



Chile | Colombia | Perú | Panamá

# Informe Final

---

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





# Contenido

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>OBJETIVOS DEL ESTUDIO .....</b>	<b>4</b>
<b>ANTECEDENTES DEL ESTUDIO .....</b>	<b>5</b>
Condiciones laborales en la ocupación .....	11
Uso de las tecnologías en el trabajo remoto .....	14
Cumplimiento y/o vulneración de derechos labores en el trabajo remoto .....	16
Impacto en la conciliación de la vida familiar y laboral en contextos de trabajo remoto .....	18
Normativa legal vigente en Chile sobre trabajo a distancia y teletrabajo .....	7
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>23</b>
Tratamiento y limpieza de la base de datos.....	26
Metodologías de análisis.....	35
<b>RESULTADOS .....</b>	<b>36</b>
Características de la muestra alcanzada .....	37
Jornada y Carga laboral .....	42
Condiciones Laborales en la ocupación .....	46
Uso de tecnologías .....	79
Derechos laborales.....	83
Conciliación de trabajo y vida personal .....	89
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>97</b>



## **Autores(as)**

**Equipo ClioDinámica**

**Contraparte Técnica Unidad de Estudios, Subsecretaría del Trabajo**



# INTRODUCCIÓN / 1

El siguiente documento corresponde al informe final de consultoría para el estudio de descripción de las condiciones de trabajo y empleo en el trabajo a distancia y el teletrabajo. Esta consultoría fue realizada en el marco de una licitación pública (630-16-LE23) emitida por la subsecretaría del Trabajo, la cual fue adjudicada y ejecutada por ClioDinámica SpA.

Este documento contiene y describe los principales resultados del estudio, obtenidos a partir de la implementación y análisis de la encuesta web aplicada a los distintos trabajadores/as, bajo regímenes mixto y 100% remoto, a partir de los datos entregados por la Dirección del Trabajo sobre los pactos vigentes de teletrabajo y trabajo a distancia.

En detalle, se presentan los términos metodológicos del estudio y los resultados derivados del análisis estadístico descriptivo de la información. Además, el presente estudio da cuenta de una serie de reflexiones sobre las implicancias en materia de condiciones laborales en la ocupación y la armonización de la vida laboral y familiar, asociada a distintas variables de interés del estudio como lo son tanto los tipos de regímenes laborales en cuestión, el sexo y edad de los encuestados/as.



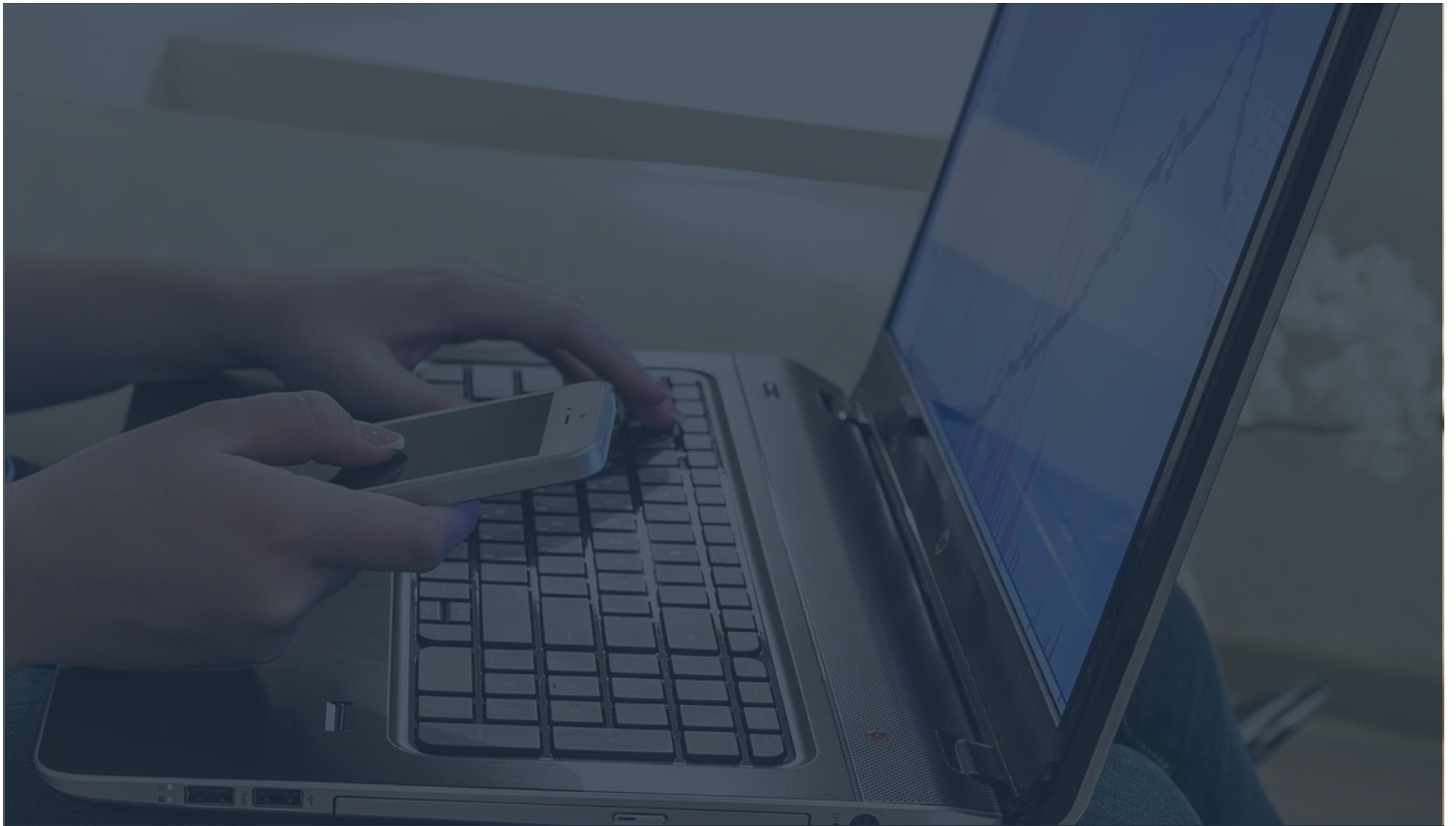
# OBJETIVOS DEL ESTUDIO /2

## 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.



03

## ANTECEDENTES DEL ESTUDIO



El presente apartado muestra la discusión teórica y desde la literatura que permite contextualizar los factores y componentes que integran la problemática del estudio, así como la manera en que se construyen las dimensiones de análisis asociadas a los objetivos y desde ellas a las variables que han sido operacionalizadas para la construcción de los instrumentos para la recolección de datos. Además, se ofrece una descripción pormenorizada y en detalle de los principales aspectos que se consideran dentro de la actual ley N° 21.220 que regula el teletrabajo en Chile, considerando sus antecedentes normativos previos y los ámbitos que esta regula, los cuales además representan marcos para la evaluación y análisis que ofrece el presente estudio.

Hasta antes de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo y el trabajo a distancia eran fenómenos poco comunes en América Latina y en Chile. Sin embargo, con los confinamientos y la necesidad de mantener la producción y los servicios esenciales, estas formas de trabajo se expandieron significativamente. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021a), en 2020, entre el 20% y el 30% de la fuerza laboral en América Latina trabajaba fuera de su lugar habitual, en comparación con menos del 3% en 2019. En Chile, el porcentaje de personas que trabajaban de esta manera aumentó del 0,5% en 2019 al 20,3% en el trimestre junio-julio-agosto de 2020 (INE, 2022). Sin embargo, actualmente, con el retorno presencial al trabajo, estas cifras han disminuido a alrededor del 3,7% de los asalariados.

Aunque la expansión del teletrabajo y el trabajo a distancia fue útil durante las cuarentenas y permitió mantener empleos y salarios, estas formas de trabajo no son adecuadas para todas las ocupaciones. Según un estudio realizado en Chile, solo el 25,9% de las ocupaciones a nivel nacional son susceptibles de ser realizadas mediante teletrabajo (Centro UC Políticas Públicas, 2021). Los trabajadores formales con empleos calificados, principalmente en actividades profesionales, técnicas, gerenciales o administrativas, tuvieron más oportunidades de teletrabajar, mientras que los trabajadores informales, trabajadores por cuenta propia, jóvenes y mujeres con menores calificaciones y bajos ingresos tuvieron dificultades para acceder a estas modalidades de trabajo.

Ante este contexto, varios países, incluido Chile, han implementado iniciativas legales para regular el teletrabajo y el trabajo a distancia. En Chile, la ley que regula actualmente estas formas de trabajo fue promulgada en marzo de 2020 y tiene como objetivo establecer disposiciones generales sobre el pacto de trabajo, la jornada laboral, la organización del trabajo, la seguridad y salud, los derechos



laborales y el uso de tecnologías. La legislación distingue entre el teletrabajo y el trabajo a distancia y establece los aspectos que deben ser acordados entre el empleador y el trabajador, como la modalidad de trabajo, el lugar de trabajo, los mecanismos de supervisión y control, el tiempo de desconexión y la jornada laboral. También se abordan aspectos relacionados con el uso de tecnologías y la salud y seguridad laboral.

Además de la ley mencionada, existen otras normativas que regulan el teletrabajo y el trabajo a distancia en situaciones particulares, como aquellas que brindan la posibilidad de trabajar en estas modalidades a quienes tienen personas a su cuidado debido a situaciones de catástrofe o pandemia, y a las trabajadoras embarazadas en el contexto de estado de excepción constitucional. Estas leyes establecen obligaciones para los empleadores y brindan protección a los trabajadores en estas circunstancias.

## Normativa legal vigente en Chile sobre trabajo a distancia y teletrabajo

El teletrabajo es reconocido por primera vez en Chile, a través de la Ley 19.579 el año 2001, la cual lo incorpora como un caso de excepción a la duración máxima de la jornada laboral de 45 horas semanales del Código del Trabajo. En sus inicios, el teletrabajo se regulaba en el artículo 22 del Código del Trabajo, que lo definía como una modalidad de trabajo en la que el trabajador presta sus servicios desde su domicilio o desde otro lugar distinto de la empresa. Sin embargo, esta regulación era insuficiente, ya que no contemplaba aspectos relevantes, como la jornada de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, o el derecho a desconexión.

En el año 2012, se promulga la Ley N° 20.720, que modifica el Código del Trabajo en materia de teletrabajo. Esta ley incorpora algunos aspectos relevantes, como la definición de teletrabajo como una modalidad particular del trabajo a distancia, la obligación del empleador de proporcionar los equipos y herramientas necesarios para el desempeño de las funciones, y la obligación del trabajador de informar al empleador sobre su domicilio o lugar de trabajo. Sin embargo, la regulación del teletrabajo seguía siendo insuficiente, ya que no contemplaba aspectos fundamentales, como el derecho a desconexión, o la protección de la seguridad y salud en el trabajo.

