

Resumen Ejecutivo

Estudio de descripción de las condiciones de trabajo y empleo en el trabajo a distancia y el teletrabajo





CONTENIDOS

OBJETIVOS DEL ESTUDIO /1	3
Objetivo General	3
Objetivos Específicos	3
METODOLOGÍA /2	4
Diseño y términos muestrales	4
Características de la muestra alcanzada	5
ANÁLISIS Y RESULTADOS /3	8
Jornada y Carga laboral	8
Condiciones Laborales en la ocupación	9
Uso de tecnologías	22
Derechos laborales.....	24
En este apartado se presentan los resultados descriptivos relativos a las preguntas sobre la forma en que se tratan, presentan y preservan los derechos laborales generales y aquellos específicos asociados a la realidad del teletrabajo.....	24
Conciliación de trabajo y vida personal	26
CONCLUSIONES /4	30



OBJETIVOS DEL ESTUDIO / 1

Objetivo General

Examinar las principales características de las condiciones de trabajo, el uso de tecnologías, el cumplimiento de derechos laborales y de la conciliación trabajo-familia de los trabajadores que realizan sus actividades bajo la modalidad de teletrabajo y trabajo a distancia en Chile en 2023 a partir de lo dispuesto normativamente.

Objetivos Específicos

1. Identificar y describir la normativa legal que regula el trabajo a distancia y teletrabajo en Chile.
2. Caracterizar la jornada laboral, la organización del trabajo y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los teletrabajadores y trabajadores a distancia en Chile.
3. Describir la provisión de insumos y herramientas tecnológicas y mecanismos de control y supervisión del proceso laboral de los teletrabajadores y trabajadores a distancia en Chile.
4. Describir el cumplimiento de los derechos laborales individuales y colectivos de los teletrabajadores y trabajadores a distancia en Chile.
5. Identificar las principales implicancias del teletrabajo y trabajo a distancia en el balance de tiempo trabajo-familia de los teletrabajadores y trabajadores a distancia en Chile.

METODOLOGÍA / 2

Diseño y términos muestrales

Ajuste muestral

El universo para la obtención de la muestra corresponde a todos los individuos mayores de 15 años que se encuentren ocupados en modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia durante el año 2023, mientras que la población objetivo a encuestar corresponde a individuos mayores de 15 años que se encuentren ocupados durante el año 2023 en modalidad de teletrabajo y trabajo a distancia en el sector privado y que tengan pactos de teletrabajo registrados en la Dirección del Trabajo.

De acuerdo con los datos provistos por la contraparte técnica, la Tabla 1 detalla los pactos vigentes de trabajo a distancia o teletrabajo, según modalidad, desde el 01 de abril de 2020 al 30 de junio de 2023. Los mismos se muestran reagrupados en torno a los dos nuevos segmentos especificados y solicitados por la contraparte que redefinen los estratos de interés del estudio, considerando como un único segmento de modalidad 100% remota a quienes tengan condiciones de teletrabajo y trabajo a distancia y modalidad mixta:

Tabla 1: Pactos de Teletrabajo vigentes

Modalidad de trabajo	Cantidad de pactos vigentes	Porcentaje
100% Remota	69.716	54%
Mixta	60.262	46,36%
TOTAL	129.978	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Dirección del Trabajo.

En atención a la importancia de contar con un diseño muestral de mayor potencia y amplitud, se diseñó una muestra donde cada estrato alcanza un 4% de error con el fin de contar con datos representativos de la población y no superar un error muestral de 3% total.

De acuerdo con los estratos antes definidos, se propuso la siguiente distribución muestral respetando los errores máximos solicitados por el estudio. Adicionalmente,

en función de la experiencia de Cliodinámica **y en concordancia con los acuerdos previos con la contraparte, se estimó una sobremuestra de 400%**. Se esperaba que con este mecanismo se evitara la necesidad de muestras de refresco y se agilizará el proceso de recolección.

Al tener un marco muestral con mayor proporción de casos en modalidad remota, se prefirió aumentarla sobremuestra en este estrato, completando una muestra teórica de 3000 casos en este estrato y manteniendo los 2384 en la modalidad Mixta.

Tabla 2: Marco muestral

Estrato	Cantidad de Pactos	Porcentaje	Tamaño Muestra	Error	Muestra + Sobremuestra
100% Remoto	69.716	54%	596	4%	3000
Mixta	60.262	46%	596	4%	2384
TOTAL	129.978	100%	1192	2,83%	5368

Fuente: Cliodinámica SpA.

Características de la muestra alcanzada

A continuación, se presentan algunas características de la muestra alcanza en términos de los estratos de representatividad y las preguntas de caracterización de la encuesta, tales como sexo, edad, si el encuestado se encontraba trabajando bajo la modalidad de trabajo 100% remoto o mixto (remoto y presencial), la existencia de personas que dependen del trabajador/a encuestado/a, el grupo de ocupación del encuestado/a y el sector de actividad económica de la empresa donde desempeñan sus labores los/as encuestado/as.

Tabla 3: Distribución de la muestra alcanzada por estratos corregidos¹

Estratos	N° de respuestas	% No ponderado	Error Estimado
100% Remoto	947	37%	±2,05%
Mixto	1597	63%	±3,18%

Fuente: Cliodinámica SpA.

Tabla 4: Distribución de la muestra alcanzada por Sexo

¹ Al realizar la corrección mencionada en el apartado metodológico, se excluyen de la muestra de análisis a los casos que respondieron que no pertenecían al régimen de trabajo que registrado en el marco muestral.

Respuesta	N° de Respuestas	Ponderado	No ponderado
Hombre	1155	45,6%	45,4%
Mujer	1378	54,0%	54,2%
Prefiero no responder	11	0,4%	0,4%

Fuente: Cliodinámica SpA.

Tabla 5: Distribución de la muestra alcanzada por tramos de edad.

Edad por Tramos	N° de Respuesta	Ponderado	No ponderado
18 a 25 años	42	1,9%	1,7%
26 a 40 años	1339	54,1%	52,6%
41 a 59 años	997	37,9%	39,2%
60 o más años	166	6,1%	6,5%

Fuente: Cliodinámica SpA.

Tabla 6: Distribución de la muestra alcanzada por grupo de ocupación CIUO-08.CL.

Tipo de Ocupación	N°	%
Directores, gerentes y administradores	439	15,7%
Profesionales, científicos e intelectuales	1098	43,3%
Técnicos y profesionales de nivel medio	465	18,4%
Personal de apoyo administrativo	339	14,2%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	64	2,5%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	6	0%
Artesanos y operarios de oficio	93	4%
Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores	19	1%
Ocupaciones elementales	21	1%
Ocupaciones de las Fuerzas Armadas	0	0%
TOTAL	2544	100%

Fuente: Cliodinámica SpA.

Tabla 7: Distribución de la muestra alcanzada por sector económico CAENES

Sector Económico	N°	%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	11	0,4%
Explotación de minas y canteras	5	0,2%
Industrias manufactureras	24	0,9%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	4	0,2%
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	1	0,1%
Construcción	43	1,5%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	112	4,2%
Transporte y almacenamiento	68	2,5%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	7	0,3%
Información y comunicaciones	308	13,6%
Actividades financieras y de servicios de comidas	107	4,3%
Actividades inmobiliarias	29	0,9%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	864	32,7%
Actividades de servicio administrativo y de apoyo	602	23,9%
Administración pública y defensa, planes de seguridad	145	5,4%
Enseñanza	62	2,7%
Actividades de atención de salud humana y de asistencia social	115	4,7%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	2	0,1%
Otras actividades de servicios	35	1,4%
Actividades de los hogares como empleadores, actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0	0,0%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0,0%
TOTAL	2544	100,0%

Fuente: Cliodinámica SpA.

ANÁLISIS Y RESULTADOS / 3

Jornada y Carga laboral

En este apartado se presentan los resultados descriptivos relativos a las preguntas sobre su jornada y carga laboral, tales como el tipo de jornada, los días y horas de trabajo presencial y remoto.

Respecto a la jornada laboral predominante entre los encuestados, la mayor parte de ellos trabaja con jornada completa (40 hrs o más por semana) representando un 80,5%. Al desagregar por modalidad de trabajo, sexo y edad por tramos se aprecia que no existen mayores diferencias respecto a la distribución total, salvo en el trabajo sin horario específico, donde los trabajadores hombres y los de mayor edad (60 o más) poseen un porcentaje mayor de este tipo de trabajo comparado al porcentaje total de ese tipo de jornada.

Tabla 8: Distribución por tipo de trabajo y variables de caracterización

Jornada de Trabajo	Total	Modalidad		Sexo		Edad por Tramos			
		100% Remoto	Mixto	Hombre	Mujer	18 a 25 años	26 a 40 años	41 a 59 años	60 o más años
Jornada completa	80,5%	79,5%	81,6%	82,1%	79,3%	86,3%	82,3%	78,6%	74,3%
Jornada intermedia	2,8%	2,4%	3,1%	1,8%	3,6%	0%	2,6%	2,7%	4,8%
Jornada parcial extensa	2,8%	3,9%	1,6%	1,4%	4%	0%	2,3%	3,5%	4,3%
Jornada parcial reducida	0,2%	0,3%	0,1%	0,1%	0,3%	0%	0,2%	0,3%	0%
Jornada por sistema de turnos	1,8%	2,4%	1,1%	1,5%	2,1%	0%	1,6%	2,3%	1,9%
Trabajo sin horario específico	8,5%	8,6%	8,5%	10,2%	6,9%	9,1%	8%	8,7%	11,4%
Otra, ¿Cuál?	2,9%	2,1%	3,7%	2,5%	3,1%	1,6%	2,6%	3,5%	1,9%
No sé / no estoy seguro(a)	0,5%	0,7%	0,3%	0,4%	0,7%	3%	0,5%	0,4%	1,4%

Fuente: Cliodinámica SpA.



