexo (Casanueva et al., 2008). Además, incluyen la conciliación de la vida laboral y familiar, con el cuidado infantil (Davoine et

al., 2008; Eurofound, 2012; Farné et al., 2012), la empleabilidad y el acceso a permisos parentales y servicios de atención infantil (European Commission, 2001; 2008); y la conciliación trabajo y vida (Eurofound, 2017).

Los datos previos muestran que algunas encuestas y estudios han incorporado más recientemente las variables de conciliación en la elaboración de un índice de calidad del empleo. Si bien se ha dado visibilidad a las responsabilidades familiares y laborales, así como a la devaluación del trabajo no remunerado de las mujeres (Reinecke y Valenzuela, 2000), y se ha reconocido la necesidad de contar con un enfoque que incorpore el equilibrio entre trabajo y vida (Eurofound, 2012), aún queda por mostrar que la necesidad de conciliación y ser cuidador único son aspectos que determinan la inserción laboral de hombres y mujeres.

En América Latina, hay evidencias que respaldan la relevancia del sexo para explicar las diferencias en la calidad del empleo, ya que apuntan a resultados en diferentes direcciones y abordan exclusivamente la dimensión objetiva. Un estudio mexicano (Flores y Salas, 2015) mostró que las mujeres con estudios profesionales (ámbito donde las brechas de género se han comenzado a invertir) tienen un salario menor que sus pares hombres, pero presentan una mejor combinación de estabilidad, tiempo de dedicación y prestaciones. Este estudio también indica la necesidad de entender la multidimensionalidad en la valoración de los matices de las brechas laborales, porque, si bien los jóvenes cuentan con mayor estabilidad y reciben mayores prestaciones, las mujeres tienen una mejor relación salario-tiempo de dedicación, lo que rompe el supuesto de desventaja laboral generalizada para la mujer. Una investigación chilena, al igual que otros estudios internacionales, confirmó que en condiciones de precariedad laboral —peor remuneración, trabajo por turnos, contratos menos estables, empleadores subcontratistas, trayectorias laborales discontinuas, puestos de baja calificación—, las mujeres son más vulnerables frente a riesgos psicosociales (Anseloaga et al., 2016). Un análisis de la calidad del empleo colombiano mostró que, mientras que las trabajadoras pierden en ingresos y estabilidad, los hombres ganan en extensión semanal de jornadas de trabajo y cobertura de seguridad social. Pero estos resultados no fueron precisos, ya que una adecuada interpretación requiere que sean desagregados en subgrupos relativamente homogéneos por educación y oficios (Pineda, 2007).

La incorporación del enfoque de género, la desagregación de datos por sexo y la consideración de aspectos subjetivos en la medición de la calidad del empleo han dado mayor visibilidad a la relación entre las responsabilidades familiares y laborales y a la devaluación del trabajo no remunerado de las mujeres (Reinecke y Valenzuela, 2000), a la vez que instalan la necesidad de contar con estudios que incorporen aspectos que permitan analizar la conciliación entre trabajo y vida y su vínculo con la calidad del empleo (Eurofound, 2012). En lo que aún no se ha mostrado evidencia, al menos en la región, es en cómo factores específicos que tienen un fuerte componente de género, como la necesidad de conciliación y ser cuidador único de personas dependientes, afectan a la calidad del empleo de hombres y mujeres.

3. Hipótesis

Este estudio contrastó una hipótesis sobre la incidencia de aspectos de la conciliación trabajo-familia en la calidad del empleo global y sus dimensiones subjetivas y objetivas.

Sostenemos que las mujeres, al asumir en exclusiva el cuidado de personas dependientes, así como realizar a la vez trabajo doméstico y empleo, están expuestas a una menor calidad del empleo global. En consecuencia, como hipótesis, señalamos que ser mujer, cuidador único y tener necesidad de conciliación influyen negativamente en la calidad del empleo, aunque con niveles de incidencia distintos según la dimensión.

4. Datos, variables y métodos

4.1. Datos

Los datos analizados provienen de la *Encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile* (ENETS 2009-2010), elaborada por el Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. La encuesta contiene información respecto a las condiciones de empleo y trabajo: estabilidad laboral, presencia de contrato y ambiente físico, biológico, ergonómico y químico.

Adicionalmente, la encuesta considera información sobre aspectos psicosociales de control, gestión, jerarquía y tareas, características de las empresas. En cuanto a la calidad de vida y salud de los trabajadores, posee información sobre conciliación de la vida familiar y trabajo, estilo de vida, calidad de vida en el trabajo, estado, satisfacción y percepción de la salud, acceso y satisfacción con los sistemas de salud. Finalmente, es posible encontrar información sociodemográfica.

La población objetivo corresponde a las personas de 15 y más años residentes en áreas urbanas y rurales, con algún trabajo remunerado. El diseño muestral fue probabilístico, estratificado y multietápico, y la muestra nacional total corresponde a 9.503 personas de las quince regiones de Chile (Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo e Instituto de Seguridad Laboral, 2011).

4.2. Variables

A partir de la información respecto a las características de los puestos, se estimó un índice multidimensional de calidad del empleo. Dicho índice incorporó dimensiones objetivas y subjetivas.

La construcción de los índices de calidad se realizó para los ocupados dependientes. Este grupo accede a beneficios laborales y está sujeto a la reglamentación sobre el tiempo y las condiciones de trabajo. Preguntas respecto al tipo de contrato, autoridad, satisfacción con el trabajo, entre otras, usadas para construir el índice de calidad del empleo, se aplicaron únicamente a este grupo. Además, su selección permitió observar los efectos del tamaño de empresa y el tipo de sector sobre la calidad del empleo.

Tabla 1. Dimensiones sobre la calidad del empleo

Dimensiones objetivas	Dimensiones subjetivas
Ambiente físico	Satisfacción laboral
Autoridad	Recompensas intrínsecas
Estabilidad laboral	Posibilidad de desarrollo y uso de capacidades
Ingresos	Seguridad laboral
Acceso a seguridad social	
Horas de trabajo	

Aunque la mayoría de las variables utilizadas poseían valores perdidos, se imputó el tamaño de la empresa. Para ello, se utilizó una validación lógica y, posteriormente, un modelo de regresión logística (ver tabla 3).

Para la construcción de las subdimensiones se implementó un análisis de correspondencias múltiples. Esta técnica permitió reducir la cantidad de variables a un número menor, donde las preguntas referidas a condiciones subjetivas y objetivas se reúnen en una medida denominada subdimensión de la calidad del empleo. Adicionalmente, nos permite trabajar con gran información y un mínimo de supuestos de modelamiento. Finalmente, esta técnica es más apropiada para variables discretas y categorías ordinales.

En la dimensión objetiva, las variables asociadas al acceso a seguridad social, ingresos, horas de trabajo y estabilidad laboral fueron sometidas a un análisis de correspondencias múltiples para la construcción de un indicador sintético de condiciones laborales que resumiera la información de estas variables. En la tabla 2, se detallan las variables consideradas en cada dimensión y los resultados del análisis de confiabilidad de las variables a las que se aplicó el análisis de correspondencias. Los resultados del alfa de Cronbach señalaron que las dimensiones son aceptables.

Debido a que las dimensiones utilizadas se encontraban en distintas escalas, se optó por estandarizar a valores entre 1 y 100, donde un menor valor indicó menor calidad. El índice global de la calidad del empleo (ICE) se calculó de la siguiente manera:

$$ICE_j = \sum_{i=1}^7 a_i * D_{ij}$$

Donde D_{ij} representa el valor de la dimensión i del individuo j , y a_i corresponde a su ponderador. Se consideró $a_i = 1/7$, debido a que la ponderación de los índices en la literatura internacional utilizó criterios tanto normativos como empíricos, y no hay reglas específicas (Aguilar et al., 2016; Guergoat-Larivière y Marchand, 2012).