La pandemia de COVID-19 aceleró el desarrollo del teletrabajo en Chile. Según la Encuesta mensual de Remuneraciones y de Costo de la Mano de Obra del INE,





durante los meses de abril a junio de 2020, el 36% de las empresas implementaron teletrabajo o trabajo a distancia, además los datos muestran que aproximadamente 1 de cada 4 trabajadores (25,5%) realizó labores a distancia o teletrabajo. La pandemia puso de manifiesto las ventajas del teletrabajo, como la conciliación de la vida personal y laboral, la reducción de costos y la mejora de la productividad.

En respuesta a esta situación, se promulgó la Ley N° 21.220, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo. Esta ley entró en vigencia el 1 de abril de 2020 y constituye la regulación más completa del teletrabajo en Chile.

La ley define el trabajo a distancia como aquel que se realiza en el domicilio del trabajador, sin supervisión directa del empleador, mientras que el teletrabajo es una modalidad particular del trabajo a distancia en la que se utilizan tecnologías de la información y comunicación para el desempeño de las funciones.

Dentro de la nueva normativa, se establece que los teletrabajadores gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo, y respecto al lugar de trabajo, se estipula que el empleado elija libremente dónde desempeñará sus funciones. Por otra parte, se define que **las partes podrán pactar que el trabajador a distancia distribuya libremente su jornada en los horarios que le acomoden, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal y las relativas al descanso semanal**. En el caso del teletrabajo, las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo, sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

Al igual que las normativas en otros países, la ley también incorpora **el derecho a la desconexión, la que debe ser al menos, doce horas continuas** en un periodo de veinticuatro horas, además de días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Respecto a condiciones de salud y seguridad, el reglamento establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo, entre las que incluye que los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador. Además, se establece que **el empleador debe identificar los riesgos asociados al puesto de trabajo y tomar las medidas preventivas necesarias e**



informarlas al empleado. Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar sus labores, y hacer seguimiento al cumplimiento de estas medidas.

Sumado a los aspectos anteriores, la nueva normativa considera los medios y recursos tecnológicos como un carácter propio del teletrabajo y que por dando debe estipularse en los marcos de regulación y criterios que puedan establecerse entre las partes de un contrato de trabajo. Es relevante en ello los aspectos que se señalan en el artículo 152 de la normativa, donde se esclarece que los recursos tecnológicos y materiales necesarios para el cumplimiento de las funciones remotas deberán ser provistas por el empleador, así como el mantenimiento y costos de operación de las mismas.

La ley actualmente en vigencia presenta aún no obstante ciertos desafíos con respecto a la regulación de los regímenes de trabajo remoto que se consolidan cada vez más en el mercado y campo laboral chileno<sup>1</sup>.

Como ejemplo de lo anterior se encuentran menciones sobre la complejidad conceptual que se establece diferenciando entre teletrabajo y trabajo a distancia, considerando que el primero, asociado a la presencia de medios tecnológicos para el monitoreo y desempeño de las funciones, tendería a abarcar unívocamente al segundo, ya que las funciones laborales remotas de una u otra manera incluirían medios de telecomunicación para la coordinación y regulación de los procesos y acciones en el trabajo (Parga y Vasseur, 2019).

Así mismo, la voluntariedad que se establece para la adopción de los regímenes de trabajo remoto, y por tanto la reversibilidad que se declara dentro de la ley para dichos pactos, se menciona en ocasiones, podría suponer disonancias en las definiciones iniciales de las vacantes y la oferta de trabajo, en tanto el diseño inicial de los cargos y sus funciones podría o no especificar y asociar las responsabilidades al tipo de régimen esperado.

---

<sup>1</sup> Aún con un descenso de la cantidad de trabajadores en Chile que cumplían labores de manera remota en relación a los peaks durante la pandemia, el porcentaje a 2023 sigue siendo significativamente superior a los niveles previos al 2020 que no alcanzaban más allá del 0,6% (OCEC-UDP, 2023).



Con todo, y de manera esquemática entonces, la ley consideraría los siguientes aspectos esenciales dentro de aquellos que se verían regulados y definidos para los regímenes de trabajo remoto:

- La diferenciación conceptual entre el trabajo a distancia y teletrabajo, siendo ambos desempeñados de manera parcial o total fuera del espacio oficial de la empresa a la cual se prestan los servicios.
- La voluntariedad y libertad de pacto entre las partes para establecer dentro de los acuerdos contractuales la manera en que se desempeñaran las funciones de trabajo remoto.
- La voluntariedad y unilateralidad para retornar y restablecer las condiciones de trabajo previamente acordadas mediante notificación escrita previo 30 días.
- La posibilidad de que el trabajador/a distribuya libremente los horarios de trabajo de su jornada cumplida de manera remota, todo en función de la posibilidad de que ello sea compatible con el carácter de sus funciones.
- Sea como fuere que se distribuyan los horarios y cargas de trabajo, existirá el derecho a desconexión que deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.
- Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, siendo también el empleador quien se responsabilice por los costos de mantención y operación de los mismos.
- Será también responsabilidad de los empleadores comunicar oportunamente a los trabajadores sobre los riesgos de salud y seguridad en los que pueda incurrir el o la trabajadora en tanto cumpla sus funciones de manera remota.

Los anteriores elementos se destacan como elementos que son evaluados y abordados dentro de las dimensiones y variables para el presente estudio.

## Condiciones laborales en la ocupación

Una primera dimensión se relaciona con las condiciones laborales en la ocupación, abarcando aspectos como la jornada laboral, la organización flexible del trabajo y la seguridad y salud en el puesto de trabajo. En este sentido la evidencia comparada arroja hallazgos contradictorios sobre los efectos de estos elementos en la fuerza laboral. Por un lado, algunas perspectivas sostienen que el teletrabajo y el trabajo a distancia brindan mayor flexibilidad y autonomía al personal en términos de organización del tiempo y desplazamiento hacia el lugar de trabajo (Di Martino & Wirth, 1990). Además, se ha señalado que estas modalidades mejoran la productividad, reducen los costos para las empresas (Elchholz, 2014; Harker Martin & McDonnell, 2012), aumentan la satisfacción laboral (Bailey & Kurland, 2002) y el compromiso organizacional (Park & Cho, 2022).

Sin embargo, otras perspectivas más críticas han demostrado que estas modalidades de trabajo pueden llevar a una extensión y desdibujamiento de la jornada laboral (ILAW-FES, 2022; Kelliher & Anderson, 2010), mayor intensidad y carga de trabajo (Kelliher & Anderson, 2010), problemas de salud laboral (Bergum, 2007; Di Martino, 2004; Montreuil & Lippel, 2002), así como un mayor estrés y menor satisfacción laboral debido al enfoque en la consecución de metas en el proceso de trabajo (Sandoval et al., 2021).

Varios estudios (Niu Q. et al., 2021; Biron M & Veldhoven M., 2016) han demostrado el impacto negativo del teletrabajo en el tiempo libre, convirtiendo el lugar de descanso en el lugar de trabajo; allí se observaron efectos negativos significativos como el aislamiento social, además de una mayor cantidad de dolencias físicas en trabajadores dentro del formato híbrido (oficina y teletrabajo) y teletrabajo exclusivamente, en comparación a aquellos que sólo trabajan en oficina. Si bien el teletrabajo podría tener efectos positivos como una menor presión arterial, aumenta el estrés al hacerse por largas horas y con recursos inadecuados (Beckel, J.L.O. & Fisher, G.G., 2022). Se ha demostrado que las condiciones inapropiadas del entorno de trabajo, especialmente la altura de la silla y el soporte incorrecto para los brazos y la espalda, son factores importantes para el desarrollo de los trastornos musculoesqueléticos y fatiga visual. Estos aspectos se verían acrecentados para aquellos casos en que el empleador no apoya a sus trabajadores en el arreglo de los recursos necesarios (Matisane et. Al, 2021).

Con respecto al contexto latinoamericano específico, los(as) trabajadores(as) latinoamericanos han sido particularmente vulnerables a los efectos negativos del



teletrabajo durante la pandemia, dada la falta de protección social y las mayores probabilidades de trabajar en condiciones inseguras y poco saludables (de los Santos D.y Fynn, I., 2023). Además, la brecha digital y la disponibilidad limitada de conexiones de Internet de alta velocidad en algunas áreas de la región dificultan aún más la capacidad de los trabajadores para llevar a cabo su labor de manera efectiva desde casa.

En el contexto chileno, Boccardo, Andrade y Ratto (2021) han constatado el desdibujamiento y la extensión de la jornada laboral en los teletrabajadores del sector público, así como la intensificación del trabajo en algunas ocupaciones. Además, según datos de la Dirección del Trabajo (2022), aproximadamente el 59% de las denuncias presentadas en el contexto del teletrabajo y trabajo a distancia se refieren al incumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el puesto de trabajo. Por su parte, Céspedes et al. (2021) han demostrado que los trabajadores chilenos perciben que modalidades como el teletrabajo conllevan mayor estrés y menos tiempo para la vida familiar y privada.

Fuera del contexto chileno, en Estados Unidos, Pabilonia y Vernon (2022) han encontrado que los teletrabajadores tienen mayor sueldo por hora de trabajo que aquellos trabajando desde una oficina; sin embargo, tienden también a trabajar por mayor cantidad de horas. Algunas de las otras conclusiones a las que llega el estudio respecto a las condiciones de trabajo, refiere a la experiencia de madres que sufren mayor cantidad de interrupciones al teletrabajar en comparación con otros trabajadores, lo cual tiene efectos negativos para su productividad.

Desde el Parlamento Europeo se realizó un estudio sobre el impacto de teletrabajar en los y las trabajadores(as) y la sociedad, enfocándose en estudios de caso. En primer lugar, con respecto a Alemania, se observa que previo a la pandemia, el 5,7% de las personas empleadas "usualmente trabajaban desde casa" (Eurostat, 2020 en Junge, 2021), justo abajo del promedio de la UE. Ya para abril de 2020, un 36,6% de los y las alemanes(as) habían "comenzado a trabajar desde casa como resultado de la situación". En cuanto a los impactos que esto ha tenido, un 38% de los y las empleados(as) reportaron trabajar más horas desde casa (Hofmann et al., 2020 en Junge, 2021), y un 48% reconoce que esta modalidad conduce a un desdibujamiento entre la esfera privada y laboral; dentro de esta cifra, el 54% considera esto un aspecto en contra para trabajar desde casa (Grunau et al., 2019 en Junge, 2021).