Condiciones Laborales en la ocupación

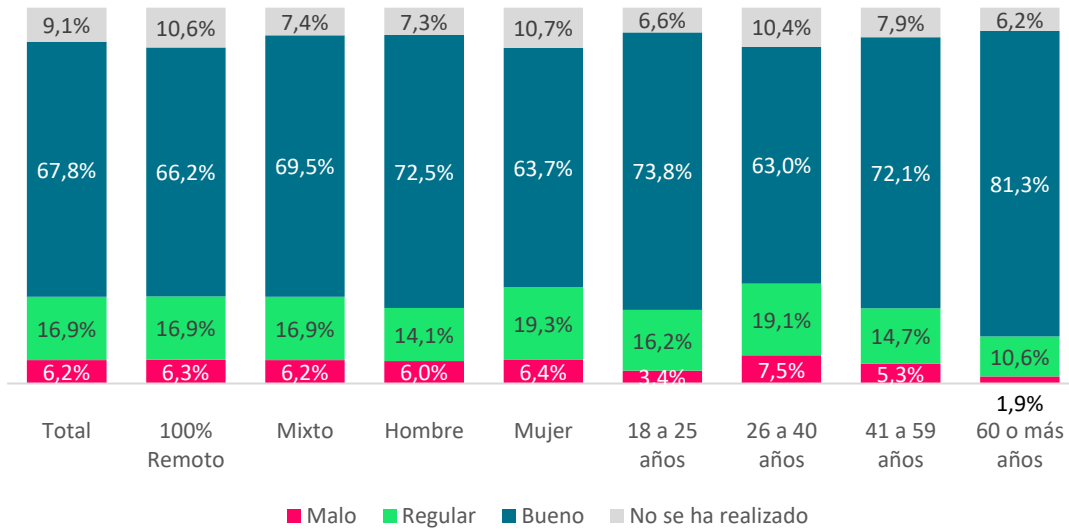
Valoración de las gestiones del empleador sobre salud y seguridad

Respecto a la pregunta sobre calificación de la gestión del empleador sobre salud y seguridad en el trabajo remoto, existe una similitud en la distribución de las distintas gestiones consultadas, calificándose en general como buenas.

Las mayores diferencias se encuentran en general en el tramo de edad 26 a 40 años y en mujeres. En ello las mujeres muestran una mejor evaluación de cada uno de los ámbitos consultados, mientras que, por el contrario, los rangos etarios de entre 26 a 40 años muestran una menor calificación al resto de edades.

Por el contrario, los trabajadores de los rangos etarios extremos presentan una mayor calificación positiva de las gestiones del empleador sobre salud y seguridad en el trabajo remoto.

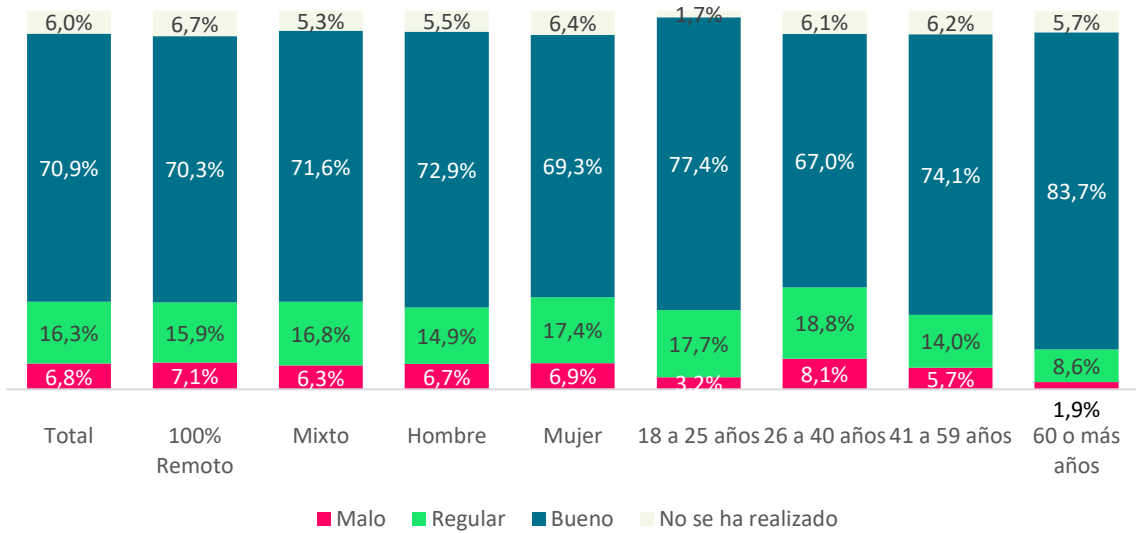
Gráfico 1: p12.a: La comunicación acerca de los riesgos que entrañan sus labores



Fuente: Cliodinámica SpA.

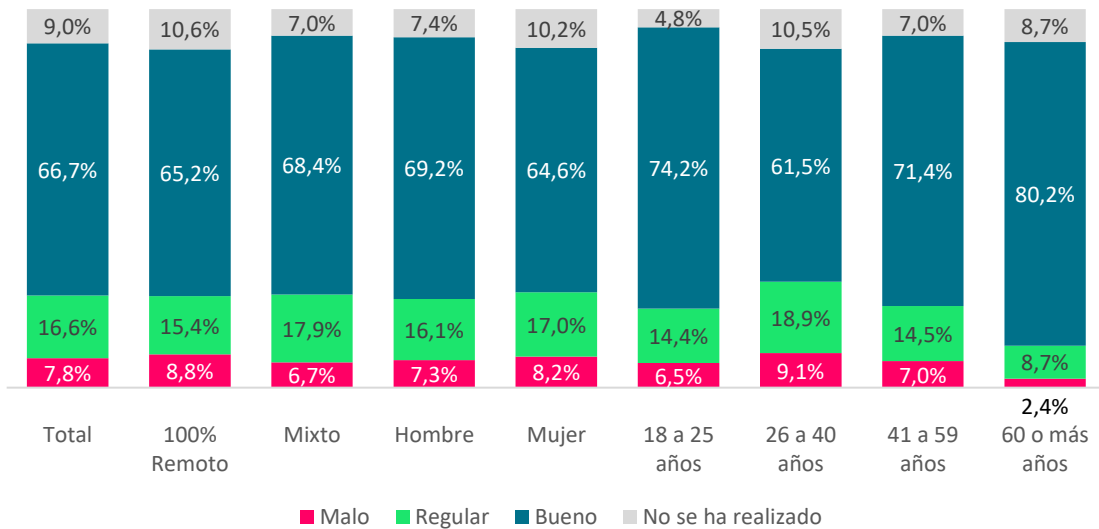


Gráfico 2: p12.c La comunicación sobre los medios de trabajo correctos para desempeñar sus funciones



Fuente: Cliodinámica SpA.

Gráfico 3: p12.d Las capacitaciones sobre medidas de salud y seguridad

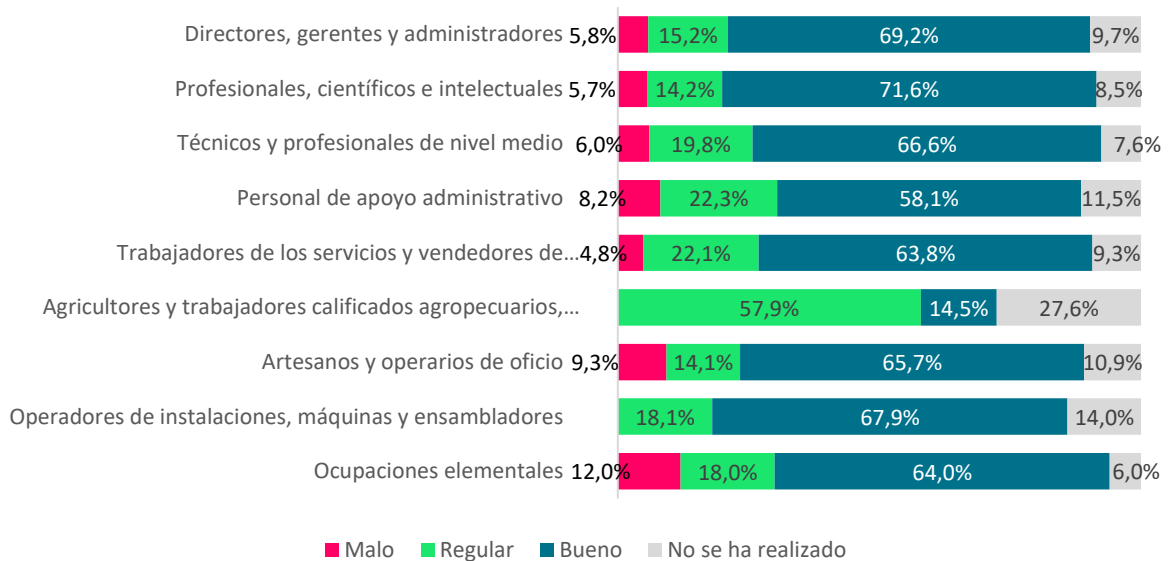


Fuente: Cliodinámica SpA.



Al mirar los distintos ámbitos evaluados sobre las medidas de seguridad e higiene que se toman por parte de los empleadores en relación al sector económico de las empresas y las ocupaciones de los trabajadores y trabajadoras, en general existe una buena evaluación significativa de cada una de las distintas medidas.

Gráfico 2: p12.a: La comunicación acerca de los riesgos que entrañan sus labores, según ocupación.