Además, el análisis consideró tres variables de relevancia en los estudios de género y mercado laboral que revelan la responsabilidad familiar y de cuidado que cumplen los trabajadores. La primera de ellas es el *sexo*, donde la variable

Tabla 2. Descripción de las dimensiones incorporadas y las variables ENETS asociadas

Dimensión	Variables ENETS 2009-2010	Descriptivos
Acceso a seguridad social: pensiones	A70. ¿Se encuentra afiliado a algún sistema previsional (para su jubilación)?	
Fiabilidad: no estimable	1. Sí, AFP 2. Sí, INP 3. Sí, Caja de Previsión de la Defensa Nacional 4. Sí, Dirección de Previsión de Carabineros 5. Sí, otra A71. ¿Está cotizando o su empleador le cotiza en el sistema previsional para su jubilación? 1. Sí 2. No	
Acceso a seguridad social: salud	A72. ¿A qué sistema previsional de salud pertenece usted, ya sea como cotizante o carga?	
Fiabilidad: no estimable	1 a 5. Sistema público FONASA 6. FFAA. y de Orden 7. ISAPRE 8. Ninguno	
Ingresos Fiabilidad No estimable	A48. Habitualmente, de estos tramos de ingreso ¿cuánto es su ingreso líquido mensual sumando todos sus trabajos?	
Horas de trabajo Fiabilidad No estimable	A41. La semana pasada, considerando todos sus trabajos remunerados, en promedio, ¿cuántas horas diarias trabajó de lunes a viernes?	
Estabilidad laboral Fiabilidad No estimable	A25. Su contrato o acuerdo es: 1. Indefinido 2. A plazo fijo 3. Por obra, faena o servicio 4. De aprendizaje A27. Durante el último año, ¿ha tenido un contrato temporal, es decir, a plazo fijo o por obra o faena o servicios? 1. Sí 2. No	
Condiciones laborales	Acceso a seguridad social vejez: A70, A71	x = 66, .98367
Principal inercia 1.ª dimensión: 30,69	Acceso a seguridad social salud: A72	s = 11,54138
Fiabilidad	Ingresos: A48	n = 5.836
Alfa de Cronbach: 0,28	Horas de trabajo: A41 Estabilidad laboral: A25, A27	
Ambiente físico	B8a-B8u. En su jornada de trabajo actual, ¿durante cuánto tiempo usted...? Exposición a riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos.	x = 77,93933
Principal inercia 1.ª dimensión: 56,61	1. Toda la jornada 2. La mitad de la jornada 3. Ocasionalmente 4. Nunca	s = 17,1815
Fiabilidad		n = 5.511
Alfa de Cronbach: 0,8445		
Autoridad	En su trabajo, ¿usted está personalmente involucrado o al menos le consultan acerca de la toma de decisiones?	x = 11,65442
Principal inercia 1ª dimensión: 74,12	A16. Para contratar o despedir trabajadores	s = 22,16489
Fiabilidad	A17. Para cambiar los bienes producidos o los servicios que presta su empresa u organización	n = 5.722
Alfa de Cronbach: 0,84	A18. Para proponer cambios en la forma de organizar el trabajo A19. Acerca del presupuesto	

Tabla 2. Descripción de las dimensiones incorporadas y las variables ENETS asociadas (*continuación*)

Dimensión	Variables ENETS 2009-2010	Descriptivos
	Para cada una responde 1. Sí, siempre 2. Sí, a veces 3. No, nunca	
Satisfacción laboral	¿Qué tan satisfecho está usted con...?	x = 32,07915
Principal inercia 1.ª dimensión: 52,11	C2a. Las posibilidades de promoción o de mejorar en su trabajo	s = 17,44401
Fiabilidad	C2b. El ambiente que se produce entre las personas que trabajan con usted (compañeros, colegas)	n = 5.611
Alfa de Cronbach: 0,6937	C2c. Las condiciones ambientales de su trabajo 1 Satisfecho 2 Poco satisfecho 3 Ni satisfecho ni insatisfecho 4 Satisfecho 5 Muy satisfecho	
Recompensas intrínsecas	A continuación le realizará una serie de preguntas sobre algunas experiencias que usted vive en el trabajo.	x = 77,74501
Principal inercia 1.ª dimensión: 62,74	C1q. Importancia del trabajo	s = 28,09913
Fiabilidad	C1r. Motivación y compromiso con el trabajo	n = 5.747
Alfa de Cronbach: 0,8075	1 Nunca 2 Rara vez 3 Algunas veces 4 Casi siempre 5 Siempre D2a. ¿Disfruta usted con el trabajo que realiza? 1 Nunca 2 Rara vez 3 Algunas veces 4 Casi siempre 5 Siempre	
Posibilidad de desarrollo y uso de capacidades	C1o. ¿Tiene usted la posibilidad de aprender cosas nuevas a través de su trabajo?	x = 62,45854
Principal inercia 1.ª dimensión: 50,82	1 Nunca 2 Rara vez 3 Algunas veces 4 Casi siempre 5 Siempre	s = 33,92579
Fiabilidad	C1p. ¿Le da su trabajo la oportunidad de desarrollar sus capacidades?	n = 5.700
Alfa de Cronbach: 0,8299	1 Nunca 2 Rara vez 3 Algunas veces 4 Casi siempre 5 Siempre	
Seguridad laboral	A21. Usted siente su relación de empleo como:	x = 66,10126
Principal inercia 1.ª dimensión: 54,14	1. Estable, segura en el futuro 2. Estable, segura en este momento 3. Inestable	s = 31,00352
Fiabilidad	A66j. ¿Se siente preocupado porque le cambien las condiciones de su salario (salario variable, en especies, etc.)?	n = 5.700
Alfa de Cronbach: 0,6559	1 Nunca 2 Rara vez 3 Casi siempre 4 Siempre A66k. ¿Se siente preocupado porque lo despidan o no le renueven el contrato 1 Nunca 2 Rara vez 3 Casi siempre 4 Siempre	

Fuente: elaboración propia. ENETS 2009-2010.

tomó valor 1 si la persona es de sexo femenino y 0 si es varón. La segunda indica la *necesidad de conciliación*, y para medirla se construyó un índice basado en las preguntas D54a, «¿Las tareas domésticas quedan sin hacer si la persona no las hace?»; D54b, «¿Piensa en tareas domésticas y familiares?»; D54c, «¿Hay situaciones en las que necesitaría estar en el trabajo y en la casa al mismo tiempo?»; D54d, «¿En caso de problema en casa la persona deja el trabajo para solucionarlo?». El índice se estimó por correspondencias múltiples y presentó confiabilidad de 0,7359, y la primera dimensión una principal inercia de

61,35 %. La tercera variable indica estar *a cargo de manera exclusiva de una persona dependiente* (pregunta D50, «Usted, aparte de su trabajo, ¿tiene a su cargo el cuidado de niños pequeños, adultos mayores, enfermos minusválidos o crónicos?»). Esta pregunta remite a la carga de asumir el cuidado. En este caso, se ha recodificado tomando como valor 1 responder que se es cuidador único y 0 en caso contrario.

La inclusión de la variable *sexo* indica el sesgo femenino en la conciliación, como percepción de la sociedad de que la necesidad de conciliar es sobre todo una cuestión que tiene que ver con las mujeres (Albert et al., 2010). Las dos últimas variables indican el nivel de carga que las personas ocupadas asumen: las tareas y preocupaciones del hogar, el cuidado y la solución de problemas de salud de dependientes. Su incorporación responde a la necesidad de determinar hasta qué punto se cuenta con recursos para facilitar la conciliación entre trabajo y familia (Marcenaro, 2008). Se consideraron polinomios del índice de necesidad de conciliación para capturar el efecto no lineal sobre la calidad del empleo.