Por otro lado, en el caso de Finlandia, un 14,1% de la población empleada usualmente trabajaba en casa para el año 2019, la proporción más alta (junto con Países Bajos) en Europa (Eurostat, 2020 en Hahne, 2021). Algunos de los factores que han influido en esta alta proporción en comparación a otros países europeos, incluyen la profesión, la configuración institucional, el nivel de digitalización y la cultura (Buttner & Breitzkreuz, 2020 en Hahne, 2021). Por ejemplo, Finlandia tiene el más alto índice de economía y sociedad digital (DESI), el cual mide conectividad, capital humano, uso de internet, integración de la tecnología digital y servicios públicos digitales (European Commission, 2019 en Hahne, 2021). El porcentaje de quienes empezaron a trabajar en casa debido a la pandemia asciende a 59% (Eurofound, 2020 en Hahne, 2021). A pesar de lo generalizado que ha parecido ser la implementación del teletrabajo, se observan aspectos negativos como el 65% de los teletrabajadores declarando que han sido contactados, mayormente vía email, sobre materias de trabajo, fuera de horas regulares de trabajo (OIT, 2017 en Hahne, 2021). Otra área impactada es la relacionada al bienestar personal, en donde el 74% de los empleados reportaron sentirse separados de sus colegas, el 54% sentirse aislados, y el 56% extrañaban a sus colegas (Blomqvist, 2020 en Hahne, 2021). Es interesante revisar estos casos para dar cuenta cómo en países más adaptados al teletrabajo y al uso de tecnologías, se siguen generando en alta medida consecuencias negativas para el bienestar personal de las y los trabajadores(as).

Con respecto a la seguridad y salud laboral, diferentes estudios han abordado el impacto del teletrabajo en la salud y bienestar del (la) trabajador(a). Es destacable notar que, en países como Japón, el porcentaje de teletrabajadores con hábitos de consumo de alcohol fue un 13,8% mayor que para trabajadores en oficina, en el contexto del período de emergencia de COVID-19 (Niu Q.et. al, 2021) En la misma línea, aquellos teletrabajando mostraron más tendencias depresivas y de ansiedad, señalando que sufrían de más angustia por el conflicto trabajo-familia y el estar confinado en casa.

La investigación de Rymaniak et al. (2021) se centra en la perspectiva de diseño del trabajo, entendida como las características del trabajo, en términos del establecimiento de tareas y actividades. En este sentido, la falta de experiencia y regulaciones específicas durante la pandemia, incrementaron la incertidumbre de trabajadores, dando cuenta de la importancia del diseño del trabajo para desarrollar mejores espacios de trabajo remoto. Los estudios sugieren que el diseño cuidadoso de los subsistemas organizativos, personales y tecnológicos puede llevar a mejores resultados tanto en productividad como en salud y bienestar de los



empleados (Beckel, J.L.O. & Fisher, G.G., 2022). Factores como las demandas y recursos laborales, la autonomía, el apoyo organizativo y las relaciones sociales influyen en los resultados del teletrabajo.

Estos estudios y análisis destacan la importancia de abordar adecuadamente las condiciones laborales relacionadas con el teletrabajo y el uso de tecnologías, considerando tanto los beneficios potenciales como los desafíos y riesgos asociados. Asimismo, resaltan la necesidad de implementar medidas y políticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud en el entorno laboral remoto. De esta manera, se podrán maximizar los beneficios del teletrabajo y garantizar un ambiente laboral saludable y productivo para los trabajadores.

## Uso de las tecnologías en el trabajo remoto

Una segunda dimensión se relaciona con el uso de las tecnologías. A este respecto, la pandemia logró acelerar la adopción del teletrabajo en muchas empresas; sin embargo, no todas pudieron adaptarse debido a la falta de herramientas y plataformas tecnológicas (Jacomé et al., 2021). Ha habido otros estudios abordando las normativas a este respecto; en Ecuador, la normativa presenta vacíos legales en cuanto a la provisión de herramientas y plataformas tecnológicas (Ortiz et al., 2021), y de manera similar se vio en Bolivia en donde el teletrabajo fue adoptado desde micro a medianas empresas, pero sin una inversión adecuada en tecnología ni capacitaciones para su implementación efectiva (Serrate, 2023). En Chile, el estudio realizado por González et al. (2021) analiza la Ley n° 21.220 que regula el trabajo a distancia en Chile y expone los avances y riesgos de precarización para los trabajadores en Chile, dando cuenta de que la ley no establece una obligación para los empleadores de proporcionar las herramientas tecnológicas necesarias para el teletrabajo, lo que puede generar una mayor precarización laboral para los trabajadores que deben asumir los costos de adquirir y mantener estas herramientas.

Según un informe reciente de ILAW-FES (2022) que analiza las legislaciones sobre teletrabajo en América Latina y el Caribe, se identifica que, aunque el uso de tecnologías es fundamental en el teletrabajo y ampliamente utilizado en el trabajo a distancia, la garantía de su provisión por parte de los empleadores no está completamente asegurada en la región (por ejemplo, en Brasil). Estos aspectos son relevantes ya que algunas de las barreras para la adopción de estas modalidades por parte de la fuerza laboral son, precisamente, de índole tecnológica (Lott &





Abendroth, 2020). Además, estudios como el de Montreuil & Lippel (2003) destacan el papel de los insumos tecnológicos de trabajo, señalando que existen diversos problemas relacionados con la calidad y propiedad de las herramientas de trabajo. De hecho, de acuerdo con los registros administrativos de la Dirección del Trabajo (2022), una de las principales razones de denuncias en contextos de teletrabajo o trabajo a distancia se refiere a la falta de provisión, mantenimiento y reparación de los equipos tecnológicos de trabajo, lo cual se convierte en un aspecto clave.

Así mismo, la ley no establece mecanismos claros de control y supervisión del proceso de trabajo mediado por tecnologías (González et al., 2021), lo que puede generar mayor vulnerabilidad para los trabajadores en términos del monitoreo de su desempeño laboral. Estos aspectos han suscitado un gran interés en la investigación, específicamente en cuanto a los mecanismos de supervisión mencionados (Aguilar, 2022). Si bien se ha demostrado que ciertos grupos ocupacionales de alto nivel gerencial se adaptan bien a estos mecanismos mediados por tecnología, ya que promueven la autonomía, la confianza y la productividad (Baruch, 2001; Felstead et al., 2003), también se ha observado que muchas empresas encuentran dificultades para implementar estas modalidades debido a la falta de visibilidad y presencia física de los trabajadores. Esto implica la necesidad de reorganizar las estrategias de control y gestión, lo cual puede chocar con las culturas organizacionales tradicionales que priorizan la presencialidad (Aguilera et al., 2016; Elchholz, 2014).

Además, diversas investigaciones han destacado que uno de los principales riesgos de los mecanismos de control tecnológicos es su potencial invasivo en la vida privada y familiar de los empleados (Aguilar, 2022). Esto puede generar un mayor grado de subordinación laboral (Fairweather, 1999) e incluso afectar el rendimiento (Bonet & Salvador, 2017). Por tanto, es necesario encontrar un equilibrio adecuado entre los mecanismos de control y la protección de la privacidad y el bienestar de los trabajadores. Elbaz et al. (2022) realizó una revisión de estudios sobre teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y descubrió que el uso de tecnologías de monitoreo, como el registro de pulsaciones de teclas y la videovigilancia, aumentó durante la pandemia, lo que generó preocupaciones sobre la privacidad y la autonomía de los trabajadores.

Las tecnologías de comunicación y la interacción mediada transforman la actividad laboral diaria en un formato extendido de trabajo, donde se relajan las restricciones espacio-temporales; así, las nuevas TIC cambian la importancia





relativa de quienes solían individualmente guiar el trabajo -gerentes o quien corresponda-, marcando el ritmo cada vez más por medio de la interacción horizontal de compañeros de trabajo (Thulin E. & Vilhelmson, B., 2021). En un sentido contrario, la falta de control y supervisión por parte de los empleadores puede generar una sensación de aislamiento y desconexión del lugar de trabajo (Nguyen, M. H., 2021).

## Cumplimiento y/o vulneración de derechos labores en el trabajo remoto

Una tercera dimensión se relaciona con los derechos laborales tanto individuales como colectivos de los teletrabajadores y trabajadores remotos.

Antes de la pandemia de Covid-19, la regulación del teletrabajo era limitada y generalmente se limitaba a organizaciones individuales. Sin embargo, el aumento en el uso del teletrabajo durante la pandemia ha llevado a un número creciente de actores sociales y legisladores a tomar medidas regulatorias. A nivel internacional, las normas laborales abordan parcialmente el teletrabajo, centrándose en aspectos como la seguridad y salud laboral, las horas de trabajo, los períodos de descanso y la protección de datos personales. En la Unión Europea, el Acuerdo Marco de la UE sobre Teletrabajo proporciona la regulación más completa, estableciendo normas para proteger los derechos de los teletrabajadores (OIT, 2021).

Algunos países cuentan con legislación sobre modalidades de trabajo flexible que puede ampliarse para incluir el teletrabajo, permitiendo a los trabajadores solicitar lugares de trabajo flexibles. Otros países han ofrecido orientación regulatoria sobre el teletrabajo, brindando marcos para trabajadores y empleadores sin establecer obligaciones legales. En algunos casos, se observa una combinación de enfoques regulatorios y orientativos. La acción regulatoria relacionada con el teletrabajo ha aumentado en todo el mundo desde la pandemia, y países como Argentina, Chile, México, Perú y Rusia están buscando asistencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para desarrollar regulaciones nacionales sobre el teletrabajo (OIT, 2021).

En la mayoría de los países donde estas modalidades de trabajo se han extendido, las leyes reconocen que los trabajadores tienen los mismos derechos y responsabilidades que sus colegas que trabajan de forma presencial. Esto se aplica tanto a nivel individual, como en la negociación de acuerdos, y a nivel colectivo,



como la sindicalización y la negociación colectiva (ILAW-FES, 2022). Sin embargo, en el análisis comparativo también se ha observado que estas leyes se basan en una serie de principios y protecciones específicas para estas modalidades de trabajo, ya que requieren el reconocimiento de nuevos derechos y condiciones laborales (De Vries et al., 2019; Gentilin, 2020; OIT, 2020).

Entre estos principios destacan la voluntariedad de adoptar el teletrabajo o el trabajo a distancia y la reversibilidad de la relación laboral. En cuanto a los derechos, se incluyen el derecho a la desconexión y la compensación de los gastos relacionados con el trabajo fuera del lugar habitual de la empresa. Estos aspectos son fundamentales para asegurar que los trabajadores en estas modalidades tengan garantías y protecciones adecuadas (De Vries et al., 2019; Gentilin, 2020; OIT, 2020). El derecho a la desconexión se ha convertido en un tema importante, ya que los trabajadores buscan establecer límites entre el trabajo y la vida personal. Francia, Bélgica, España e Italia han implementado legislación que reconoce este derecho, estableciendo pautas para que empleadores y empleados negocien el uso de comunicación digital fuera del horario laboral. Otros países, como Irlanda, los Países Bajos y Portugal, están explorando la adopción de medidas regulatorias similares (OIT, 2021).