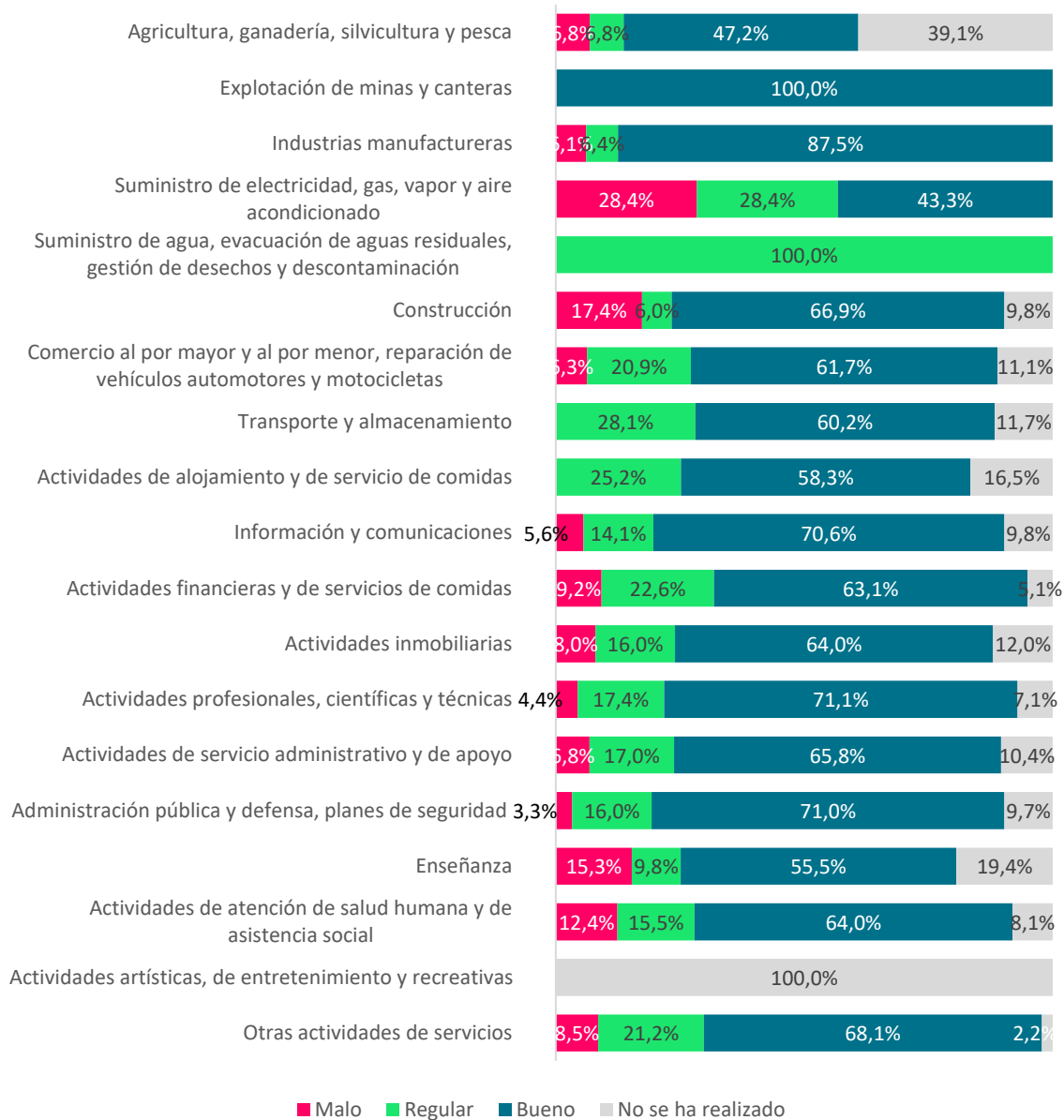


Fuente: Cliodinámica SpA.

En relación al sector económico, destaca el 100% de casos que evalúan de manera regular este aspecto desde el sector de la industria sanitaria, lo que contrasta con la industria de la minería, quienes en su totalidad evalúan de buena manera este aspecto. Por otra parte, un 28,4% del sector de suministro eléctrico y de gas presenta una evaluación negativa.



Gráfico 3:p12.a: La comunicación acerca de los riesgos que entrañan sus labores, según actividad económica.



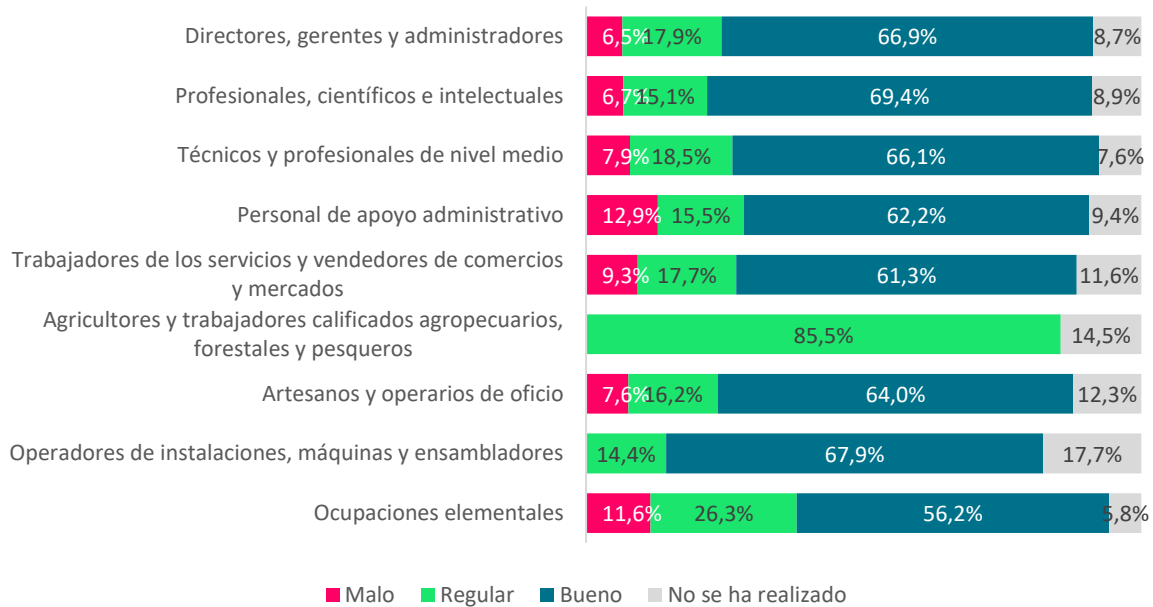
■ Malo ■ Regular ■ Bueno ■ No se ha realizado

Fuente: Cliodinámica SpA.



En el caso de la valoración de las capacitaciones sobre seguridad y salud por grupo ocupacional, se evidencia que el grupo de trabajadores calificados del sector agropecuario, forestal y pesquero presenta una evaluación principalmente regular, alcanzando un 85,3% de este grupo. Por otra parte, y en consonancia con la evaluación de los aspectos presentados anteriormente, el grupo de ocupaciones elementales presenta también una menor proporción de trabajadores con evaluación positiva, mientras que los grupos de directores y profesionales, científicos son los grupos con mayor porcentaje de buena evaluación de este aspecto.

Gráfico 4: p12.d Las capacitaciones sobre medidas de salud y seguridad, según ocupación.

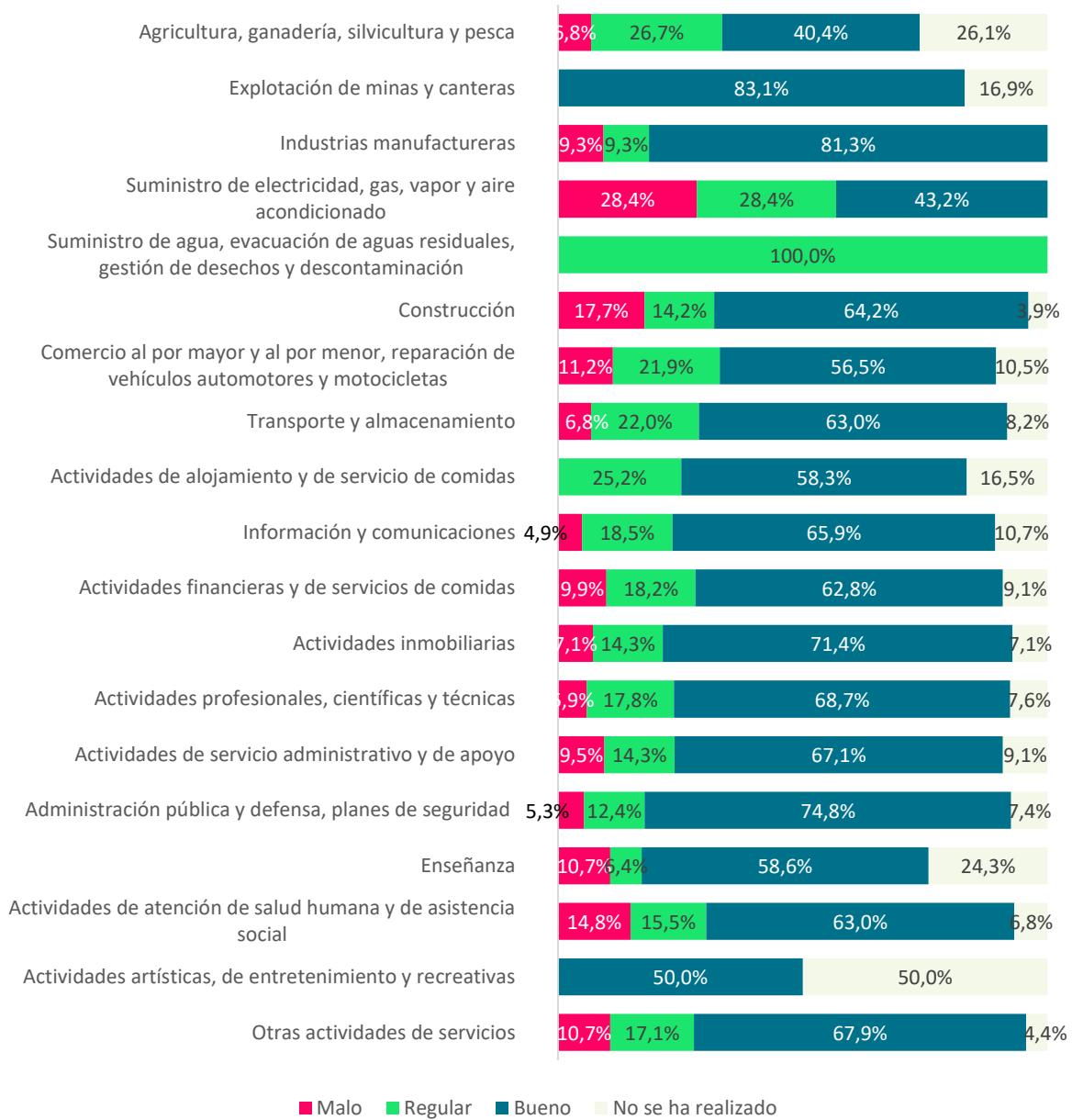


Fuente: Cliodinámica SpA.

Respecto a la evaluación de capacitaciones sobre salud y seguridad por actividad económica, se mantienen evaluaciones similares a los demás aspectos de esta pregunta, con el sector minero como el de mayor valoración positiva, el sector de suministro energético con mayor evaluación negativa y la industria sanitaria con una evaluación media en términos de capacitaciones de los trabajadores.



Gráfico 5: p12.d Las capacitaciones sobre medidas de salud y seguridad, según actividad económica.