Otras variables de interés demográfico se incorporaron al modelo, como la edad en logaritmo natural para capturar la idea de que a medida que aumenta la edad aumenta la calidad, a una tasa decreciente. Junto con esto, se incluyeron el nivel de cualificación (recodificada como alta cualificación manual, alta cualificación no manual, baja cualificación manual y baja cualificación no manual), el sector económico (recodificado a partir de la clasificación de OCDE 2001 en las categorías de servicio de distribución, servicios sociales, servicios personales, producción de servicios, sector extractivo y sector productivo) y el tamaño de la empresa (recodificada en las categorías micro, pequeña, mediana y grande) y la región de residencia.

4.3. Métodos

Para analizar la relación de las variables de género y la calidad del empleo, se estimó el siguiente modelo:

$$ICE_j = \beta_0 + \beta_1 \text{sexo} + \beta_2 \text{cuidador}_j + \beta_3 \text{necesidad conciliación}_j + \beta_4 \text{necesidad conciliación}_j^2 + \beta_5 \text{necesidad conciliación}_j^3 + \gamma Z_j + e_j$$

Donde Z_j corresponde a un vector de características de los trabajadores, las firmas y características geográficas (edad en logaritmo natural, nivel de cualificación, sector económico, tamaño de la empresa y región de residencia). Asumimos e_j que es un error estocástico que distribuye $N(0,1)$. De este análisis se excluyeron a personas del servicio doméstico, debido a que no poseen información respecto al tamaño de la empresa y no hay diversidad en la actividad económica a la que pertenecen.

Utilizamos un modelo de regresión por mínimos cuadrados ordinarios para estimar las relaciones entre calidad del empleo y las variables de género de interés: *sexo*, *cuidador único* y *necesidad de conciliación*. Adicionalmente, para resolver problemas de heterocedasticidad se estimó un modelo de regre-

sión por mínimos cuadrados ponderados en dos pasos y mínimos cuadrados ponderados por grupo.

En el modelo de mínimos cuadrados ponderados en dos pasos, en el primer paso se estimó un modelo lineal sobre los errores de un modelo lineal homocedástico considerando todas las variables del estudio. En el segundo paso, se utilizaron las predicciones del error al cuadrado para ponderar el modelo a estimar. En el modelo de mínimos cuadrados ponderados por grupo, se estimaron en un primer paso los errores del modelo homocedástico por grupo. Los grupos se construyeron según el tamaño de empresa por calificación y sexo. En ambos modelos se aplicó la estimación robusta de los errores estándares de los estimadores para heterocedasticidad no especificada.

Se detectaron casos *outliers* que fueron eliminados de una primera estimación. En consecuencia, el análisis final estuvo basado en una muestra de 4.452 casos de ocupados dependientes que poseían información completa y necesaria para construir los índices a calidad del empleo y las variables independientes utilizadas.

Los puntajes del factor de inflación de la varianza de las variables independientes en el modelo de mínimos cuadrados estuvieron entre 1,06 y 2,45, para el modelo de mínimos ponderados en dos pasos entre 1,06 y 2,22 y para el modelo de mínimos ponderados por grupo entre 1,06 y 2,30 para todas las variables independientes, a excepción de los polinomios del índice de necesidad de conciliación. En resumen, no se presentaron problemas de multicolinealidad.

5. Resultados y discusión

5.1. Estadísticas descriptivas y relaciones bivariadas

La tabla 3 muestra los estadísticos descriptivos, casos imputados y *outliers* para las variables incluidas en el modelo para muestra de ocupados dependientes. La media del índice de calidad del empleo global es 49,71, mientras que para el objetivo 40,91 y subjetivo 60,61. Además, la presencia de mujeres (32,97 % de la muestra) fue menor en comparación con los varones (67,03 % de la muestra), la media del índice de necesidad de conciliación fue 29,72 y la proporción de cuidadores únicos es inferior al 10 % de la muestra analizada (5,64 %).

Se realizaron gráficos, test de medias y correlaciones lineales simples para analizar las diferencias y la asociación entre calidad del trabajo según las variables de género (gráfico 1).

La prueba de medias indicó que las mujeres ($50,42 \pm 0,38$) poseían un nivel levemente mayor de calidad del empleo global al ser comparadas con varones ($49,37 \pm 0,28$), $t = -2,18$, $p = 0,02$. Además, en las condiciones objetivas, ellas presentaron una media superior en un 10 % ($43,37 \pm 0,30$) en comparación con los hombres ($39,70 \pm 0,26$), $t = 9,26$, $p = 0,00$. No se encontraron diferencias significativas en las condiciones subjetivas, pues las mujeres obtuvieron una media de $60,20 \pm 0,48$, mientras que los varones de $60,82 \pm 0,40$, $t = 1,05$, $p = 0,29$.

Tabla 3. Descriptivos de las variables del estudio

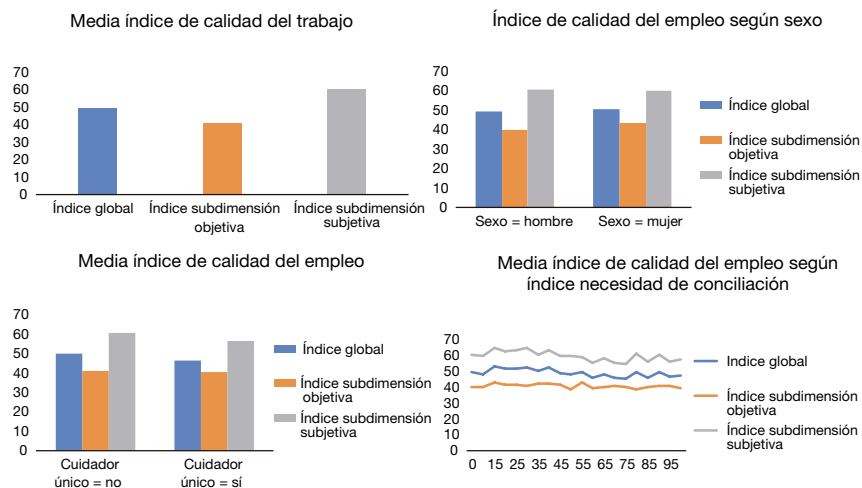
	Total de casos	Casos imputados	Outliers	M o %	SD	Mín.	Máx.
Índices de calidad del empleo	4.452						
Índice global de calidad del empleo			224	49,71	15,04	5,94	97,12
Índice subjetivo de calidad del empleo			305	60,61	18,3	5,44	100
Índice objetivo de calidad del empleo			251	40,91	13,35	1	95,79
Variables de género							
Mujer				32,97			
Cuidador único				5,64			
Índice necesidad de conciliación				29,72	26,41	1	100
Características demográficas							
Edad				40,63	12,29	16	79
Edad en logaritmo				3,66	0,32	2,77	4,37
Nivel de calificación							
Baja cualificación manual				34,48			
Alta cualificación manual				19,27			
Baja cualificación no manual				37,29			
Alta cualificación no manual				8,96			
Sector económico							
Distribución servicios				22,93			
Servicios sociales				19,65			
Servicios personales				6,06			
Producción de servicios				10,04			
Sector extractivo				20,69			
Sector productivo				20,62			
Tamaño de empresa							
Microempresa		250		24,46			
Pequeña empresa		304		24,82			
Mediana empresa		111		15,23			
Región		339		35,49			
Vivir en Región Metropolitana							
Región							
Vivir en Región Metropolitana				18,80			

Fuente: Encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida (ENETS 2009-2010).

Las personas que son cuidadoras únicas presentaron un nivel menor de calidad global del trabajo ($46,67 \pm 0,87$) en comparación con las personas que no son cuidadoras únicas ($49,90 \pm 0,23$), $t = 3,31$, $p = 0,00$. Se encontraron diferencias significativas en la calidad subjetiva; las personas que son cuidadoras únicas tuvieron una media de $56,51 \pm 1,13$, mientras que las no cuidadoras de $60,86 \pm 0,28$, $t = 3,67$, $p = 0,00$. En la relación a la calidad objetiva no se encontraron diferencias.