La regulación del trabajo a distancia puede ser una herramienta importante para proteger los derechos laborales de los teletrabajadores, pero es necesario que se aborden estos aspectos (la voluntariedad, los riesgos laborales y el derecho a la desconexión), como se ha dejado ver en la legislación española a partir de la pandemia (Ayala, 2022; Ayerra, 2022; López, 2022). En esta línea, la Ley 10/2021 de España implicó un avance al regular la desconexión digital ante la difuminación de los límites entre los tiempos de trabajo y los de descanso; sin embargo, presenta ciertas carencias, como señala López (2022), en cuanto a no desarrollar este derecho dentro de un marco de seguridad y salud laboral. Si se enmarcara dentro de esas legislaciones, se habilitaría de mejor manera el reconocimiento de las disparidades y desigualdades de género, así como el abordar los riesgos que afectan de manera particular a las mujeres y combatir toda forma de discriminación. Esto permitiría evitar la perpetuación de roles de género, prevenir los riesgos derivados de las dificultades para conciliar la vida familiar, laboral y personal, y erradicar posibles casos de ciberacoso o acoso relacionados con el uso de tecnologías digitales.

La privacidad del trabajador y la vigilancia electrónica también son cuestiones relevantes en el teletrabajo. Existe la preocupación de equilibrar el derecho a la

privacidad de los trabajadores con la capacidad de los empleadores para monitorear electrónicamente a sus empleados. Las regulaciones específicas en esta área varían entre países (OIT, 2021).

En general, se reconoce cada vez más la necesidad de acciones y políticas regulatorias para abordar el teletrabajo y los temas relacionados. Diferentes países están adoptando enfoques diversos para regular el teletrabajo, proteger los derechos de los trabajadores y abordar los desafíos que surgen del trabajo remoto.

## **Impacto en la conciliación de la vida familiar y laboral en contextos de trabajo remoto**

En cuanto a la última dimensión, diversos estudios han abordado diferentes aspectos relacionados con esta modalidad laboral y su impacto en la conciliación de la vida familiar y laboral. Uno de los temas recurrentes es el conflicto entre la familia y el trabajo, tanto en la dirección del trabajo invadiendo la esfera personal como viceversa (Fernández-Lozano, 2023). Autores como Clark (2000) han explorado los límites entre la vida personal y laboral, y se ha observado cómo el teletrabajo tiende a difuminar estos límites (Rodríguez, 2021).

Una de las principales ventajas asociadas al teletrabajo y al trabajo a distancia es la posibilidad de lograr un mejor equilibrio entre el trabajo remunerado y la vida familiar y personal (Baruch, 2001; De Vries, 2019; Sullivan y Lewis, 2001). Esto se debe a la flexibilidad laboral inherente a estos regímenes de trabajo, que implica la capacidad de organizar los horarios y la deslocalización del proceso de trabajo (Aguilar, 2022). El teletrabajo ofrece una mayor adaptabilidad a las necesidades de cuidado, responsabilidad que recae mayoritariamente sobre las mujeres (Sánchez-Aragón, 2022).

Otras investigaciones respaldan esta premisa, informando sobre un mayor equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo familiar, un fortalecimiento de los lazos parentales y maternos, y, sobre todo, un aumento en la participación laboral de las mujeres en estas modalidades de trabajo (Baines y Gelder, 2003; De Vries, 2019). Sin embargo, existe el riesgo de que las mujeres asuman el costo de la conciliación si son empleadas en sectores o actividades que permiten el trabajo a distancia (Sánchez-Aragón, 2022). Es necesario regular esta situación, asegurando un equilibrio entre los sexos en la asignación del trabajo remoto por parte de las empresas.



Varios estudios sostienen que el teletrabajo y el trabajo a distancia tienden a aumentar el conflicto entre el trabajo y la vida familiar, difuminando los límites entre el trabajo remunerado y el no remunerado, prolongando la jornada laboral e interrumpiendo la vida privada y familiar, lo que precariza el trabajo femenino y refuerza los roles de género y de cuidado que recaen en las mujeres (cf. Coban, 2020; Karjalainen, 2022; Mirchandani, 1999; Sandoval et al., 2021; Sullivan y Lewis, 2001; Tremblay et al., 2006).

Un hallazgo destacado es que el conflicto generado por el teletrabajo es más predominante en las mujeres, especialmente aquellas que teletrabajan (Fernández-Lozano, 2023). Las mujeres perciben que la familia invade su espacio laboral en mayor medida, lo que incrementa la sensación de no haber dedicado suficiente tiempo al trabajo. Además, la fatiga derivada de esta situación afecta negativamente las prácticas de cuidado (Fernández-Lozano, 2023).

En el caso de los hombres con educación superior, se observa que también experimentan la sensación de dedicar menos tiempo del deseado a la familia (Fernández-Lozano, 2023). Por otro lado, las mujeres con estudios universitarios presentan problemas para concentrarse, lo que puede dificultar su desempeño laboral (Fernández-Lozano, 2023).

En el caso de Chile, al igual que a nivel comparativo, existen evidencias contradictorias. Durante la pandemia, la encuesta "El barómetro del teletrabajo" reveló que el 41% de los encuestados afirmó que esta modalidad les permite conciliar de manera más efectiva la vida familiar y laboral. Sin embargo, en un estudio sobre los servicios públicos, Boccardo et al. (2021) encontraron que el teletrabajo incrementa la carga de trabajo doméstico y de cuidado en las mujeres, generando una doble jornada y una interferencia debido a las tareas del hogar y de cuidado. Además, informes que analizan las legislaciones sobre estas modalidades de trabajo en la región han señalado que la conciliación trabajo-familia es una dimensión generalmente ausente en las normativas, lo que contribuye y agrava las desigualdades de género y los efectos negativos en la fuerza laboral femenina (ILAW-FES, 2022; Miranda y Boccardo, 2021).

En investigaciones cualitativas realizadas en Chile, se ha evidenciado que el teletrabajo tiene implicancias diferenciadoras para las mujeres académicas, especialmente aquellas con hijos menores (Undurraga et al., 2021). Se ha observado una escasa proactividad por parte de las instituciones universitarias en la implementación de políticas de teletrabajo con perspectiva de género, lo que

afecta negativamente el bienestar y las condiciones laborales de estas mujeres (Undurraga et al., 2021).

Desde una perspectiva legal, la ley N° 21.220 en Chile ha modificado el Código del Trabajo en relación al trabajo a distancia, generando avances y riesgos en la materia (González et al., 2021). Entre los avances se encuentran la legislación sobre una modalidad de trabajo que antes no tenía una normativa clara, la igualdad de derechos laborales y la potencialidad de ingreso al mercado laboral para grupos subrepresentados. Sin embargo, también existen riesgos de precarización, como la ampliación de la jornada laboral y la complejidad de supervisar condiciones de seguridad y salud en el trabajo (González et al., 2021).

En España, el teletrabajo ha experimentado un aumento significativo en los últimos años, y con la regulación de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, se establecen una serie de derechos y obligaciones para ambas partes, incluyendo el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral, el derecho a la intimidad y protección de datos, y la responsabilidad del empleador en cuanto a los medios y equipos necesarios para el teletrabajo.

De la revisión de otras experiencias comparadas en Francia, Nueva Zelanda y Finlandia, Álvarez (2020) indica que (1) los tres países cuentan con regulación de esta modalidad de trabajo. Su implementación es voluntaria, requiriendo acuerdo por escrito, así como considerando la protección de la salud del teletrabajador. (2) Todos estos países cuentan con distintas medidas alternativas de cuidado para conciliar la vida laboral y familiar; (3) durante la pandemia, promovieron el teletrabajo y destacaron medidas de conciliación: En Francia, un derecho al subsidio de actividad parcial, en Finlandia, un apoyo económico a padres que debieron ejercer labores de cuidado, y en Nueva Zelanda, donde se implementaron medidas de cuidados para trabajadores en actividades esenciales, entre otras medidas.

En conclusión, el teletrabajo ofrece la posibilidad de lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar y personal, gracias a su flexibilidad laboral y la capacidad de adaptarse a las necesidades de cuidado. Sin embargo, también puede generar conflictos al difuminar los límites entre el trabajo remunerado y no remunerado, especialmente para las mujeres, y reforzar los roles de género y de cuidado. Es necesario implementar políticas y medidas que promuevan la igualdad de género, la corresponsabilidad y el bienestar de los trabajadores para garantizar una conciliación efectiva en esta modalidad laboral.

Profundizando desde otras aristas en la temática del teletrabajo, existen algunos países e instituciones que ofrecen **guías de implementación** para el teletrabajo. Allí, se ha reconocido el trabajo de Canadá, que desde el sector público ha generado la *guía para optimizar la fuerza laboral híbrida: foco en el teletrabajo*. La orientación proporcionada por el gobierno canadiense con respecto al teletrabajo busca fomentar la oportunidad del trabajo híbrido y optimizar tanto el teletrabajo como el trabajo en el sitio, con el objetivo de crear un entorno laboral diverso, inclusivo y productivo. La guía se divide en cinco secciones (Treasury Board of Canada Secretariat, s.f.)