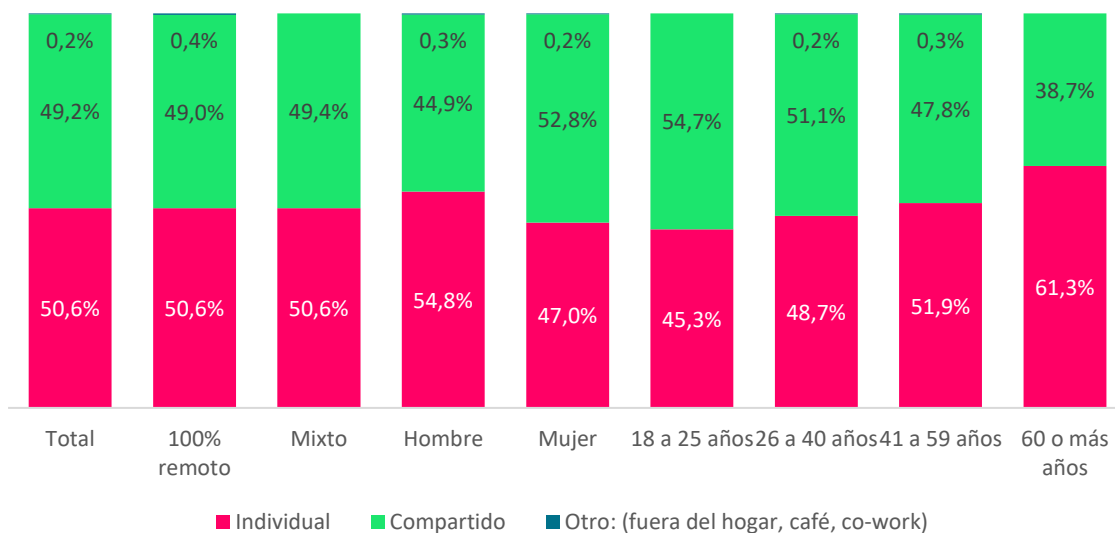
Fuente: Cliodinámica SpA.



Valoración del espacio de trabajo remoto

En cuanto a la realidad del espacio de trabajo en donde se realiza el trabajo remoto, existe una cierta paridad entre espacios individuales y espacios compartidos, situación que no varía significativamente al desagregar por modalidad de trabajo, mientras que existe una diferencia en sexo donde los hombres cuentan más con espacios individuales y las mujeres poseen mayor porcentaje de espacios compartidos.

Gráfico 6: p13. ¿El espacio de trabajo donde desempeña sus funciones en modalidad de Teletrabajo en su hogar, es exclusivo para su desempeño laboral o es un espacio compartido con otras actividades?

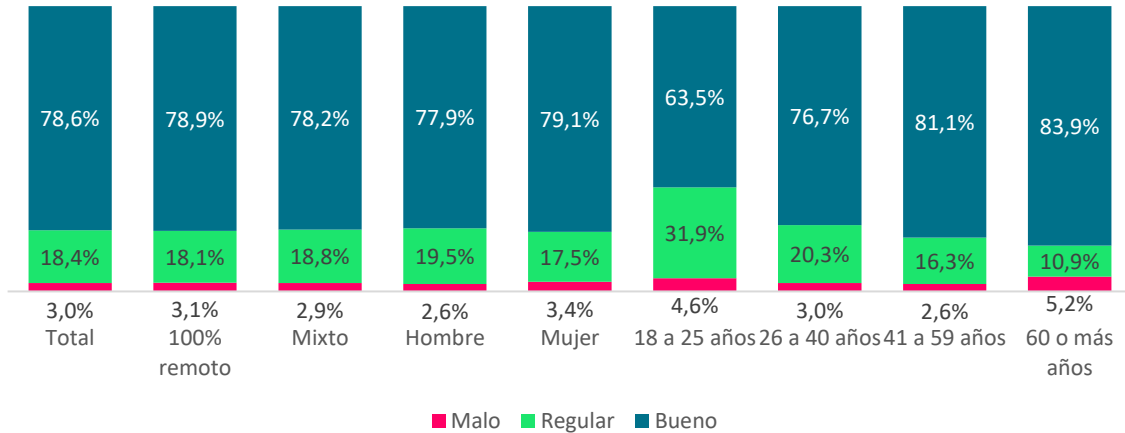


Fuente: Cliodinámica SpA.

Como resumen de las condiciones en que se encuentra el lugar de trabajo, la evaluación del confort general sigue las mismas tendencias en cuanto a que no se aprecian diferencias por modalidad y sexo mientras que se mantiene la diferencia en el rango etario más joven con una evaluación positiva menor, aunque en este caso solo se aprecia una mayor evaluación regular y no negativa.



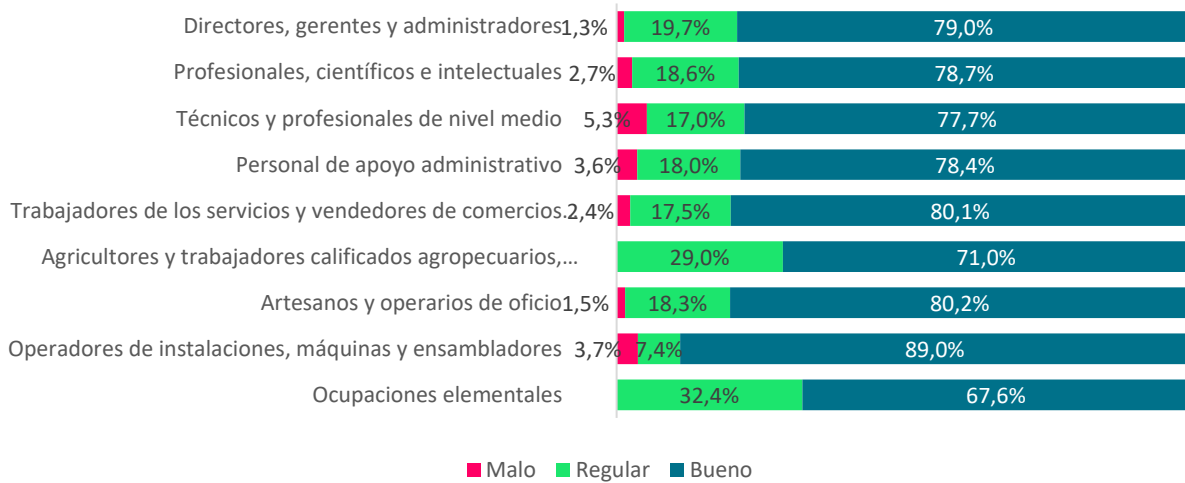
Gráfico 14: p14.¿De qué manera evalúa las condiciones en que se encuentra el lugar de trabajo en su hogar con respecto a los siguientes factores? - El confort general



Fuente: Clodinámica SpA.

En la misma línea anterior, el confort general de las condiciones de los espacios de trabajo se evalúa a nivel transversal por grupo de ocupación como positivo, manteniendo a los grupos de ocupaciones elementales y trabajadores calificados del sector agropecuario como quienes mayor evaluación regular presentan.

Gráfico 15: p14.¿De qué manera evalúa las condiciones en que se encuentra el lugar de trabajo en su hogar con respecto a los siguientes factores? - El confort general, según Ocupación.



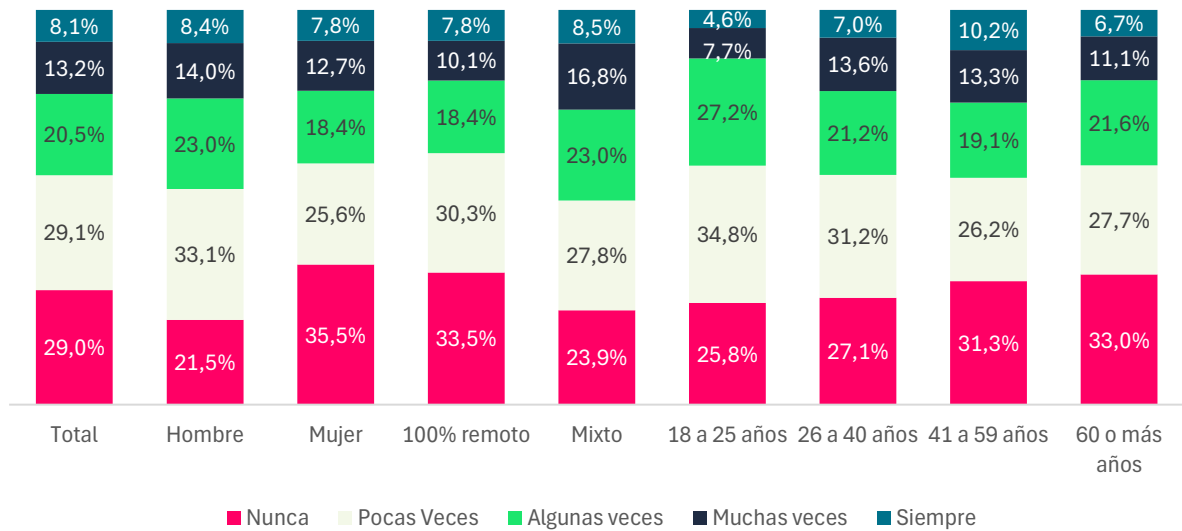
Fuente: Clodinámica SpA.



Cumplimiento de Jornada Laboral

En relación a la frecuencia en que los trabajadores trabajan fuera de su horario normal, existe mayor proporción de trabajadores que no realiza esta acción de manera habitual, o la realiza muy pocas veces. Esta situación se presenta de manera similar por modalidad de trabajo sexo y edad de los trabajadores. Sin embargo, es relevante notar igualmente que existe entre un tercio y 40%, dependiendo de la desagregación, que realiza labores fuera de su horario normal algunas veces, especialmente los jóvenes y trabajadores de modalidad mixta.

Gráfico 16: p16. ¿Qué tan a menudo trabaja fuera de su jornada normal?