Aunque las personas que tienen mayor necesidad de conciliación obtuvieron un nivel menor en calidad de empleo, la correlación lineal es débil.

Gráfico 1. Estadísticos descriptivos de medias



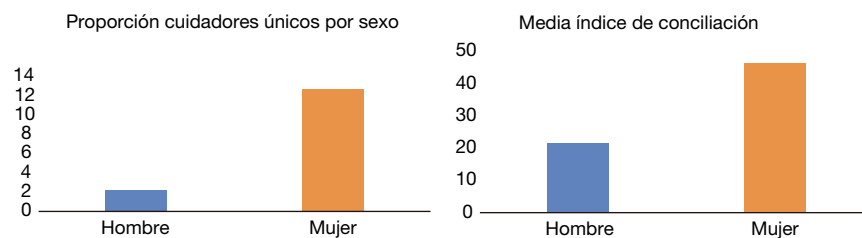
Fuente: elaboración propia.

En el caso del índice global es $P_{COExNecCon} = -0,05$, para el índice objetivo $P_{COExNecCon} = -0,002$ y para el índice subjetivo $P_{CSExNecCon} = -0,06$. Visualmente, pareció una relación no lineal y se debió a que a niveles altos de necesidad de conciliación vuelve a crecer la calidad global producto de un aumento en la dimensión subjetiva antes que la dimensión objetiva.

Hay una mayor prevalencia de mujeres que son cuidadores únicos —aproximadamente una de cada 10 mujeres es cuidadora (12,67 %)—, en cambio, hay alrededor de dos cuidadores por cada 100 varones (2,18 %). Además, la media en el índice de necesidad de conciliación de las mujeres (46,29) es el doble de la presentada por los varones (21,56) (gráfico 2).

Los resultados anteriores sugieren que existen diferencias y una leve asociación entre las variables sexo y los distintos índices, principalmente en los aspectos subjetivos. Además, los análisis realizados indican una relación no lineal. Esto se explica porque, cuando los niveles de conciliación son altos, se

Gráfico 2. Estadísticos descriptivos de medias



Fuente: elaboración propia.

eleva la calidad global del empleo, en mayor medida por el aumento de los indicadores subjetivos que los objetivos. Se plantea la necesidad de un análisis más detallado de las direcciones de las subdimensiones de los índices.

5.2. Efectos de variables de género y conciliación sobre la calidad del empleo

El modelo de mínimos ponderados por grupo estimó el 25,6 % de la varianza del índice de calidad global del empleo, [$F(18,4433) = 85,44, p < 0,000$]. Todas las variables de género están asociadas negativamente con él y sus efectos fueron significativos. La variable con mayor poder predictor del modelo fue ser mujer ($B = -3,525, p < 0,001$), le siguió ser cuidador único ($B = -2,3999, p < 0,01$) y la necesidad de conciliación presentó una relación no lineal.

Esto sugiere que, después de controlar por el resto de las variables, ser mujer o cuidador único están asociados a una menor calidad del empleo. Las responsabilidades familiares son en menor medida determinantes en las condiciones de empleo como el sexo y ser la única persona responsable del cuidado de un dependiente. No se encontraron efectos de interacción entre ser mujer, cuidador único y la necesidad de conciliación. Por lo tanto, deben considerarse como aspectos separados dentro del fenómeno de la conciliación trabajo-familia.

Respecto a las dimensiones objetivas (seguridad social, ambiente físico, autoridad, estabilidad, ingresos y horas de trabajo), el modelo de mínimos ponderados por grupo estimó el 33,5 % de la varianza ($F(18,4586) = 127,86, p < 0,000$). Aunque el sexo mujer tiene una asociación negativa ($B = -1,117, p < 0,01$) y la necesidad de conciliación tiene efectos significativos ($B = -0,017, p < 0,01$), el cuidador único no resultó significativo ($B = -0,70, p > 0,05$).

En cuanto a la dimensión subjetiva (satisfacción laboral, recompensas intrínsecas, posibilidad de desarrollo y capacidades, seguridad laboral), el modelo utilizado estimó el 17,9 % de la varianza ($F(18,4785) = 62,40, p < 0,000$). Ser mujer ($B = -3,95, p < 0,001$) tiene una asociación negativa, y la necesidad de conciliación ($B = -0,046, p < 0,001$) tiene una asociación no lineal. Sin embargo, ser cuidador único ($B = -1,494, p > 0,05$) no tiene asociación significativa.

Por su parte, la importancia de ser mujer en esta medición nos acerca a las teorías sociosexuales (Anker, 1997; Nicolás Martínez et al., 2010) que destacan el sexo como determinante de la situación de las mujeres en el mercado laboral, mientras que ser cuidador único revela que, independiente del sexo, es una situación que amenaza la participación en empleos de calidad.

Respecto a la incidencia del sexo sobre las dimensiones objetiva y subjetiva de la calidad del empleo, la evidencia no es concluyente. Algunos estudios señalan que las mujeres presentan una leve ventaja sobre los hombres en el mercado laboral, pero quedando rezagadas en salarios, oportunidades de progreso, seguridad laboral, autonomía temporal y peores condiciones emocionales (Stier y Yaish, 2014). Por el contrario, otros estudios muestran que poseen menores salarios, pero mejor calidad del tiempo de trabajo y trabajo intrínseco (Eurofound, 2012). En Chile, durante la primera mitad

Tabla 4. Coeficientes de los determinantes de la calidad del empleo global y por dimensión

Variables	Modelo 1 Calidad de empleo global	Modelo 2 Dimensión objetiva	Modelo 3 Dimensión subjetiva
Características de género			
Sexo: mujer	-3,525*** (0,513)	-1,117** (0,341)	-3,945*** (0,622)
Cuidador único	-2399** (0,778)	-0,702 (0,504)	-1,494 (0,963)
Necesidad de conciliación	0,144** (0,048)	0,067* (0,031)	0,210*** (0,057)
Necesidad de conciliación ²	-0,005*** (0,001)	-0,002** (0,001)	-0,007*** (0,002)
Necesidad de conciliación ³	0,00004*** (9,50e-06)	0,000014* (6,20e-06)	0,00005*** (0,00001)
Características demográfica y laboral			
Edad en logaritmo	4,282*** (0,632)	3,150*** (0,413)	3,868*** (0,764)
Alta cualificación manual	3,308*** (0,609)	-0,950* (0,410)	5,739*** (0,724)
Baja cualificación no manual	11,350*** (0,551)	9,049*** (0,356)	10,452*** (0,670)
Alta cualificación no manual	17,881*** (0,766)	15,590*** (0,610)	15,988*** (0,871)
Características de la empresa			
Sector económico: distribución de servicios	-4,659*** (0,674)	0,142 (0,447)	-7,001*** (0,818)
Sector económico: servicios personales	-7,586*** (0,877)	-2,487*** (0,561)	-8,594*** (1,076)
Sector económico: producción de servicios	-3,505*** (0,755)	1,229* (0,497)	-5,833*** (0,925)
Sector económico: extractivo	-4,938*** (0,747)	-3,257*** (0,494)	-5,424*** (0,885)
Sector económico: productivo	-3,709*** (0,734)	-2,884*** (0,511)	-4,635*** (0,852)
Microempresa	-2,060*** (0,557)	-1,084** (0,359)	-2,880*** (0,662)
Pequeña empresa	-3,048*** (0,513)	-0,337 (0,343)	-4,143*** (0,616)
Mediana empresa	-2,148*** (0,578)	-0,375 (0,394)	-3,154*** (0,700)
Región Metropolitana	-2,254*** (0,506)	1,291*** (0,319)	-3,262*** (0,616)
Constant	34,690*** (2,537)	25,451*** (1,644)	49,145*** (3,050)
Observations	4,452	4,605	4,804
R-squared	0,256	0,335	0,179
F	85,44	127,9	62,40
Adjusted R-squared	0,253	0,333	0,176

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Bases: Tamaño empresa: gran empresa; Sector económico: servicios sociales; Sexo: hombre; No vivir en Región Metropolitana

Fuente: Encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida (ENETS 2009-2010).

del siglo XXI (2001-2006), los datos muestran una caída en la dimensión objetiva de calidad del empleo de las mujeres respecto a los últimos cinco años previos, y un alza para los hombres (Alarcón y Santos, 2008).