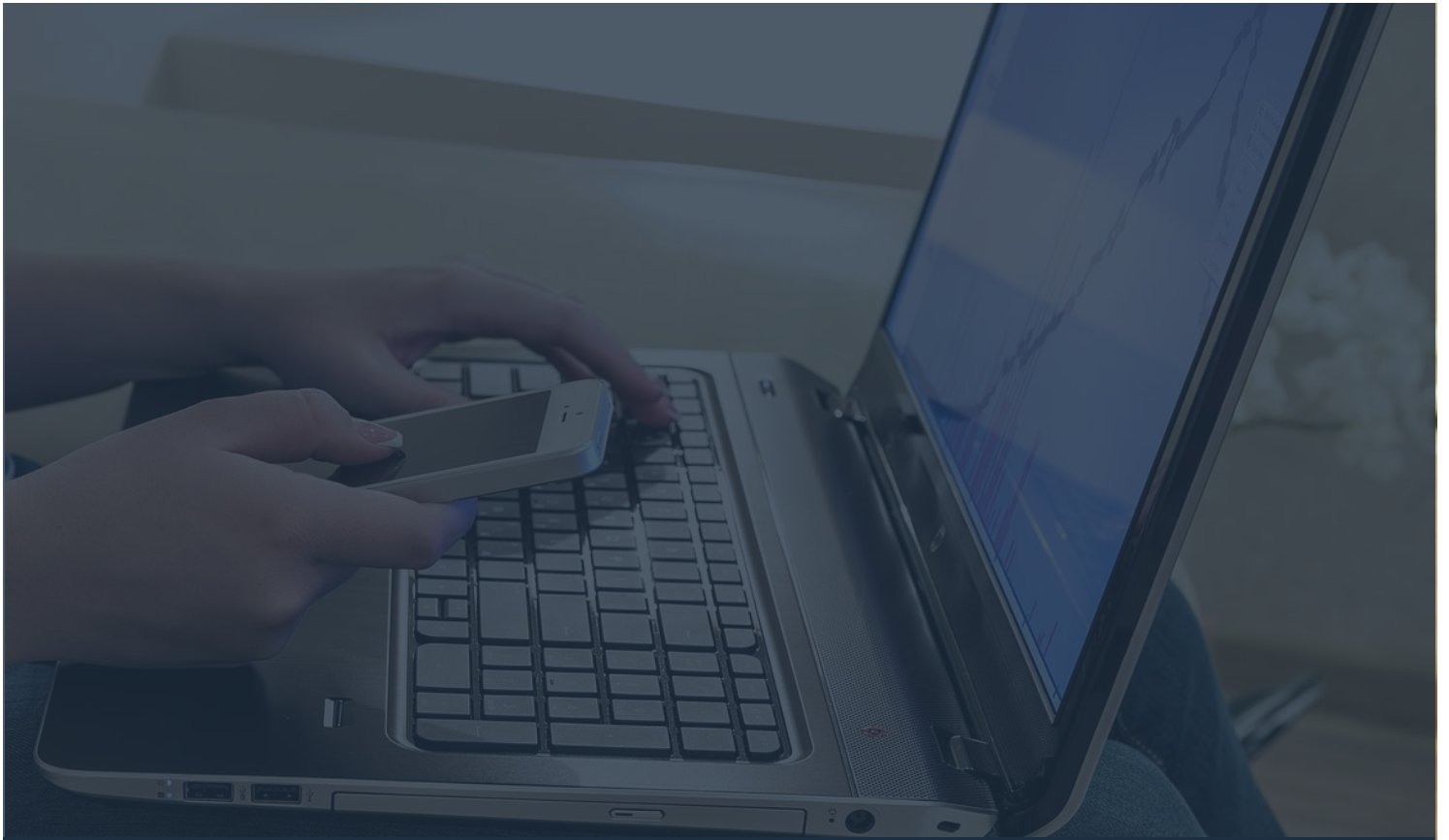
1. **Descripción general:** Esta sección ofrece una introducción al trabajo flexible y al teletrabajo. Explica que el teletrabajo es un acuerdo voluntario en el que los empleados solicitan trabajar en un lugar diferente a su lugar de trabajo designado, mientras que el trabajo remoto ocurre cuando los empleadores requieren que los empleados trabajen en otro lugar debido a circunstancias imprevistas. También aclara que los beneficios y las condiciones están determinados por la ubicación del lugar de trabajo designado.
2. **Orientación para las organizaciones:** En esta sección se describen los principios básicos que las organizaciones deben seguir, como la coherencia, la flexibilidad, la transparencia, la equidad y la excelencia. Se destaca la importancia de cumplir con las políticas, eliminar barreras y realizar análisis basados en el género. Algunos puntos clave incluyen realizar un seguimiento de la ubicación del trabajo, categorizar los puestos como teletrabajo de tiempo completo, una combinación de trabajo en el sitio y teletrabajo, o solo trabajo en el sitio, y considerar factores como los requisitos operativos, el bienestar y la salud mental al aprobar solicitudes de teletrabajo.
3. **Orientación para gerentes:** Esta sección resalta la importancia de crear lugares de trabajo justos, flexibles, saludables y seguros para una fuerza laboral híbrida. Se sugiere comunicar claramente los requisitos del teletrabajo, tener en cuenta la diversidad y la inclusión, revisar los acuerdos de teletrabajo anualmente y prepararse para gestionar empleados en un entorno híbrido. Se aconseja a los gerentes evaluar los requisitos operativos, la dinámica del equipo y los factores de bienestar, y conversar con los empleados sobre el impacto del teletrabajo en la salud mental, las medidas de adaptación, la integración con el equipo y otras consideraciones.
4. **Orientación para los empleados:** Esta sección anima a los empleados a verificar si su puesto es elegible para el teletrabajo, evaluar su preferencia por el teletrabajo y discutirlo con su gerente. Se destaca la responsabilidad compartida para el éxito de los acuerdos de teletrabajo y se brinda información sobre salud mental, medidas de adaptación y otros factores a considerar.

En general, la guía tiene como objetivo ayudar a las organizaciones y gerentes a implementar una fuerza laboral híbrida exitosa al proporcionar principios,



consideraciones y procesos para optimizar el teletrabajo y el trabajo en el sitio. También se destaca que la Secretaría de la Tesorería de Canadá tomará en cuenta las aportaciones de las organizaciones y avanzará en cambios de política basados en el enfoque posterior a la pandemia





04

# METODOLOGÍA

---



## 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%
<b>TOTAL</b>	<b>129.978</b>	<b>100%</b>

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
<b>TOTAL</b>	<b>129.978</b>	<b>100%</b>	<b>1192</b>	<b>2,83%</b>	<b>5368</b>

Fuente: Cliodinámica SpA.

## Tasa de respuesta

En relación con las tasas de respuesta de la encuesta, se alcanzó un total 3.600 (tres mil seiscientos) encuestas respondidas en distintos grados de completitud. De estas respuestas un total de 3067 (tres mil sesenta y siete) fueron encuestas finalizadas con éxito, mientras que se reportaron 533 (quinientos treinta y tres) encuestas de manera parcial. Considerando el total de encuestas respondidas (considerando encuestas finalizadas y parciales), se obtuvo un 67,1% de tasa de respuesta.

Por otra parte, se establece la existencia de encuestas válidas, las que comprenden las respuestas finalizadas con éxito, además de respuestas parciales que han completado al menos un 80% de la encuesta, es decir encuestas que poseen respuestas válidas al menos hasta la pregunta 26. La tasa de respuesta considerando solo las encuestas válidas alcanza un 58,3%.

Tabla 3: Disposición final de las interacciones con la muestra seleccionada

Estrato	Finalizada	No responde	Parcial Inválida	Parcial Válida	Total general
100% Remoto	2.164	454	339	43	3.000
Mixto	903	1.314	132	19	2.368
<b>Total general</b>	<b>3.067</b>	<b>1.768</b>	<b>471</b>	<b>62</b>	<b>5.368</b>

Fuente: Clodinámica SpA.

## Tasa de logro objetivo

Respecto a la tasa de logro objetivo, se alcanzó una muestra sobre lo esperado para ambos estratos. Así para la muestra de modalidad remota se alcanzaron un total de 2207 encuestas validas (finalizadas más parciales válidas) logrando una tasa de 370% de logro, mientras que para la modalidad mixta se alcanzó un total de 922 encuestas válidas, obteniendo una tasa de logro de 154,7%.

Tabla 4: Tasa de logro objetivo por Estrato

Estrato	Muestra Esperada	Muestra Alcanzada	Tasa de Logro Objetivo
100% Remoto	596	2207	370,3%
Mixto	596	922	154,7%
<b>Total general</b>	<b>1192</b>	<b>3129</b>	<b>262,5%</b>

Fuente: Clodinámica SpA.

## Tratamiento y limpieza de la base de datos

### Codificación de Datos

La base de datos de la encuesta viene desde la plataforma de recolección en formato .csv. En este formato se realizaron las codificaciones y revisiones de datos, de manera manual, como las depuraciones y limpiezas de preguntas abiertas detallado en el siguiente punto.

La base de datos de la encuesta se extrae desde la plataforma de manera separada para la modalidad mixta y remota, en virtud de que se establecieron dos links diferentes, uno para cada estrato.

Los datos contenidos en ambas bases de datos son expresados en números correlativos, para cada pregunta y para cada alternativa dentro de las preguntas. Es por esto, que se realizó un proceso de etiquetado de las preguntas y alternativas a través del software estadístico STATA, a fin de que al abrir la base de datos final

con este software se pueda comprender bien a que corresponde cada pregunta y cada alternativa.

### Tramos de edad

Adicionalmente, se realizó una clasificación de la pregunta 3 referente a la edad de los encuestados. La clasificación se realizó utilizando los rangos definidos en la base de datos del marco muestral, es decir se realizó la siguiente clasificación de los datos.

Tabla 5: Clasificación de Edad por Tramos

Clasificación	Rangos de Edad
1	Menos de 18 años
2	18 a 25 años
3	26 a 40 años
4	41 a 59 años
5	60 o más años

Fuente: elaboración propia en base a libro de códigos de Marco Muestral.

## Términos de depuración de preguntas abiertas

### Preguntas abiertas escritas

Para depurar las preguntas abiertas de manera escrita, se realizó una revisión manual para corregir problemas de puntuación, mayúsculas y minúsculas, palabras con errores de tipeo (falta de alguna letra, error en orden de las letras, etc.) y respuestas ilegibles, no válidas o mal completadas (letras al azar, una sola letra, signos de puntuación, etc.)

Además, para la pregunta sobre la Jornada de Trabajo, se hizo una revisión de la alternativa abierta Otro, de modo que se traspasaron a otras alternativas algunas respuestas en atención a lo que escribían (ej: respuestas como 45 horas se traspasaron a la categoría 1. Jornada Completa). Además, se codificaron algunas respuestas dentro de la categoría otro que no correspondían a ninguna de las alternativas existentes y que eran similares entre sí, por ejemplo, las respuestas referentes al artículo 22 inciso 2, se unificaron en una sola forma escrita de respuesta.

Adicionalmente, se realizó la codificación de las preguntas abiertas correspondientes a la ocupación del encuestado (P9 y P10), así como también la



codificación del sector de actividad económica en la que se desempeña el encuestado (P11). Esta codificación se realizó siguiendo los lineamientos desarrollados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), a través de un algoritmo de codificación automática mediante el uso de *machine learning*. Esta codificación automática se desarrolla en base al aprendizaje del INE con las preguntas sobre estos temas (ocupación y sector de actividad económica) de la Encuesta Nacional de Empleo ENE.

Dado que las preguntas de esta encuesta sobre los temas mencionados están basadas en la forma y tipo de pregunta de la ENE, es que la herramienta de clasificación automática del INE se ajusta completamente a la necesidad de esta encuesta para codificar las preguntas de ocupación y actividad económica. De esta forma en cuanto a las preguntas de ocupación, estas se codificaron según la clasificación CIUO08.CL, mientras que para la pregunta de actividad económica se codifica según la clasificación CAENES, ambos en el nivel de desagregación de 1 dígito. Las tablas a continuación presentan los valores y etiquetas de cada variable creada con la codificación de ocupación y actividad económica.