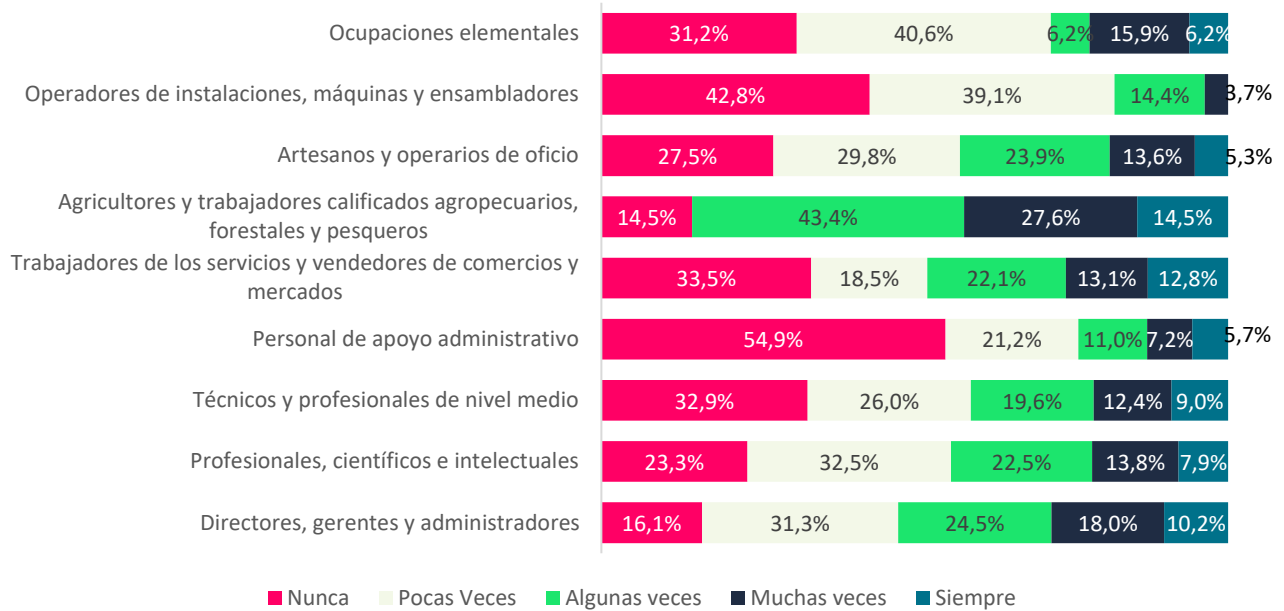


Fuente: Cliodinámica SpA

Desagregando por grupo de ocupación se destaca el grupo de trabajadores agrícolas, forestales y/o pesqueros quienes, en su mayoría, por sobre el 70%, declara realizar labores fuera de horario alguna vez de manera habitual. Además, este mismo grupo junto con los trabajadores del comercio, poseen una mayor proporción de trabajadores que siempre realizan labores fuera de horario, con un 14,5% y un 12,8% respectivamente, muy por sobre el 8% general que tiene habitualmente esta práctica.



Gráfico 17: p16. ¿Qué tan a menudo trabaja fuera de su jornada normal?, según Ocupación.

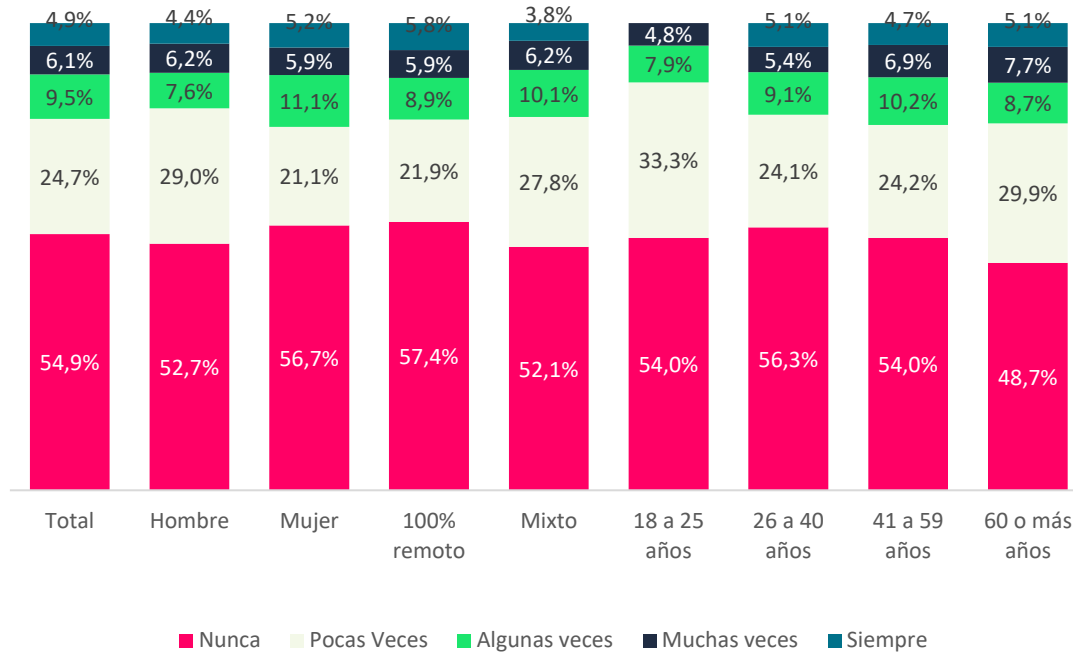


Fuente: Cliodinámica SpA.

Respecto a trabajar durante fines de semana, existe una alta proporción, cercano al 80% tanto a nivel general como desagregado, de trabajadores que no tienen esta práctica como habitual, mientras que la realización constante de esta práctica no supera el 6% de los casos.



Gráfico 18: p17.¿Qué tan a menudo trabaja los fines de semana?

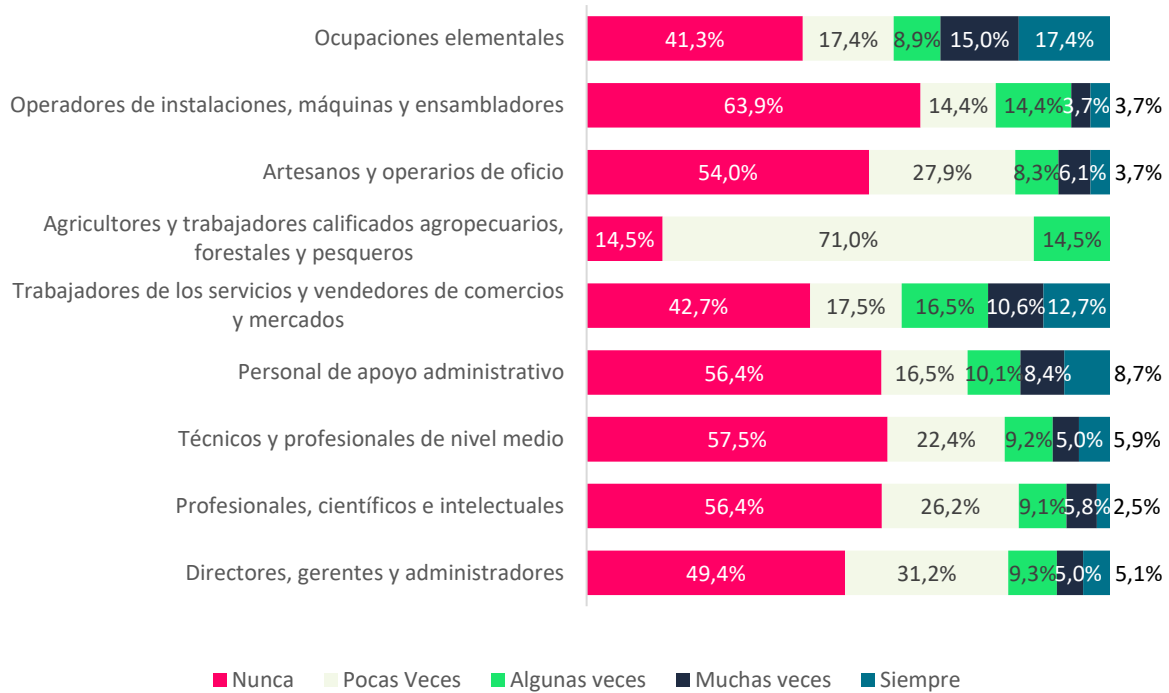


Fuente: Cliodinámica SpA.

Analizando según grupo de ocupación, se destaca que cerca de un 40% de los trabajadores del comercio trabaja durante los fines de semana de manera habitual, al igual que los trabajadores de ocupaciones elementales, aunque para este último grupo se podría esperar un mayor porcentaje al estar asociado a labores que se realizan continuamente y en general con funcionamiento por turnos.



Gráfico 19: p17. ¿Qué tan a menudo trabaja los fines de semana?, según Ocupación.



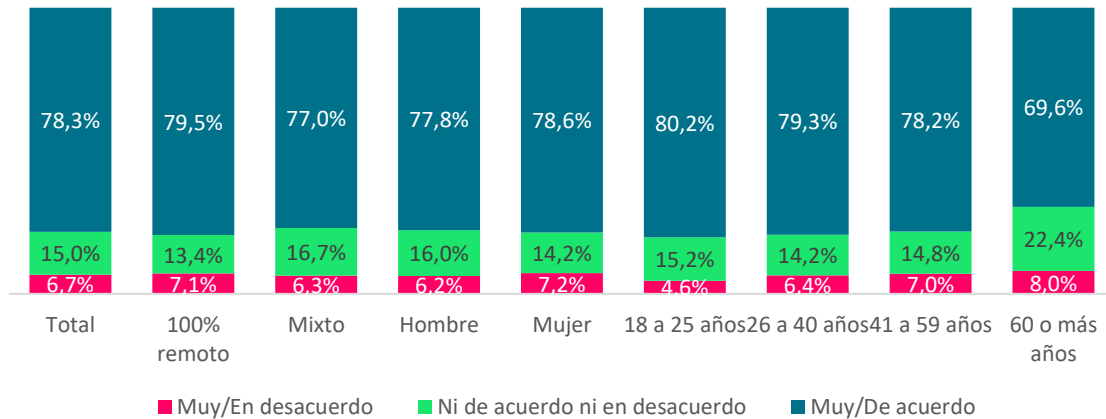
Fuente: Cliodinámica SpA.

Evaluación de impacto del trabajo remoto

Sobre el impacto a las capacidades para coordinar, comunicarse y generar acuerdos entre equipos, existe un alto nivel de acuerdo con que el trabajo remoto genera un impacto positivo, generando esto más consenso entre los jóvenes de 18 a 25 años y un menor consenso en el grupo etario mayor de 60 años.