Los factores asociados a la carga del trabajo reproductivo y las necesidades de conciliación pueden ser considerados como una barrera sociocultural para que hombres y mujeres accedan a mejores condiciones de trabajo, sin embargo, está concentrada en mujeres (Montero y Rau, 2015). La evidencia chilena señala que las trabajadoras con cargas familiares recurren a jornadas de tiempo parcial para compatibilizar las tareas domésticas con el empleo. La transición de una jornada completa a una parcial frecuentemente está asociada a la maternidad y al cuidado de dependientes, lo cual no implica un aumento del bienestar (Rau, 2008). En general, los datos internacionales muestran que estas jornadas se caracterizan por peores condiciones laborales, limitadas oportunidades de ascenso y bajos salarios. Para el caso español, la tasa de parcialidad es mayor entre contratos temporales que entre los indefinidos, y es mayor entre las mujeres, tanto en indefinidos como temporales, que la masculina. Estos datos indican una peor calidad del empleo a tiempo parcial, así como una mayor temporalidad y precariedad del trabajo femenino (Arroyo et al., 2012). Adicionalmente, requieren baja cualificación, lo que afecta al desarrollo de las capacidades y la satisfacción con el trabajo, y condicionan el desarrollo de trayectorias de bajos salarios, e incluso los salarios se recuperan parcialmente al transitar hacia ocupaciones de tiempo completo (Connolly y Gregory, 2008; Hirsch, 2005).

5.3. Otros factores que indiquen en las dimensiones subjetiva y objetiva de la calidad del empleo

Un segundo tipo de resultados obtenidos en la tabla 4 remite a determinantes personales y laborales que afectan a la calidad del empleo. Respecto a los primeros, la edad parece reflejar la tendencia observada en otros estudios: los aspectos subjetivos de la calidad obtienen mayores puntajes a partir de los 30 años y el efecto a partir de los 40 (Clark, 2005).

Junto con esto, los análisis evidenciaron un efecto positivo de la cualificación en la calidad en el trabajo, tanto para el índice global como para las dimensiones, aunque con especial incidencia en la objetiva. En estudios previos, tanto nacionales como internacionales, se comprobó que los trabajadores de elevada cualificación no manual presentaron satisfacción laboral (Iglesias Fernández et al., 2011) y mayor calidad en la dimensión objetiva (Aguilar et al., 2016).

Otro de los factores considerados en el análisis presentado fue el sector económico. Comparando la base de servicios sociales, los otros sectores económicos mostraron menor calidad de empleo global, especialmente en servicios personales y distribución de servicios. A diferencia de la evidencia internacional que indica que la influencia del sector servicios ocurre principalmente a través de dimensiones objetivas (Crespo et al., 2017), en nuestros resultados influye

en ambas dimensiones, consistente con la evidencia internacional de que los empleos del sector servicio son mejores que en la agricultura y en la industria manufacturera (Simões et al., 2015).

Frente a la gran empresa, que ofrece una mayor calidad de empleo, las demás categorías presentan una media menor, especialmente las microempresas y pequeñas empresas. En estudios previos, se ha observado que las pequeñas empresas ofrecen una mejor calidad en la dimensión subjetiva. La evidencia internacional muestra que en las pequeñas las mujeres perciben mayor seguridad laboral o mayor estabilidad laboral (Morton, 2004), producto de una menor tendencia a experimentar cambios, fusiones o adquisiciones (Kok et al., 2011). Además, presentan ventajas con respecto a las condiciones físicas de trabajo, intensidad, autonomía, equilibrio trabajo-vida y recompensas intrínsecas, y una desventaja en términos de salario y relaciones interpersonales (Crespo et al., 2017). Sin embargo, en Chile se evidenció que las pequeñas empresas ofrecen empleos de baja calidad para hombres y mujeres (Mac-Clure, 2008). Lo anterior es consistente con nuestros resultados, particularmente en la medición de la dimensión subjetiva del fenómeno.

Un último resultado relevante es que la residencia en la Región Metropolitana tiene un efecto negativo en la calidad del empleo global y en la dimensión subjetiva. Se encontraron efectos positivos en la dimensión objetiva. Estos hallazgos están en concordancia con los resultados de Aguilar et al. (2016): vivir en la Región Metropolitana tiene una incidencia positiva en las dimensiones objetivas, pero negativa en las dimensiones subjetivas. Los datos indican que vivir en otra región influye en que las personas tengan peores condiciones laborales objetivas, pero es mayor la posibilidad de desarrollo y uso de capacidades y en recompensas intrínsecas.

5.4. Pruebas de robustez

Se realizaron una serie de pruebas de robustez que se muestran en la tabla 5. Se reconstruyeron los índices de calidad del empleo propuestos por Ruiz-Tagle y Sehnbrugh (2011), Farné et al. (2012) y Aguilar et al. (2016). Se siguieron sus especificaciones con las variables disponibles en la ENETS y se utilizaron variables similares en caso de ausencia.

Los resultados de los distintos modelos de calidad objetiva de empleo llevaron a resultados similares. Aunque en general se mantuvo la asociación negativa entre las variables de género (ser mujer, cuidador único y necesidades de conciliación) y la calidad del empleo, cambiaron el nivel del efecto de algunas y otras perdieron significancia. En el modelo de Ruiz-Tagle y Sehnbrugh (2011), disminuyó el efecto del sexo, ser cuidador único y el índice de necesidad. En el modelo de Farné et al. (2012), aumentó en las tres variables, pero perdió la significancia el índice de necesidad de conciliación. En el modelo de índice de calidad objetiva de Aguilar et al. (2016), se mantuvo el efecto de ser mujer y la necesidad de conciliación, pero ser cuidador único fue no significativo.

Tabla 5. Modelos pruebas de robustez

Variable	Modelo global Ruiz-Tagle y Senhbrugh, 2011	Modelo global Farné et al., 2012	Modelo global obj. Aguilar et al., 2016	Modelo global sub. Aguilar et al., 2016
Variables de género				
Sexo: mujer	-0,214*** (0,035)	-4,392*** (0,680)	-6,627*** (0,556)	-4,723*** (0,734)
Cuidador único	-0,135* (0,055)	-2,292* -1,094	-0,978 (0,889)	-1,976 -1,161
Necesidad de conciliación	0,008** (0,003)	0,089 (0,060)	0,181*** (0,049)	0,131* (0,065)
Necesidad de conciliación ²	-0,000** (0,000)	-0,003 (0,002)	-0,005*** (0,001)	-0,002 (0,002)
Necesidad de conciliación ³	0,000* (0,000)	0,000 (0,000)	0,000** (0,000)	0,000 (0,000)
Característica demográfica				
Edad en logaritmo	0,477*** (0,041)	6,542*** (0,800)	5,849*** (0,657)	4,085*** (0,866)
Nivel de calificación	0,255*** (0,037)	3,577*** (0,720)	2,669*** (0,597)	6,553*** (0,790)
Alta cualificación manual	0,462*** (0,035)	9,918*** (0,674)	8,879*** (0,558)	7,133*** (0,736)
Baja cualificación no manual	0,711*** (0,055)	24,062*** -1,098	22,475*** (0,888)	14,744*** -1,165
Alta cualificación no manual	0,477*** (0,041)	6,542*** (0,800)	5,849*** (0,657)	4,085*** (0,866)
Sector económico				
Distribución servicios	-0,238*** (0,045)	-4,031*** (0,880)	-0,794 (0,719)	-5,269*** (0,946)
Servicios personales	-0,441*** (0,060)	-8,001*** -1,185	-4,064*** (0,967)	-5,646*** -1,270
Producción de servicios	-0,258*** (0,052)	-0,709 -1,014	-0,496 (0,834)	-2,641* -1,095
Sector: extractivo	-0,375*** (0,049)	-4,090*** (0,957)	-4,337*** (0,788)	-5,086*** -1,039
Sector: productivo	-0,334*** (0,049)	-1,520 (0,958)	-2,340** (0,787)	-5,244*** -1,040
Tamaño de empresa				
Microempresa	-0,518*** (0,034)	-16,027*** (0,664)	-9,615*** (0,549)	0,972 (0,724)
Pequeña empresa	-0,200*** (0,034)	-5,599*** (0,661)	-4,257*** (0,545)	-1,992** (0,716)
Mediana empresa	-0,187*** (0,039)	-3,956*** (0,773)	-3,028*** (0,635)	-2,677** (0,833)
Región				
Región Metropolitana	0,091** (0,033)	0,711 (0,640)	2,366*** (0,528)	-4,217*** (0,684)
Constant	0,635*** (0,164)	39,114*** -3,197	39,490*** -2,632	51,374*** -3,471
Observations	5,024	4,967	5,217	5,11
R-squared	0,177	0,273	0,259	0,088
F	59,64	103,4	100,8	27,38
Adjusted R-squared	0,174	0,271	0,256	0,0850