**Tabla 6: Codificación de ocupación según CIUO08.CL**

Ocupación	Glosa CIUO08.CL
1	Directores, gerentes y administradores
2	Profesionales, científicos e intelectuales
3	Técnicos y profesionales de nivel medio
4	Personal de apoyo administrativo
5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
6	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros
7	Artesanos y operarios de oficio
8	Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores
9	Ocupaciones elementales
0	Ocupaciones de las Fuerzas Armadas

Fuente: En base al Clasificador Chileno de Ocupaciones CIUO08.CL-INE



**Tabla 7: Codificación de actividad económica según CAENES**

Sector	Glosa CAENES
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
B	Explotación de minas y canteras
C	Industrias manufactureras
D	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
E	Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
F	Construcción
G	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas
H	Transporte y almacenamiento
I	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas
J	Información y comunicaciones
K	Actividades financieras y de servicios de comidas
L	Actividades inmobiliarias
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas
N	Actividades de servicio administrativo y de apoyo
O	Administración pública y defensa, planes de seguridad
P	Enseñanza
Q	Actividades de atención de salud humana y de asistencia social
R	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas
S	Otras actividades de servicios
T	Actividades de los hogares como empleadores, actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
U	Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

Fuente: En base al Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas CAENES-INE

### Preguntas abiertas numéricas

Respecto a las preguntas abiertas cuyas respuestas eran numéricas, se realizó una revisión de los datos obtenidos en las encuestas, cuidando que estos se mantuvieran en los rangos válidos de respuesta. Así se definieron como válidos los siguientes rangos según el tipo de pregunta.



- **Edad**

En esta pregunta se definió como rango válido, todo valor positivo entero mayor a cero.

- **Jornada de trabajo (días y horas trabajadas) de manera remota y presencial**

En este conjunto de preguntas se realizó un análisis doble, en atención a revisar la existencia de valores fuera de rango y en atención de la corrección de la modalidad de trabajo que se detalla más adelante.

En relación con el análisis de valores fuera de rango, se realizaron una serie de correcciones a fin de evitar la existencia de valores que no son posibles desde el punto de vista técnico-numérico. En base a esto el primer proceso de depuración realizado fue la revisión de los días de trabajo tanto en modalidad remoto como presencial, buscando que no existieran tanto en cada modalidad de trabajo como en su conjunto valores mayores a los 7 días de la semana. En los casos que se encontraron valores inconsistentes, (por ejemplo, una suma de días de trabajo presencial y remoto mayor a 7), los valores de ambas variables se reemplazaron por la codificación de valores inválidos, la cual se detalla más adelante.

Para el caso de la depuración y limpieza de las horas de trabajo reportadas, se definió el cálculo de horas promedio para cada régimen de trabajo así como el cálculo de horas promedio conjunta entre ambos regímenes para determinar la validez de las respuestas. Las horas promedio por modalidad de trabajo fueron calculadas como la división de las horas reportadas (variables p7\_2 y p8\_2) por la cantidad de días reportados (variables p7\_1 y p8\_1). En el caso de las horas promedio en conjunto primero se realizó la suma de los días (p7\_1 y p8\_1) y horas (p7\_2 y p8\_2) reportadas y se realizó la división de ambas sumas para obtener el promedio de horas diarias en conjunto.

Una vez obtenido estos cálculos, se determinó en base a la evidencia encontrada en la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT)<sup>2</sup> desarrollada por el INE y a datos del Better Life Index<sup>3</sup> construido por la OCDE, que el promedio para horas de ocio y cuidado personal en nuestro país ronda las

---

<sup>2</sup> [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/sintesis-resultados-actividades-personales-enut.pdf?sfvrsn=fd9a7cea\\_6](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/sintesis-resultados-actividades-personales-enut.pdf?sfvrsn=fd9a7cea_6)

<sup>3</sup> <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/chile-es/>

14 horas diarias, lo que deja un promedio disponible para realización de actividades laborales de 10 horas diarias.

En base a esto se definió que aquellos casos que sobrepasaran estas horas promedio, ya sea en cada modalidad de trabajo o en el cálculo de horas promedio conjunto, los valores de las variables de horas reportadas (p7\_2 y p8\_2) se reemplazaran por la codificación de valores inválidos, la cual se detalla más adelante.

## Procedimientos de edición

### Tratamiento de Preguntas sin Respuesta y Respuestas Invalidas

Como se muestra en el apartado sobre las tasas de respuesta, se consideraron encuestas con respuestas parciales mayores a 80%, es decir encuestas que respondieron al menos hasta la pregunta 26. (de un total de 32 preguntas). Para las preguntas de esos casos que no fueron respondidas se asumieron como missing values, al igual que los casos en los que el encuestado haya seleccionado no estar trabajando en la modalidad en la que aparecía seleccionado.

Adicionalmente, en respuesta a la depuración de las preguntas abiertas, tanto numéricas como escritas, se traspasaron con el código 999 datos considerados inválidos en este proceso de limpieza y revisión, como numero fuera de rango (ej: edades y/o horas negativas) y respuestas ilegibles o mal completadas (ej: letras al azar, puntos, letras únicas).

### Tratamiento de respuestas indefinidas

En consideración a las respuestas “no sé /no estoy seguro(a)”, se aplicó una codificación igual para todas las preguntas con el código 888, a fin de evitar confusiones en las categorías de cada pregunta, al aparecer originalmente esta alternativa como una alternativa válida en cada pregunta y al estar los datos provenientes de la encuesta expresados en números correlativos.

### Corrección Estrato de modalidad de trabajo

Al realizar el análisis de los datos y respuestas obtenidas, se encontró una situación anómala en cuanto a la pertenencia de la modalidad de trabajo de quienes respondieron la encuesta. A través de las respuestas de días y horas de trabajo vía





remoto y presencial. Se evidenció el hecho de que algunos trabajadores del estrato 100% remoto, según el registro del marco muestral, mantenían en la realidad un formato de trabajo mixto, ya que declaraban tener días y horas de trabajo presencial. Razón por la cual se decidió, en virtud de poder capturar un análisis más preciso y evitar información que presente sesgos y/o inconsistencias, corregir el estrato de modalidad de trabajo en virtud de la realidad vista en las variables del apartado jornada y carga laboral.

En virtud de lo anterior se generó una nueva variable (modalidad) en la que se establecieron las categorías 100% remoto, para aquellos que dentro del estrato correspondiente declararon no tener ningún día ni hora de trabajo presencial y aquellos trabajadores del estrato mixto que en la práctica declaran no tener ningún día ni hora de manera presencial. Mientras que la segunda categoría de trabajo mixto definida para aquellos que estaban dentro del estrato correspondiente en el marco muestral más aquellos del estrato 100% remoto según el marco muestral pero que declararon trabajar al menos un día o alguna cantidad positiva de horas de manera presencial.

En la siguiente tabla se muestra la distribución de los cambios según el estrato corregido y el estrato original del marco muestral.

Tabla 8: Distribución de modalidad corregida por estrato original del marco muestral

Estrato Corregido	Estrato Original	
	100% Remoto	Mixto
100% Remoto	869	78
Mixto	924	673

Fuente: Cliodinámica SpA.

## Construcción y uso de Factores de expansión

Para el cálculo del factor de expansión de las observaciones de esta encuesta se trabajó en base a la utilización de un factor base corregido por método Raking.

### Construcción de Factor base.

Para la construcción del factor de expansión base, se calculó un ponderador de selección de encuestados, que corresponde al inverso de la probabilidad de selección de dentro de cada uno de los estratos de muestreo definidos. Para ello, se calculan en primer término dentro del marco muestral el total por estrato y luego el total de la muestra teórica (muestra más sobremuestra estimada) para dicho estrato de muestreo. Luego, la probabilidad de selección de cada trabajador dentro de cada estrato se calcula como la razón entre el total de trabajadores en la muestra dentro de cada estrato, y el total de trabajadores dentro de dicho estrato:

$$P_m = \frac{MM_e}{MT_e}$$

Donde  $MM_e$  es el marco muestral por estrato y  $MT_e$  la muestra teórica de cada estrato. Luego, el factor de base de cada trabajador dentro de cada estrato se construye como inverso de la probabilidad de selección, es decir:

$$F_b = \frac{1}{P_m}$$

### Calibración utilizando el método raking

En el presente estudio, se ha utilizado el método de calibración raking, el cual permite ajustar de manera simultánea las subpoblaciones de interés con un nivel de precisión que permitirá calibrar de acuerdo con las variables de interés. En este sentido, se ha considerado la variable "modalidad" para realizar este ajuste. Es por esto, que este método es preferente frente a otros, como lo es el de ajusta de razón (o postestratificación).

Desde la visión matemática, el uso de comandos permite que se genere un ciclo externo que evalúa los criterios de convergencia, mientras que, por otro lado, hay un ciclo interno que itera sobre las variables de control (modalidad). En la calibración de ponderadores bajo este método, la notación  $w_f^{k,v}$  indica el ponderador de la unidad  $f$  calculado en el ciclo externo  $k$ , luego de postestratificar con respecto a la variable  $v$ -ésima (modalidad en este caso). Es así, como  $k$  va desde 1 hasta el número predeterminado de iteraciones  $K$ .

Para realizar esto, se hizo uso del lenguaje de programación R, el cual permite plasmar este método dentro del contexto del diseño de esta encuesta. Para esto, se consideró el id de acceso de cada caso y la modalidad vinculada, incluyendo el ponderador base dentro de esta matriz. Después de aquello, se calcularon las frecuencias de las diferentes modalidades presentes en la muestra. Se definió la población objetivo de acuerdo con las modalidades consideradas y sus frecuencias correspondientes. Posteriormente, se configuró el diseño de encuesta, incorporando la variable de identificación y el ponderador inicial. El procedimiento raking se llevó a cabo utilizando el paquete "survey", el cual está configurado para trabajar con encuestas de diseño complejo, donde se especificaron los márgenes de muestra y población basadas en las frecuencias de las modalidades de acuerdo con el marco muestral. Finalmente, se asignaron los ponderadores resultantes a la base original, agregando una nueva columna.

Este proceso corresponde al ajuste de postestratificación que trata la variable "modalidad" como la variable de postestratificación, siendo ella donde comienza el ciclo para cada caso de la base de datos, permitiendo la optimización de los márgenes de manera secuencial.

Cabe mencionar, que para que este procedimiento se lleve a cabo, se requiere que la variable involucrada (modalidad) presenta valores válidos, por lo que no deben existir datos perdidos. Esto sucede en la base de datos de este estudio, por lo que no hubo que realizar ningún tipo de procedimiento de imputación.

## Metodologías de análisis

### Análisis estadístico descriptivo uni y bivariado

El análisis descriptivo se llevó a cabo para desarrollar la caracterización de las dinámicas y formas que asume el empleo, bajo las variables de interés, en las condiciones de teletrabajo y trabajo a distancia, permitiendo comparar entre segmentos de la muestra (en torno a regímenes contractuales u otras variables sociodemográficas).

Este análisis constituyó el primer acercamiento analítico a la información levantada en la etapa de terreno, y funcionó como la base a partir de la cual se respondió a la necesidad de generar un análisis detallado de la información generada por la encuesta.

Concretamente, se aplicaron técnicas de análisis de tipo univariados como cálculo de frecuencias y proporción de alternativas. Adicionalmente, se usaron algunas técnicas de procesamiento bivariado tales como cruces de datos, aplicando test de hipótesis t. Ambos tipos de técnicas contribuyeron al análisis y descripción en detalle de la información levantada y para contrastar algunas hipótesis que surgieron en el desarrollo de la investigación.