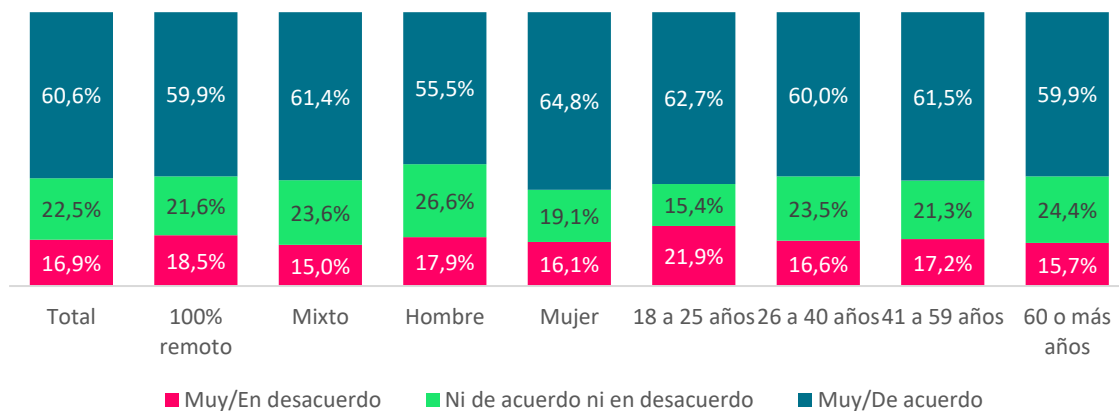
Gráfico 20: p19a. El trabajo remoto tiene un impacto positivo en las capacidades para coordinar, comunicarse y generar acuerdos en los equipos de mi empresa/institución empleadora.



Fuente: Cliodinámica SpA.

En cuanto a la evaluación de las relaciones laborales e interpersonales en la empresa a raíz del teletrabajo un 60,6% concuerda con que el trabajo remoto ha tenido un impacto positivo, y un 16,9% no está de acuerdo con esta relación. A nivel desagregado las mujeres tienden a estar más de acuerdo que los hombres en este ámbito, al igual que los trabajadores de menor edad con respecto a los demás rangos etarios.

Gráfico 21: p19b. El trabajo remoto tiene un impacto positivo en las relaciones laborales y vínculos interpersonales en mi empresa/institución empleadora

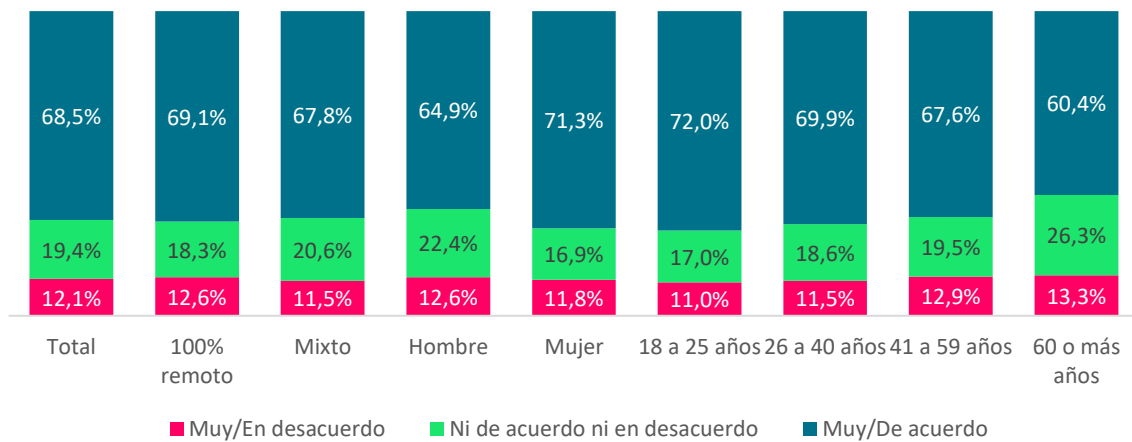


Fuente: Cliodinámica SpA.



Respecto a la evaluación de las relaciones o ambiente laboral entre empleados y supervisores a raíz del trabajo remoto, existe un poco más de dos tercios de trabajadores que están de acuerdo con este aspecto, además no se aprecian diferencias significativas entre modalidades de trabajo, mientras que, a nivel de sexo, las mujeres presentan mayor nivel de acuerdo al igual que el segmento más joven de trabajadores/as quienes se encuentran de acuerdo sobre el 70%.

Gráfico 22: El trabajo remoto tiene un impacto positivo en las relaciones o ambiente laboral entre empleados y supervisores en mi empresa/institución empleadora.



Fuente: Cliodinámica SpA.

Uso de tecnologías

A nivel general, existe un alto nivel de acceso de los distintos insumos y herramientas para realizar el trabajo de manera remota, no existiendo mayores diferencias entre modalidad 100% remota y modalidad mixta.

En detalle, el acceso a silla de escritorio y mesas de trabajo presentan el menor porcentaje de acceso entre 83% y 86%, mientras que el acceso a computador o Tablet y la conexión a internet son los insumos con mayor porcentaje de acceso, representando un 98,7%.



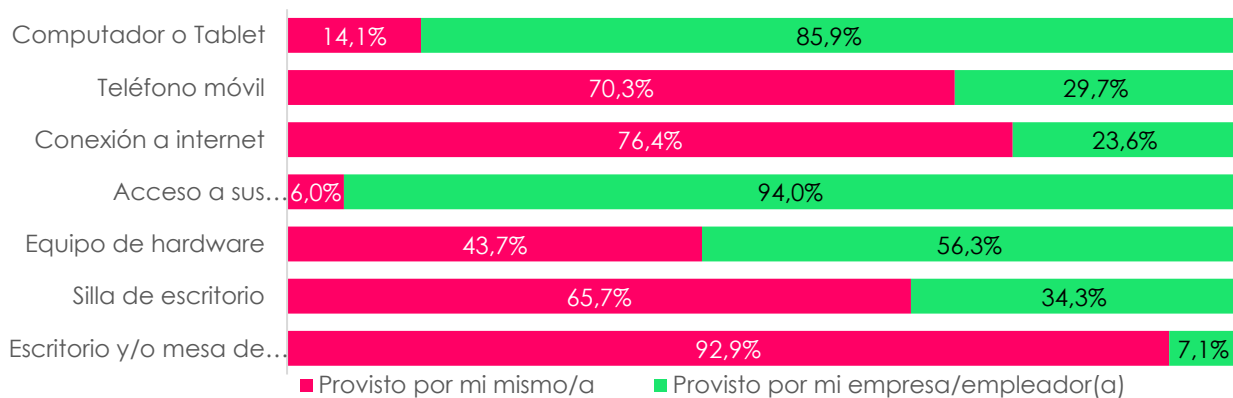
Gráfico 23: ¿Cuenta usted con los siguientes insumos y herramientas tecnológicas en su hogar o espacio de trabajo remoto? (% Sí)



Fuente: Cliodinámica SpA.

Entre los insumos y herramientas mencionadas, los computadores y equipos de hardware son generalmente provisto por la empresa empleadora, así como el acceso a las plataformas de trabajo designadas por la empresa, mientras, los escritorios y la conexión a internet son provistos principalmente por el propio trabajador con un 92,9% y 76,4% respectivamente.

Gráfico 24: Cuáles de estos insumos y herramientas tecnológicas han sido proveídos y/o financiados por usted mismo(a) y cuales por su empresa/empleador?



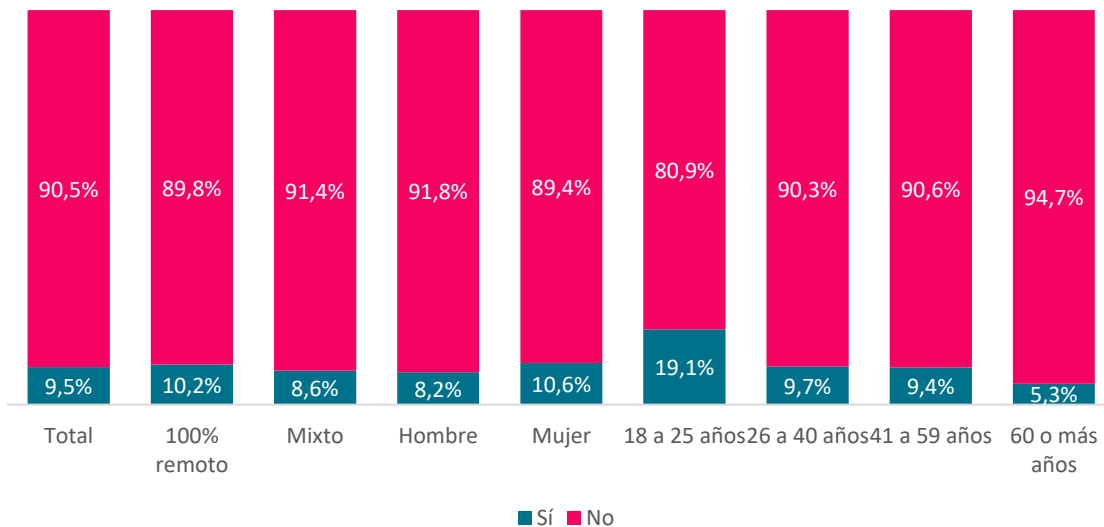
Fuente: Cliodinámica SpA.

Derechos laborales

En este apartado se presentan los resultados descriptivos relativos a las preguntas sobre la forma en que se tratan, presentan y preservan los derechos laborales generales y aquellos específicos asociados a la realidad del teletrabajo.

En primer lugar, se consultó a los encuestados/as sobre la presencia de situaciones generales de vulneración de sus derechos fundamentales en su trabajo. Al revisar los datos, puede verse que en general la mayoría de los encuestados no da cuenta de que existan situaciones de vulneración de derechos laborales, donde sobre el 90% de los casos no reconoce que se dieran este tipo de situaciones.

Gráfico 25: ¿Ha sufrido alguna situación de incumplimiento o vulneración de derechos laborales esenciales que se hayan registrado en su empleo a raíz de la incorporación de regímenes de trabajo remoto?