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Bases: tamaño empresa: gran empresa; sector económico: servicios sociales; sexo: hombre; no vivir en Región Metropolitana

Fuente: Encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida (ENETS 2009-2010).

Con relación a la dimensión subjetiva, el modelo de Aguilar et al. (2016) considera índices relativos a la percepción sobre el control y la motivación del trabajo. No se encontraron efectos significativos por ser cuidador único. Aunque la relación no lineal índice de necesidad de conciliación fue no significativo es similar a la de nuestro modelo propuesto.

Restringimos la selección a personas entre 25 y 55 años para evitar posible selectividad de los grupos jóvenes y mayores. Las personas menores de 25 se caracterizan por poseer condiciones laborales que pueden ser transitorias debido a los estudios o la combinación de educación con trabajo. Además, en su mayoría viven en el hogar de sus familias y cuentan con transferencias de ingresos familiares. Las personas mayores de 55 años reducen sus horas de trabajo para transitar al retiro y tienen menos probabilidades de encontrar trabajo. Sumado a esto, el sistema de pensiones y de salud puede generar incentivos al retiro. Estos criterios aseguran la inclusión de casos que reflejen las circunstancias personales y de la empresa en la calidad del trabajo en lugar de otros factores. Se estimaron modelos por mínimos cuadrados ordinarios, mínimos cuadrados ponderados en dos pasos y por grupo. No se presentaron diferencias a los resultados aplicados a la muestra de ocupados dependientes.

En resumen, las pruebas sugirieron que los principales hallazgos son robustos en los índices objetivos. La asociación entre las variables de género (ser mujer, cuidador único y necesidad de conciliación) y la calidad del empleo fue negativa, y es robusta para todas las formas de medición y selecciones realizadas. Sin embargo, el índice subjetivo propuesto por Aguilar et al. (2016) difiere de nuestros resultados y consideramos que se debe a que capturan distintos fenómenos.

6. Conclusiones

Este estudio analizó el efecto del sexo, el cuidado exclusivo de personas dependientes y la necesidad de conciliación en la calidad del empleo en Chile. Para esto, se elaboró un índice multidimensional que recogió la evidencia internacional y nacional y fue evaluado favorablemente en términos de confiabilidad. A diferencia de otras investigaciones, se incorporó la dimensión subjetiva de la calidad del empleo (Anseloaga et al., 2016), y los aspectos relacionados con la conciliación de trabajo y familia fueron considerados como factores explicativos —en lugar de ser indicadores del índice— (Fundación Europea para las Condiciones de Vida y Trabajo, 2002; Davoine et al., 2008; Eurofound, 2017; European Commission, 2008; Farné et al., 2012). Esto permite valorar su efecto como determinantes de la mayor o menor precariedad laboral de los sujetos analizados.

Los índices fueron construidos a partir de la información declarada por los propios individuos. Esto conlleva aspectos subjetivos de cómo se perciben a sí mismos respecto a la conciliación. También se incluyeron otros factores que mostraron la posición objetiva de los individuos en el mercado laboral, como el nivel de cualificación y la edad, así como las características de la empresa.

Los resultados evidenciaron que la calidad del empleo global fue menor para mujeres, para quienes son cuidadores únicos y para los que tienen necesidades de conciliación. Ser cuidador único no tiene influencia cuando se consideran las dimensiones por separado. Los efectos son mayores en la dimensión subjetiva de la calidad que incluye la satisfacción laboral, las recompensas intrínsecas, la posibilidad de desarrollo y uso de las capacidades y la seguridad laboral. Esto refuerza la importancia de elaborar índices que contemplen lo objetivo y lo subjetivo. En consecuencia, podemos confirmar nuestra hipótesis de investigación.

Un hallazgo importante fue que el sexo y el cuidado exclusivo de dependientes afectan más que la necesidad de conciliación, y se asocian a una menor calidad del empleo. Lo anterior indica que no contar con recursos o estrategias de conciliación para el cuidado es una barrera importante para tener un empleo de calidad. Por tanto, se puede atenuar esta limitación desarrollando, desde una lógica de la corresponsabilidad, un sistema integral de cuidado donde participe el estado, el mercado y las familias.

Junto con lo anterior, se evidenció que tener una baja cualificación, trabajar en el sector de los servicios personales, en microempresas, tener necesidad de conciliación y ser cuidador único en el hogar inciden negativamente en la calidad del empleo. La dimensión subjetiva presenta una tendencia similar al índice global, pero la cualificación incide en menor grado y los sectores productivos y de servicios sociales tienen más peso. Al considerar la dimensión objetiva, también se observaron diferencias. Mientras que las variables género tienen una menor influencia negativa, el efecto positivo del tamaño de la empresa y la cualificación aumenta.

Se observó que la cualificación laboral mejora la calidad del empleo en todas sus dimensiones. Dado el progresivo incremento de la presencia femenina en todos los niveles educativos, es esperable que en un futuro próximo el efecto del sexo disminuya su incidencia para explicar las diferencias de calidad del empleo (Nicolás Martínez et al., 2010). Adicionalmente, es un factor considerado importante en la producción porque, si la calidad aumenta por el incremento de las cualificaciones, también aumentará el rendimiento laboral (European Commission, 2001).

La edad modifica las tendencias de la calidad del empleo, al evidenciarse los cambios producidos en el ciclo vital. Esto implica que las oportunidades y recompensas intrínsecas cobran relevancia en la mediana edad, y la participación en el empleo es una fuente de protección. Sin embargo, quienes ingresan y salen del mercado laboral experimentan una pérdida de calidad, ya que se exponen a riesgos como enfermedades y menores oportunidades de movilidad y al desempleo.

La heterogeneidad en la calidad del empleo presente en los sectores económicos da cuenta de los riesgos sociales a los que se expone la población ocupada. Por un lado, esta situación puede fomentar la segregación ocupacional por sexo y no otorgar a las mujeres posibilidades reales de participar en los sectores que deseen o en los que producen mayores beneficios económicos,

y, por otro, generar otros problemas emergentes del mercado laboral como el encasillamiento y la marginación.

Si bien la calidad del empleo mejora en las empresas de mayor tamaño, es fundamental considerar —tanto para este tipo de empresas como para las más pequeñas— las dimensiones por las cuales los ocupados prefieren instituciones de mayor tamaño con el fin de retener a sus trabajadores con su respectivo capital humano.

Podemos concluir señalando la relevancia de considerar ambas dimensiones —objetiva y subjetiva— para profundizar en los distintos aspectos en los que se manifiestan las condiciones laborales y examinar a grupos en posición de desventaja en el mercado laboral, como es el caso de quienes deben asumir responsabilidades de cuidado. Esto revela la complejidad del estudio de la calidad del empleo y confirma la relevancia de los estudios multidimensionales para captar los efectos de diversos factores, entre ellos los relacionados con la conciliación familia-trabajo.