05

## RESULTADOS

## Características de la muestra alcanzada

A continuación, se presentan algunas características de la muestra alcanzada 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 ocupacional del encuestado/a y el sector de actividad económica de la empresa donde desempeñan sus labores los/as encuestado/as.

Respecto a la modalidad de trabajo efectiva de los encuestados se alcanzó un total de 2544 encuestas válidas las cuales un 37% representa al estrato 100% remoto y un 63% representa al estrato de modalidad mixta (remoto y presencial), todo eso asociado al ajuste de las variables de estratificación acorde a las horas y días de trabajo declaradas en la aplicación de la encuesta.

Tabla 9: Distribución de la muestra alcanzada por estratos corregidos<sup>4</sup>

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

Fuente: Cliodinámica SpA.

En cuanto a la distribución por sexo de la muestra alcanzada un 54% de las encuestadas representan mujeres y un 45% hombres.

Tabla 10: Distribución de la muestra alcanzada por Sexo

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.

Respecto a la distribución por rango etario, la mayor proporción de encuestados se encuentra en el rango entre 26 a 40 años, seguido por el tramo de 41 a 59 años con un 54,1% y 37,9% respectivamente.

<sup>4</sup> 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.



**Tabla 11: 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.

En relación con la existencia de menores de 12 años que dependen del encuestado, así como de la existencia de otras personas con situación de dependencia (personas con discapacidad, dependencia funcional, adultos mayores, etc.) se encuentra una mayor proporción de encuestados que no tienen responsabilidad de cuidado. Sin embargo, un 46% declara tener a su cuidado a menores de 12 años y/o personas en situación de dependencia funcional, discapacidad, adultos mayores o con requerimientos de cuidado permanente.

**Tabla 12: Distribución de la muestra alcanzada por cuidado de otras personas.**

Respuesta	N°	Ponderado	No ponderado
Sí	1168	46,4%	45,9%
No	1376	53,6%	54,1%

Fuente: Cliodinámica SpA.

En cuanto al sector económico al cual corresponde la empresa empleadora de cada trabajador/a en su mayoría la muestra corresponde a actividades profesionales, científicas y técnicas y actividades de servicio administrativo y de apoyo siendo ambos un conjunto de casi el 50% de los casos.

Tabla 13: 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	<b>32,7%</b>
Actividades de servicio administrativo y de apoyo	602	<b>23,9%</b>
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%
<b>TOTAL</b>	<b>2544</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Cliodinámica SpA.

En relación con el grupo ocupacional de cada uno de los trabajadores y trabajadoras consultados, en su mayoría estos correspondieron a Profesionales, científicos e intelectuales con un 43% de los casos, seguido de los técnicos y profesionales de nivel medio con 18%.





**Tabla 14: 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%
<b>TOTAL</b>	<b>2544</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cliodinámica SpA.

A nivel de sector económico por modalidad de trabajo, se aprecia que para los trabajadores de régimen mixto existe una alta proporción en actividades profesionales científicas y técnicas con un 36,9% por sobre el 24,8% de trabajadores de régimen 100% remoto que trabajan en esta actividad económica. Por otra parte los trabajadores con trabajo 100% remoto se desarrollan en mayor proporción, comparado a los de modalidad mixta, en el área de información y comunicación con un 18,1%, por sobre el 8,6% de trabajadores de modalidad mixta en este sector.

Tabla 15: Distribución de la muestra alcanzada por modalidad y actividad económico

Actividad Económica CAENES	Modalidad		Total
	100% remoto	Mixto	
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0,4%	0,4%	0,4%
Explotación de minas y canteras	0,1%	0,3%	0,2%
Industrias manufactureras	1,0%	0,9%	0,9%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0,3%	0,1%	0,2%
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	0,1%	0,0%	0,1%
Construcción	0,8%	2,2%	1,5%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	3,5%	4,9%	4,2%
Transporte y almacenamiento	2,1%	3,0%	2,5%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	0,5%	0,1%	0,3%
Información y comunicaciones	18,1%	8,6%	13,6%
Actividades financieras y de servicios de comidas	4,6%	4,0%	4,3%
Actividades inmobiliarias	0,0%	1,8%	0,8%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	28,9%	36,9%	32,7%
Actividades de servicio administrativo y de apoyo	24,8%	23,0%	24,0%
Administración pública y defensa, planes de seguridad	4,5%	6,4%	5,4%
Enseñanza	3,6%	1,8%	2,7%
Actividades de atención de salud humana y de asistencia social	5,3%	4,1%	4,7%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	0,0%	0,1%	0,1%
Otras actividades de servicios	1,4%	1,4%	1,4%

Fuente: Cliodinámica SpA.

## 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 16: 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%	<b>10,2%</b>	6,9%	9,1%	8%	8,7%	<b>11,4%</b>
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.

Respecto a la declaración de días que trabajan habitualmente en modalidad remota, se aprecia en general que se trabaja mayormente entre 3 y 5 días de la semana bajo esta modalidad. En términos de desagregación por tipo de régimen de trabajo, los trabajadores de régimen mixto trabajan en mayor proporción, comparado con el general, entre 1 y 2 días de manera remota, mientras que

quienes están bajo régimen completamente remoto, tienen un mayor porcentaje que trabaja sobre los 5 días hábiles de la semana.

En relación a la diferencia de días trabajados por tramo de edad, el primer rango etario de 18 a 25 años representa un mayor porcentaje de trabajadores con 3 a 5 días de trabajo remoto, similar al tramo de mayor edad.

Tabla 17: ¿Cuántas días trabajó habitualmente por semana en Modalidad Remota en su trabajo?

Días semanales de trabajo remoto	Total	Modalidad		Sexo		Edad			
		100% remoto	Mixto	Hombre	Mujer	18 a 25 años	26 a 40 años	41 a 59 años	60 o más años
<b>Ningún día</b>	2,2%	5,8%	1,3%	2,4%	2%	0%	1,3%	3,2%	3%
<b>Entre 1 y 2 Días</b>	35,8%	2,9%	43,7%	36,2%	35,3%	16,9%	32,5%	37,9%	48,7%
<b>Entre 3 y 5 días</b>	47,2%	15,4%	54,9%	47,8%	46,6%	50,8%	48,7%	46,6%	39,8%
<b>Más de 5 días</b>	14,8%	76%	0%	13,6%	16%	32,3%	17,5%	12,2%	8,5%

Fuente: Cliodinámica SpA.

Al analizar más en detalle la cantidad de horas que dedican habitualmente al trabajo remoto se observa una prevalencia general de trabajo mayor a 45 trabajo remoto semanal. Sobre el 60% de los trabajadores de modalidad 100% remota dedican más de 40 horas a la semana al trabajo remoto, mientras que los trabajadores de modalidad mixta tienen prevalencia entre las 15 y 29 horas de trabajo remoto semanal.

Según tramos de edad, los trabajadores de menor edad, entre 18 y 25 años, están mayormente trabajando 45 o más horas de manera remota, alcanzando un 53,2% de este rango etario.

Tabla 18: ¿Cuántas horas trabajó habitualmente por semana en Modalidad Remota en su trabajo?

Horas semanales de trabajo remoto	Total	modalidad		Sexo		Tramo de Edad			
		100% remoto	Mixto	Hombre	Mujer	18 a 25 años	26 a 40 años	41 a 59 años	60 o más años
Menos de 15 horas	6,7%	2,4%	14,1%	6%	7,3%	0%	4,9%	8,1%	16,6%
Entre 15 y 29 horas	17,3%	2%	<b>44%</b>	18,4%	16,3%	11,9%	15,6%	20,1%	17,4%
Entre 30 y 39 horas	13%	9,5%	19%	12,5%	13,5%	2,4%	13,3%	12,1%	19,1%
Entre 40 y 44 Horas	29%	39,2%	11,2%	30,2%	27,7%	32,5%	31,5%	26,2%	22%
45 o más horas	<b>33,5%</b>	<b>46,8%</b>	11,7%	32,8%	35,2%	<b>53,2%</b>	34,6%	33,5%	24,9%

Fuente: Cliodinámica SpA.

En cuanto a los días de trabajo presencial, se aprecia que la prevalencia general es el trabajo entre 1 y 2 días a la semana, obviando que quienes responden ningún día son los trabajadores de la modalidad 100% remoto.

En relación con diferencias por sexo o edad, no se aprecian diferencias significativas respecto al total general y entre estas variables.

Tabla 19: ¿Cuántas días trabajó habitualmente por semana en PRESENCIALMENTE en su trabajo?

Días semanales de trabajo presencial	Total	Modalidad		Sexo		Edad			
		100% remoto	Mixto	Hombre	Mujer	18 a 25 años	26 a 40 años	41 a 59 años	60 o más años
Ningún día	62,6%	100%	0%	62%	63,3%	82,1%	65,9%	58%	53,5%
Entre 1 y 2 Días	24,1%	0%	64,4%	24,3%	23,8%	14,3%	23,3%	25,4%	26,8%
Entre 3 y 5 días	13,2%	0%	35,4%	13,7%	12,8%	3,6%	10,8%	16,6%	19,1%
Más de 5 días	0,1%	0%	0,2%	0,1%	0,1%	0%	0,1%	0%	0,6%

Fuente: Cliodinámica SpA.

Respecto a las horas trabajadas de manera presencial, se puede notar a nivel general la existencia de una menor distribución de horas semanales de este tipo, concentrando más de un 90% en respuestas menores a 30 horas semanales. Los resultados desagregados por modalidad de trabajo evidencian que los trabajadores con modalidad mixta trabajan mayormente entre 15 y 29 horas presenciales a la semana, mientras que a nivel de sexo y edad los resultados son congruentes con los encontrados en a nivel general.

Tabla 20: ¿Cuántas horas trabajó habitualmente por semana en PRESENCIALMENTE en su trabajo?

Horas semanales de trabajo presencial	Total	modalidad		Sexo		Tramo de Edad			
		100% remoto	Mixto	Hombre	Mujer	18 a 25 años	26 a 40 años	41 a 59 años	60 o más años
<b>Menos de 15 horas</b>	79,4	<b>100%</b>	36,8%	79,1%	79,6%	<b>90,9</b>	81,6%	76,4%	71,8%
<b>Entre 15 y 29 horas</b>	16,5	0%	<b>50,4%</b>	17,3%	15,7%	9,1%	15,2%	18,3%	19,5%
<b>Entre 30 y 39 horas</b>	3,4	0%	10,3%	2,8%	3,9%	0%	2,5%	4,4%	6,7%
<b>Entre 40 y 44 Horas</b>	0,6	0%	1,8%	0,7%	0,5%	0%	0,3%	0,8%	2%
<b>45 horas o más</b>	0,2	0%	0,7%	0,1%	0,4%	0%	0,3%	0,1%	0

Fuente: Cliodinámica SpA.