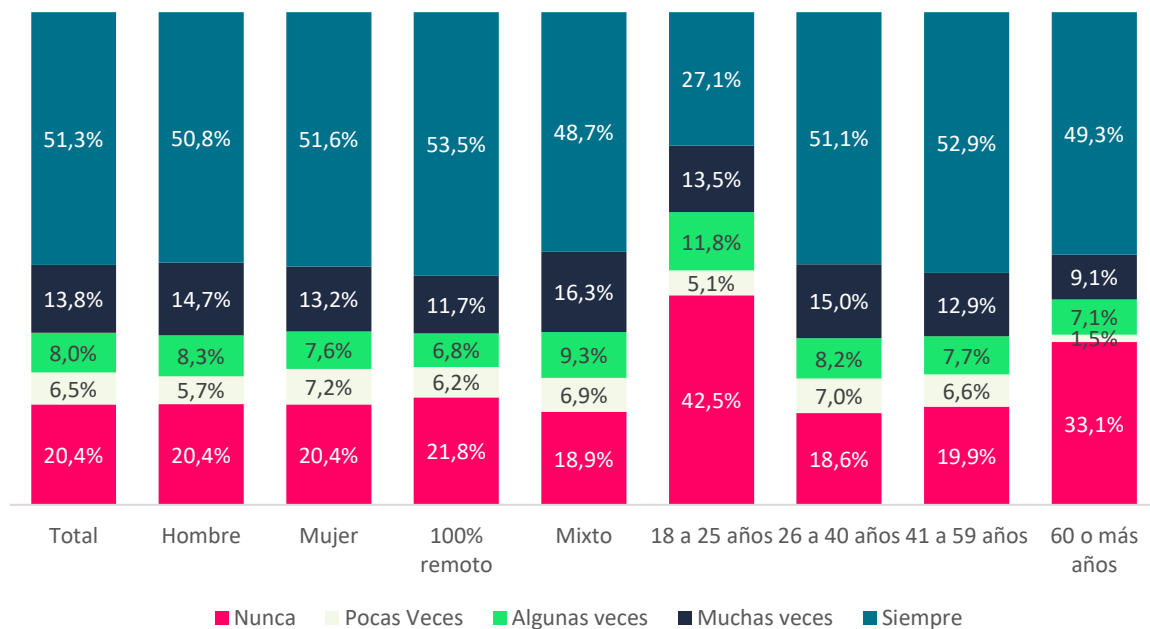
Fuente: Cliodinámica SpA.

Otro de los aspectos fundamentales con respecto a la forma en que se consagran o pasan a llevar los derechos de los trabajadores y trabajadoras fue la consulta a los encuestados/as sobre cuanto logran ejercer su derecho a desconexión considerando que esta es una incorporación reciente a las definiciones del código del trabajo (artículo 152) que permite actualizar el marco de los derechos laborales a las nuevas dinámicas del trabajo mediante sistemas remotos.



En ello, el 51,3% de los casos reconoce que siempre ejerce su derecho a desconexión, cuestión que varía en términos más proporcionales en aquellos que algunas veces ejercen este derecho y aquellos que afirman que nunca lo hacen (con un 21,8% y un 26,9% respectivamente).

Gráfico 7: ¿Qué tan a menudo ha ejercido su derecho a desconexión?



Fuente: Cliodinámica SpA.

Dentro de la desagregación de grupos de ocupación de los trabajadores, se observa en general pocas variaciones respecto al análisis general del ejercicio del derecho a desconexión. Sin embargo, existen grupos que presentan variaciones negativas, es decir, que tienen mayores porcentajes de trabajadores que no ejercen su derecho desconexión frecuentemente. Estos grupos son los de personal de apoyo administrativo, trabajadores de servicios y/o vendedores del comercio y trabajadores calificados del sector agropecuario, los cuales evidencian cerca de un 40% de trabajadores que nunca o muy pocas veces han ejercido su derecho a desconexión.

Tabla 3: p26. ¿Qué tan a menudo ha ejercido su derecho a desconexión? Según ocupación

Grupo ocupación CIUO-08.CL	Nunca	Pocas Veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
Directores, gerentes y administradores	17,6%	6,2%	11,6%	12,3%	52,3%
Profesionales, científicos e intelectuales	17,3%	6,3%	7,0%	16,2%	53,2%
Técnicos y profesionales de nivel medio	20,6%	5,0%	7,2%	14,2%	52,9%
Personal de apoyo administrativo	31,9%	9,1%	8,1%	10,2%	40,7%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	30,7%	5,3%	10,7%	8,1%	45,2%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	14,5%	27,6%	0,0%	29,0%	29,0%
Artesanos y operarios de oficio	18,6%	7,8%	8,5%	9,4%	55,8%
Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores	21,4%	0,0%	3,7%	7,4%	67,6%
Ocupaciones elementales	19,5%	9,7%	3,3%	13,1%	54,4%
Total	20,4%	6,5%	8,0%	13,8%	51,3%

Fuente: Cliodinámica SpA.

Conciliación de trabajo y vida personal

En este apartado se presentan los resultados descriptivos que se relacionan con la forma en que se realiza la conciliación entre la vida laboral y familiar, analizando la percepción sobre aspectos que influyen en los dos ámbitos de la vida del trabajador, además de conocer como distribuyen su tiempo con los cuidados de otras personas y las principales dificultades y beneficios que perciben del trabajo de manera remota y/o a distancia.

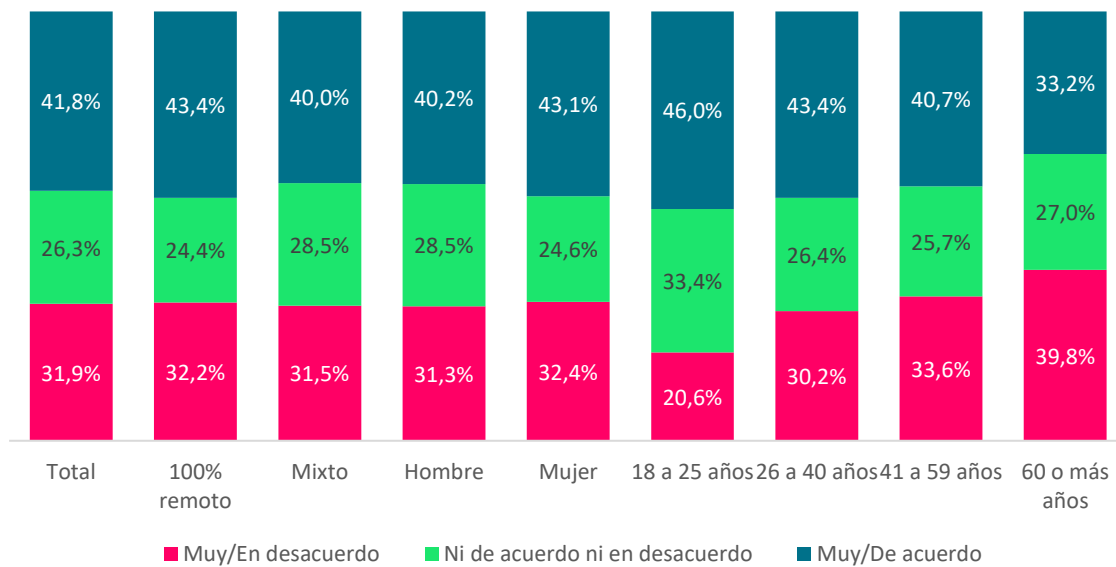
En primer lugar, sobre la forma en que compatibilizan y equilibran los trabajadores en su vida laboral y personal y/o familiar, se puede mostrar que existe en general una buena compatibilización entre trabajo y vida personal, logrando en general los trabajadores diferenciar ambos aspectos, aunque también se evidencia que existe un cruce relevante entre pensar sobre el trabajo o la vida personal/familiar mientras se está en un contexto distinto a uno de esos ámbitos de la vida.

A nivel detallado, existe un 41,8% de trabajadores que asevera pensar en sus exigencias familiares durante su jornada de trabajo, mientras que existe un 31,9%



que no concuerda con esta aseveración. Dentro de este punto destaca el mayor porcentaje de personas de 60 años o más que muestran desacuerdo con esta idea, mientras que los trabajadores de 18 a 25 años presentan un menor porcentaje de desacuerdo y un alto porcentaje de indiferencia.

Gráfico 28: Pienso en mis exigencias familiares y domésticas durante el trabajo

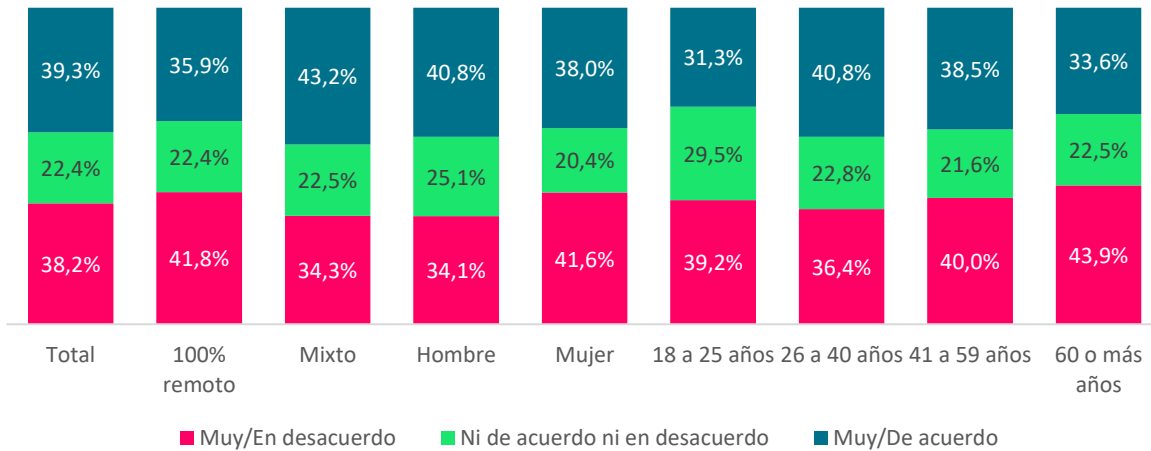


Fuente: Clodinámica SpA.

En la situación contraria existe una tendencia similar, donde en general un 39,3% de los trabajadores afirma estar de acuerdo con que se preocupan de sus problemas laborales fuera de su horario y/o jornada de trabajo, encontrándose mayormente este acuerdo en la modalidad de trabajo mixto y en los trabajadores de entre 26 y 40 años de edad. Por su parte mujeres, trabajadores 100% remotos y trabajadores mayores de 60 años indican en mayor proporción no estar de acuerdo con esta afirmación.