Finalmente, en los estudios de calidad del empleo, es necesario considerar la experiencia particular de las mujeres, quienes, por su marginación histórica del mercado laboral y por la vigencia de patrones sociales asociadas a la división sexual del trabajo, acumulan factores que las hacen proclives a unas peores condiciones laborales. El actual interés público por incorporar más mujeres al mercado laboral en Chile debido a sus bajas tasas de participación (Comunidad Mujer, 2018) tiende a omitir la importancia de revisar las condiciones de dicha inserción. La posibilidad de mujeres cuidadoras únicas para ocupar puestos de trabajo que las protejan de los vaivenes económicos o sean favorables a la conciliación trabajo-familia se vuelve insuficiente sin la presencia de mejores condiciones de bienestar. Una mejora real y amplia de la calidad del empleo implica modificar patrones de conducta en la familia, tal como lo plantean las teóricas feministas del mercado laboral.

En términos de futuras líneas de investigación, es necesario un abordaje longitudinal del índice propuesto y también la posibilidad de desarrollar un estudio comparativo con otros países de Latinoamérica y de otras regiones para identificar si las variables aquí analizadas son significativas en la calidad del empleo. Además, sería interesante plantear investigaciones que aborden más factores de conciliación —como los aquí planteados— para analizar aspectos de la organización social del cuidado (Arriagada, 2011) en la calidad del empleo no solo desde variables individuales, sino también desde una mirada pública y social (disponibilidad y uso de salas cuna, transferencias económicas, programas de apoyo para el cuidado de dependientes, servicio doméstico remunerado, entre otras).

Financiación

Este artículo reconoce el financiamiento del proyecto ANID/FONDECYT/Iniciación N. 11200350 y ANID/FONDECYT/Posdoctorado N. 3170459, donde está enmarcado.

Referencias bibliográficas

- AGUILAR, Omar; PÉREZ, Pablo; ANANÍAS, Rubén; MORA, Claudia y BLANCO, Osvaldo (2016). *Intersección entre la clase y el género y su efecto sobre la calidad del empleo en Chile*. Santiago de Chile: CEPAL, n. 120.
<<https://doi.org/10.18356/414800aa-es>>
- AHN, Namkee y GARCÍA, Juan Ramón (2004). *Job Satisfaction in Europe*. Madrid: FEDEA, documento de trabajo 11.
- ALARCÓN, Rodrigo y SANTOS, Humberto (2008). *Una mirada longitudinal de la calidad del empleo y sus diferencias desde la perspectiva de género: Encuesta panel CASEN 1996-2001-2006*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios, División Social, MIDEPLAN.
- ALBERT, Rocío; ESCOT, Lorenzo; FERNÁNDEZ, José Andrés y PALOMO, María Teresa (2010). «¿Tienen las políticas de conciliación un sesgo femenino? El caso de las empresas familiarmente responsables». *CLM Economía. Revista Económica de Castilla-La Mancha* (17), 141-168.
- ANKER, Robert (1997). «Theories of occupational segregation by sex: An overview». *International Labour Review*, 136 (3), 343-370.
- ANSELOAGA, Elisa, DÍAZ, Ximena y MAURO, Amelia (2016). «Asociaciones entre distres, riesgos psicosociales y calidad de empleo en trabajadores/as asalariados/a en Chile: una perspectiva de género». *Cadernos de Saúde Pública*, 32 (7).
<<https://doi.org/10.1590/0102-311X00176814>>
- ARRIAGADA, Verónica; MÉNDEZ, Rocío; SEHNBRUCH, Kirsten; APABLAZA, Mauricio y GONZÁLEZ, Pablo (2018). *Measuring the Quality of Employment (QoE) in Central America: A multidimensional approach*. Santiago de Chile: Serie documentos de trabajo COES, n. 38.
- ARROYO, Laura; CARRASQUER, Pilar y MORENO, Almudena (2012). *Debates sobre el "tiempo parcial"*. Madrid: Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad. Centro de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres. Fundación 1.º de Mayo.
- BERTHELON, Matías; KRUGER, Diana; LAUER, Catalina; TIBERTI, Luca y ZAMORA, Carlos (2020). *Longer school schedules, childcare and the quality of mothers' employment: Evidence from School Reform in Chile*. Essen: GLO Discussion Paper, n. 525, Global Labor.
<<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216088/1/GLO-DP-0525.pdf>>
- BUSTELO, María y PETERSON, Elin (2005). «Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres». *SOMOS Revista de Desarrollo y Educación Popula* (5), 32-37.
- CÁRDENAS, Ana; CORREA, Natalia y PRADO, Ximena (2014). «Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile». *Polis, Revista Latinoamericana*, 13 (38), 397-418.
<<https://doi.org/10.4067/s0718-65682014000200018>>
- CASANUEVA, Cristina; RODRÍGUEZ, Cid y RUIZ, Paulina (2008). *Construcción de un índice de calidad del trabajo y su aplicación en el análisis de las condiciones de trabajo de la industria manufacturera en México*. Ciudad de México: Universidad Iberoamericana.
- CAZES, Sandrine; HIJZEN, Alexander y SAINT-MARTIN, Anne (2015). *Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework*. París: OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n. 174, OECD Publishing.
<<https://doi.org/10.1787/5jrp02kjwt1mr-en>>

- CLARK, Andrew (2005). «You Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries». *British Journal of Industrial Relations*, 43, 377-400.
<<https://doi.org/10.2139/ssrn.731763>>
- (2015). *What makes a good job? Job quality and job satisfaction*. Recuperado el 29 de enero de 2018.
<<https://doi.org/10.15185/izawol.215>>
- CONNOLLY, Sara y GREGORY, Mary (2008). «The part-time pay penalty: earnings trajectories of British Women». *Oxford Economic Papers*, 61 (1), 76-97.
<<https://doi.org/10.1093/oepp/gpn043>>
- CRESPO, Nadia; SIMOES, Nuno y CASTRO, José (2017). «Determinant factors of job quality in Europe». *Argumenta Oeconomica*, 38 (1), 15-40.
<<https://doi.org/10.15611/aoe.2017.1.01>>
- DAHL, Svenn-Åge; NESHEIM, Torstein y OLSEN, Karen (2009). *Quality of work: concept and measurement*. Edimburgo: Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, RECOWE Publication.
<<https://doi.org/10.2139/ssrn.1489881>>
- DAVOINE, Lucie y ERHEL, Christine (2006). «Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond». *International Labour Review*, 147 (2-3).
<<https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2008.00030.x>>
- DAVOINE, Lucie; ERHEL, Christine y GUERGOAT-LIRIVIERE, Mathilde (2008). *A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators*. París: Final report for the European Commission. Rapport de Recherche du Centre d'Etudes de l'Emploi.
- DÍAZ-CHAO, Ángel; FICAPAL-CUSI, Pilar y TERRENT-SELLENS, Joan (2015). «Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo. Evidencia empírica para España». *RIS*, 73 (1).
<<https://doi.org/10.3989/ris.2013.03.25>>
- ESSER, Ingrid y OLSEN, Karen (2011). «Perceived Job Quality: Autonomy and Job Security within a Multi-Level Framework». *European Sociological Review*, 28 (4), 443-454.
<<https://doi.org/10.1093/esr/jcr009>>
- EUROFOUND (2012). *Trends in job quality in Europe. A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
<<https://data.europa.eu/doi/10.2806/35164>>
- (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
<<https://doi.org/10.2806/518312>>
- European Commission (2001). *Employment and social policies: a framework for investing in quality*. Luxemburgo: Communication from the Commission to the Council, The European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2001) 313.
- (2008). *Employment in Europe*. Bruselas: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- FARNÉ, Stefano; VERGARA, Carlos y BAQUERO, Norma (2012). «La calidad del empleo y la flexibilización laboral en Colombia». En: FARNÉ, S. (ed.). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 121-163.

- FLORES, Lucio y SALAS, Iván (2015). «Las brechas de género en la calidad del empleo en México. Una valoración basada en modelos de lógica difusa». *Análisis Económico*, 75, 89-112.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (2002). *Quality of Work and Employment in Europe: Issues and Challenges*. Dublín: Foundation Paper 1, Eurofound.
<<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/12/en/1/ef0212en.pdf>>.
- GREEN, Francis (2006). *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton University Press.
- GREEN, Francis; MOSTAFA, Tarek; Parent-Thirion, Agnès; VERMEYLEN, Greet; HOUTEN, Gijs van; BILETTA, Isabella y LYLÿ-YRJANAINEN, Maija (2013). «Is Job Quality Becoming More Unequal?». *Industrial and Labor Relations Review*, 66, 753-784.
<<https://www.jstor.org/stable/24369553>>
- HANDEL, Michael (2005). «Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998». *Work and Occupations*, 32 (1), 66-94.
<<https://doi.org/10.1177%2F0730888404271901>>
- HIRSCH, Barry (2005). «Why Do Part-Time Workers Earn Less? The Role of Worker and Job Skills». *Industrial and Labor Relations Review*, 58 (4), 525-551.
<<https://doi.org/10.1177%2F001979390505800401>>
- IGLESIAS FERNÁNDEZ, Carlos; LLORENTE HERAS, Raquel y DUEÑAS FERNÁNDEZ, Diego (2011). «Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid». *Investigaciones Regionales* (19), 25-49.
- KALLEBERG, A. y VAISEY, S. (2005). «Pathways to a Good Job: Perceived Work Quality among the Machinists in North America». *British Journal of Industrial Relations*, 43 (3), 431-454.
<<https://ur.booksc.eu/book/9547008/c47963>>.
- KALLEBERG, Arne; RESKIN, Barbara y HUDSON; Ken (2000). «Bab Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States». *American Sociological Review*, 65 (2), 256-278.
<<https://doi.org/10.2307/2657440>>
- KOK, Jan de; VROONHOF; Paul, VERHOEVEN; Wim, TIMMERMANS; Niek, KWAAK; Tom, SNIJDERS; Jacqueline y WESTHOF, Florieke (2011). *Do SMEs create more and better jobs?* Bruselas: EIM Business y Policy Research for the European Commission DG Enterprise and Industry.
<<https://doi.org/10.13140/2.1.3308.1282>>
- MAC-CLURE, Oscar (2008). *Calidad de los empleos según grupos ocupacionales*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios Sociales, División Social, Ministerio de Planificación.
- MARCENARO, Oscar (2008). *Una aproximación cuantitativa a los costes de conciliación de los hogares andaluces*. Economic Working Papers at Centro de Estudios Andaluces E2008/02.
<<https://ideas.repec.org/s/cea/doctra.html>>
- MINISTERIO DE SALUD, DIRECCIÓN DEL TRABAJO E INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL (2011). *Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010)*. Santiago de Chile.
- MONTERO, Rodrigo y RAU, Tomás (2015). «Part-time Work, Job Satisfaction and Well-being: Evidence from a Developing OECD Country». *The Journal of Development Studies*, 51 (4), 370-385.
<<https://doi.org/10.1080/00220388.2014.963567>>

- MORTON, Peter (2004). *Job Quality in Micro and Small Enterprises in Ghana: Field Research Results*. Ginebra: Series on Job Quality in Micro and Small Enterprise Development Working Paper, n. 68.
- NICOLÁS MARTÍNEZ, Catalina; LÓPEZ MARTÍNEZ, María y RIQUELME PEREA, Prudencio (2010). «La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España». *Revista de Relaciones Laborales* (13), 38-62.
- OECD (2001). *The characteristic and quality of service sector jobs*. En: Employment Outlook.
<https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2001-en>
- OECHSLE, Mechtild y BEAUFAYS, Sandra (2017). «Hidden rules and competing logics. Working fathers within organizations in Germany». En: BRANDTH, B.; HALRYNJO, S. y KVANDE E. (eds.). *Wokr-family Dynamics. Competing Logics of regulation, Economy and Morals*. Londres: Routledge, 121-135.
- OLSEN, Karen; KALLEBERG, Anne y NESHEIM, Torstein (2010). «Perceived job quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany, 1989-2005». *European Journal of Industrial Relations*, 16 (3), 221-240.
<<https://doi.org/10.1177/0959680110375133>>
- PINEDA, Javier (2007). «Calidad del empleo e inequidades de género». *Revista CS*, 1.
<<https://doi.org/10.18046/recs.i1.402>>
- PRIETO, Carlos y PERÉZ DE GUZMÁN, Sofía (2013). «Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social». *REIS* (141), enero-marzo, 113-132.
<<https://doi.org/10.5477/cis/reis.141.113>>
- RAMOS, Joseph; SEHNBRUCH, Kirsten y WELLER, Jürgen (2015). «Calidad del empleo en América Latina. Teoría y datos empíricos». *Revista Internacional del Trabajo*, 134 (2), 187-212.
<<https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00248.x>>
- RAU, Tomás (2008). *Trabajo a tiempo parcial: análisis del caso chileno*. Santiago de Chile: Departamento de Economía, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile.
<<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144143>>
- REINECKE, Gerardo y VALENZUELA, María Elena (2000). «La calidad de empleo: un enfoque de género». En: VALENZUELA, M. E. y Reinecke, G. (eds.). *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Santiago de Chile: OIT, 29-58.
- RUIZ-TAGLE, Jaime y SEHNBRUCH, Kirsten (2009). *Elaboración de un indicador de la calidad del empleo*. Santiago de Chile: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- (2015). «¿Más trabajo pero no mejor en Chile? La importancia capital del contrato indefinido». *Revista Internacional del Trabajo*, 134 (2), 247-274.
<<https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00250.x>>
- SEHNBRUGH, Kirsten (2012). «La calidad del empleo en Chile: teoría y medición». En: Farné, S. (ed.). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 264-301.
- SEHNBRUCH, Kirsten; GONZÁLEZ, Pablo, APABLAZA, Mauricio; MÉNDEZ, Rocío y ARRIAGADA, Verónica (2020). «The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective». *World Development*, 127.
<<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104738>>

- SIMÕES, Nuno; CRESPO, Nadia y CASTRO, José (2015). «Determinants of Job Quality – Evidence for European Country Groups». *Acta Oeconomica*, 65 (2), 299-323.
<<https://doi.org/10.1556/032.65.2015.2.6>>
- STIER, Haya y YAISH, Meir (2014). «Occupational segregation and gender inequality on job quality: a multi-level approach». *Work, Employment y Society*, 28 (2), 225-246.
<<https://doi.org/10.1177/0950017013510758>>
- UNIVERSIDAD CATÓLICA (2013). *Análisis del mercado laboral para la población de 55 años y más y sus implicancias para el ahorro previsional*. Santiago de Chile: Centro Geratría y Gerontología.
- VALENZUELA, María Elena (2001). «Calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur». *Proposiciones*, 32, 25-41.
- VYAS, Seema y KUMARANAYAKE, Liliani (2006). «Constructing socio-economic status indices: how to use principal component analysis». *Health Policy and Planning*, 21 (6), 459-468.
<<https://doi.org/10.1093/heapol/czl029>>
- WARR, Peter (1999). «Well-being and the Workplace». En: KAHNEMAN, D.; DIENER, E. y SCHWARZ, N. (eds.). *Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology*. Nueva York: Rusell Sage Foundation, 392-412.
- WELLER, Jürgen y ROETHLISBERGER, Claudia (2011). *La calidad del empleo en América Latina*. Santiago de Chile: Series de la CEPAL, n. 110.
<<http://hdl.handle.net/11362/5341>>