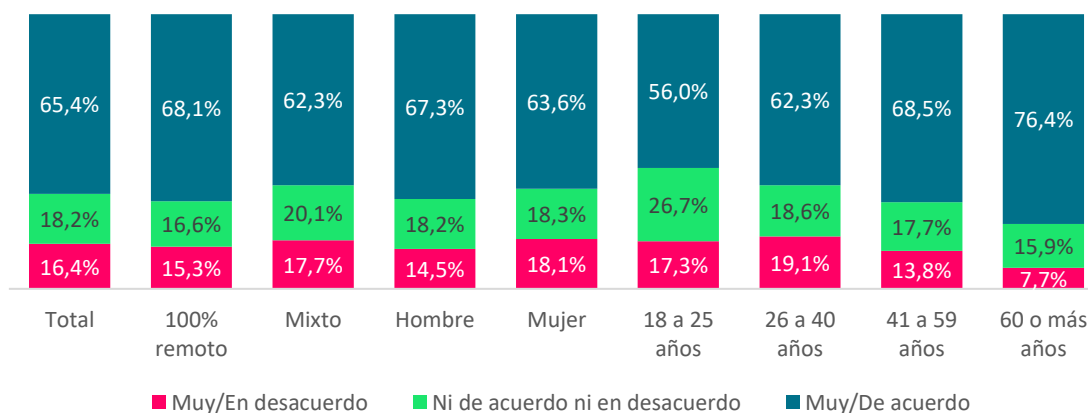
Gráfico 29: Me preocupo sobre problemas del trabajo cuando no estoy trabajando



Fuente: Cliodinámica SpA.

Respecto al balance entre el tiempo dedicado al trabajo y a su vida personal, los trabajadores están mayormente de acuerdo con que están satisfechos con el balance que tienen, representando un 65,4% de los trabajadores los que concuerdan con esta afirmación.

Gráfico 30: Me siento satisfecho(a) con el balance entre el tiempo que dedico a mí trabajo remunerado y el tiempo que dedico a otros aspectos de mí vida

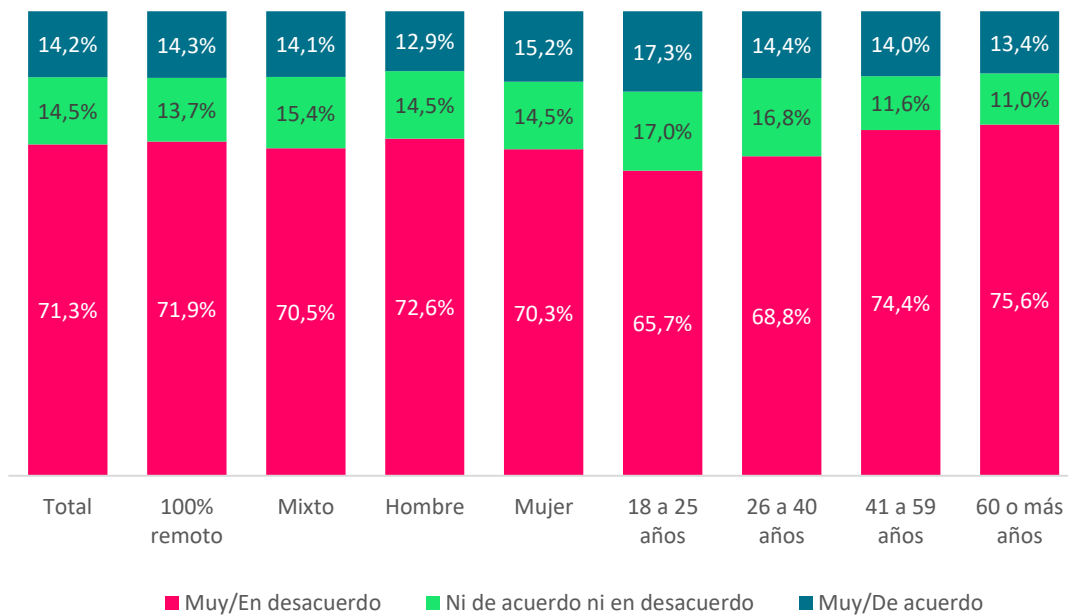


Fuente: Cliodinámica SpA.



Evaluando la percepción de si alguna tarea domestica o el cuidado de alguna persona interfiere con el trabajo, la gran mayoría no concuerda con estas afirmaciones, superando el 70% de trabajadores que indican desacuerdo. Sin embargo, no es menor destacar que 17,3% de trabajadores de menor edad sí está de acuerdo con que las tareas domésticas interfieren con su trabajo, por sobre el 14% general que indica estar de acuerdo con esta situación.

Gráfico 31: Las tareas del hogar interfieren en mí trabajo



Fuente: Cliodinámica SpA.



CONCLUSIONES / 4

A continuación, se presentan los principales hallazgos y conclusiones obtenidas luego del análisis de los datos, considerando las distintas herramientas y técnicas de análisis de la información.

- 1.** Los criterios generales de segmentación de la muestra utilizados bajo las modalidades de regímenes mixtos y 100% remoto, como conjuntos centrales para guiar los procesos de análisis del estudio, no demuestran diferencias significativas en torno a las distintas dimensiones de caracterización y descripción de las dinámicas y realidad del teletrabajo, considerando las formas en que se presentan los factores de la jornada laboral, la organización y condiciones laborales, el cumplimiento de derechos y la armonización entre la vida familiar/personal y laboral. Lo anterior, que se reordena igualmente en torno a la declaración de días y horas trabajadas en cada formato y régimen, podría ofrecer otras posibilidades de análisis comparativo frente a casos totalmente presenciales tomando a los regímenes remotos como un conjunto (independiente de su condición 100% remota o mixta).
- 2.** Considerando las variables sociodemográficas de caracterización de la muestra utilizadas en el estudio, llama la atención la diferencia no tan significativa que existe entre hombres y mujeres, sobre todo con respecto a aspectos de vulneración de derechos y armonización de la vida familiar, donde las mujeres aun teniendo un menor cumplimiento de sus derechos a desconexión, cumplimiento de horas formales y una mayor presencia de fenómenos generales de vulneración de derechos, estos no resultan en diferencias tan significativas en comparación a los hombres. Lo mismo se replica como se señala en torno a las variables sobre armonización entre la vida familiar y laboral, donde las mujeres aun teniendo porcentajes más altos en las variables que describen por ejemplo como interfieren las tareas del hogar o de cuidado en las funciones laborales o como sienten que pensar en la vida familiar afecta su trabajo, estas diferencias son por una variación porcentual mínima en relación con los hombres. Además, se destaca como las mujeres muestran una mayor autonomía relativa en las posibilidades de



incidir en factores de organización y coordinación del trabajo en marcos de los regímenes remotos.

- 3.** Considerando el criterio de la edad, el segmento de población joven muestra una diferencia significativa con respecto al resto de estratos relacionados al rango etario de los/as encuestados. En general este segmento de trabajadores/as entre los 18 a 25 años muestra que, por ejemplo, las condiciones del espacio de trabajo remoto se encuentran en peores condiciones que el resto de rangos, y su derecho a desconexión es menos ejercido. Al mismo tiempo, este conjunto evalúa sus procesos y dinámicas laborales (capacidades de coordinación, producción, etc.) de manera igual en formatos remotos y presenciales, en una diferencia relevante respecto al resto de los trabajadores y trabajadoras de otras edades. Todo lo anterior podría dar cuenta de un segmento que se ve más expuesto a vulnerabilidades asociado al trabajo remoto aún con la dualidad de sentirse más habituado al mismo.
- 4.** Al incorporar cruces con variables asociadas a la ocupación tipos ocupacionales al cual pertenecen los distintos trabajadores y trabajadoras destacan, los trabajadores/as agricultores, agropecuarios, forestales y pesqueros, como un conjunto que demuestra una evaluación más concentrada en niveles regulares sobre las condiciones de trabajo y medidas asumidas por sus empresas contratantes (en relación a las medidas de higiene, preventivas y seguridad), expresa que hace valer menos su derecho a desconexión laboral (además de cumplir con mayor carga horaria de trabajo remoto). Dicha tendencia es seguida también por los trabajadores/as asociados al campo de servicios y comercio.

Concretamente, otros datos relevantes en relación a la ocupación muestran por ejemplo como los trabajadores del servicio y el comercio así como las ocupaciones elementales, y en ocasiones específicas los administrativos (particularmente en relación al derecho a desconexión) mostrarían los mayores niveles de sobrecarga laboral e incumplimiento de derechos dentro del trabajo remoto, siendo estos los segmentos más contactados por sus jefaturas fuera del horario laboral y los fines de semana, además de presentar los mayores porcentajes de casos que declaran nunca hacer uso



de su derecho a la desconexión y que terminan trabajando fuera de su horario laboral. Dichos porcentajes es importante destacar no serían significativos en relación al total de casos dentro de dichos segmentos, sino que de manera comparativa al resto de tipos de ocupación mostrarían los niveles porcentuales más altos en relación a las variables descritas.

Por su parte, el resto de los segmentos mostraría en general de manera uniforme una mayoría de casos que daría cuenta de cómo se ejerce constantemente el derecho a la desconexión laboral, como rara vez son contactados por sus empleadores fuera del horario laboral y los fines de semana. Es destacable no obstante que dicha distribución se ve alterada en relación a cuanto se incurre en alargar la jornada laboral fuera del horario habitual, lo que se debe abordar caso a caso según cada ocupación en particular, y donde destaca, como ya se mencionó, los trabajadores del comercio y servicios y los agricultores con los porcentajes más altos de quienes reconocen siempre o casi siempre trabajar fuera de su horario laboral.

Por otro lado, y en cuanto a la valoración de los aspectos del espacio de trabajo remoto, existe una regularidad para todos los segmentos de trabajadores según ocupación, de una valoración positiva de las condiciones físicas y del entorno. Lo anterior se repite al momento de preguntar por la valoración sobre las comunicaciones e instrucciones de parte de sus empleadores en relación a las condiciones de seguridad, salud y riesgos que podría implicar el trabajo remoto, donde en general se valora de manera ampliamente positiva las gestiones realizadas por las empresas contratantes.

- 5.** En cuanto al comportamiento de los datos según sector de actividad económica, destacan aquellos trabajadores/as que forman parte de las industrias creativas y sanitarias. En dichos campos se evidencia un aumento de la evaluación regular sobre las medidas sanitarias, preventivas y de seguridad, mientras que en el caso de los trabajadores de sectores artísticos y creativos aumenta considerablemente la ausencia de dichas medidas asumidas por los empleadores en casos específicos como las capacitaciones o la comunicación sobre los medios de trabajo.



6. Considerando la totalidad de la muestra, es destacable también el hecho de que las condiciones de trabajo de los espacios remotos aun encontrándose en buenas condiciones, contrastan con la provisión de recursos esenciales para el trabajo remoto, como lo son el escritorio (junto a la silla de escritorio), el teléfono móvil y la conexión a internet, los cuales en una mayoría notable son provistos por los propios trabajadores y trabajadoras.



cliOconsulting;
Chile | Colombia | Perú | Panamá