## Condiciones Laborales en la ocupación

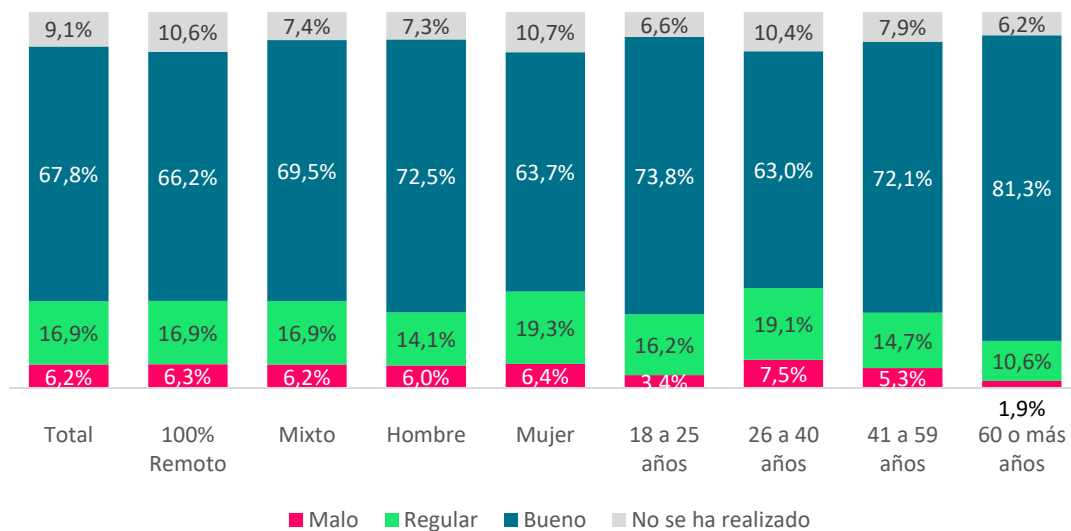
### Valoración de las gestiones del empleador sobre salud y seguridad

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.

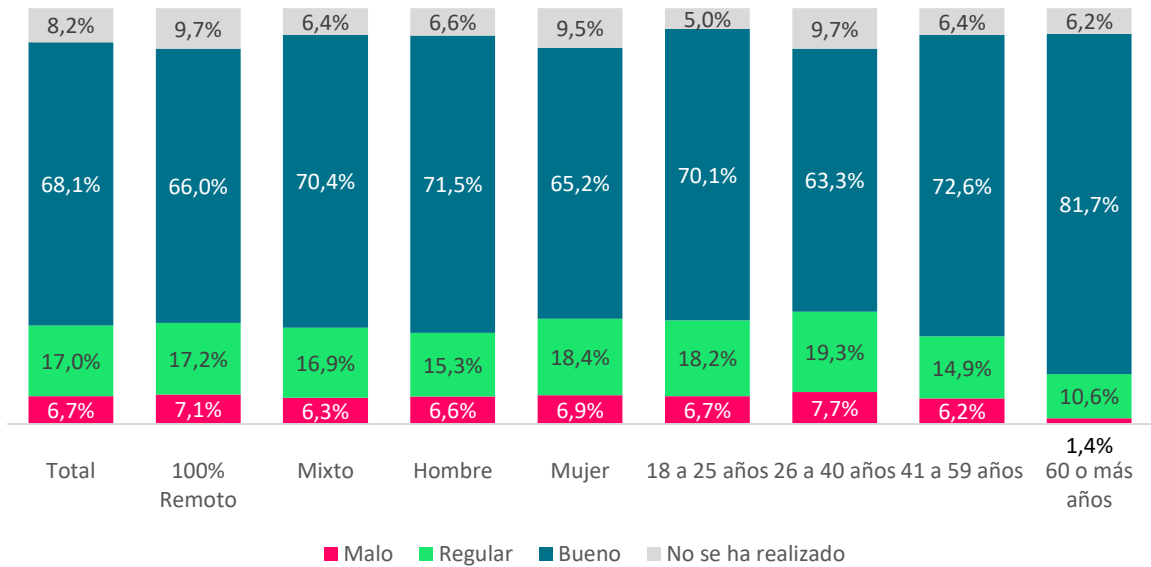
Gráfico 1: p12.a: La comunicación acerca de los riesgos que entrañan sus labores



Fuente: Cliodinámica SpA.

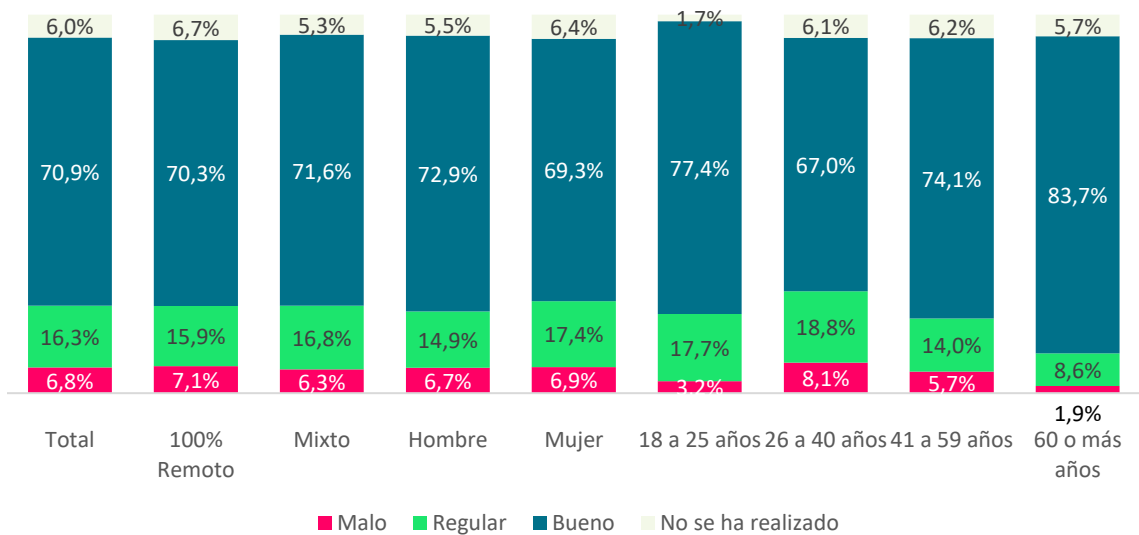


Gráfico 2: p12.b La comunicación acerca de medidas preventivas en su trabajo



Fuente: Cliodinámica SpA.

Gráfico 3: p12.c La comunicación sobre los medios de trabajo correctos para desempeñar sus funciones

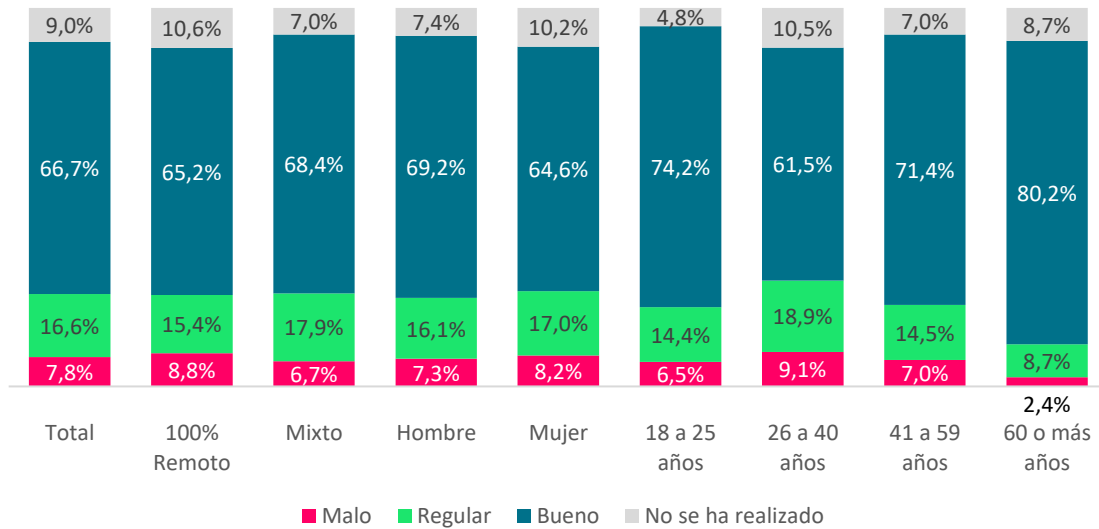


Fuente: Cliodinámica SpA.





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



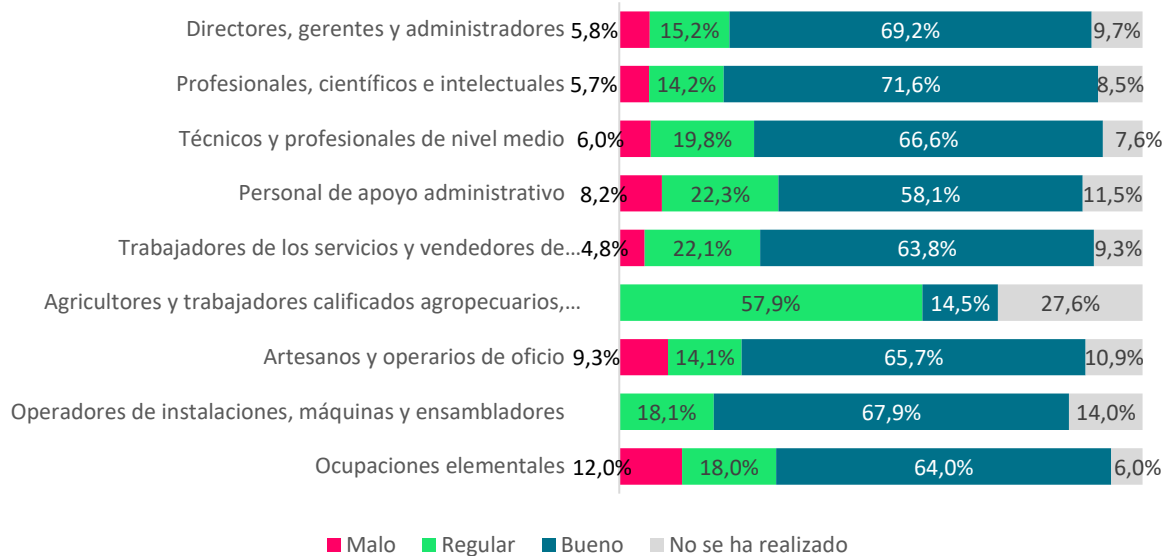
Fuente: Cliodinámica SpA.

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.

Puntualmente sobre la comunicación acerca de los riesgos asociados a las funciones laborales, y en torno al grupo ocupacional, un 71,6% de los profesionales, científicos e intelectuales tienen una mejor evaluación de este aspecto, mientras que los trabajadores/as del agro muestran un resultado significativo de evaluación regular de este aspecto con un 57,9% de las menciones.



Gráfico 5: p12.a: La comunicación acerca de los riesgos que entrañan sus labores, según ocupación.

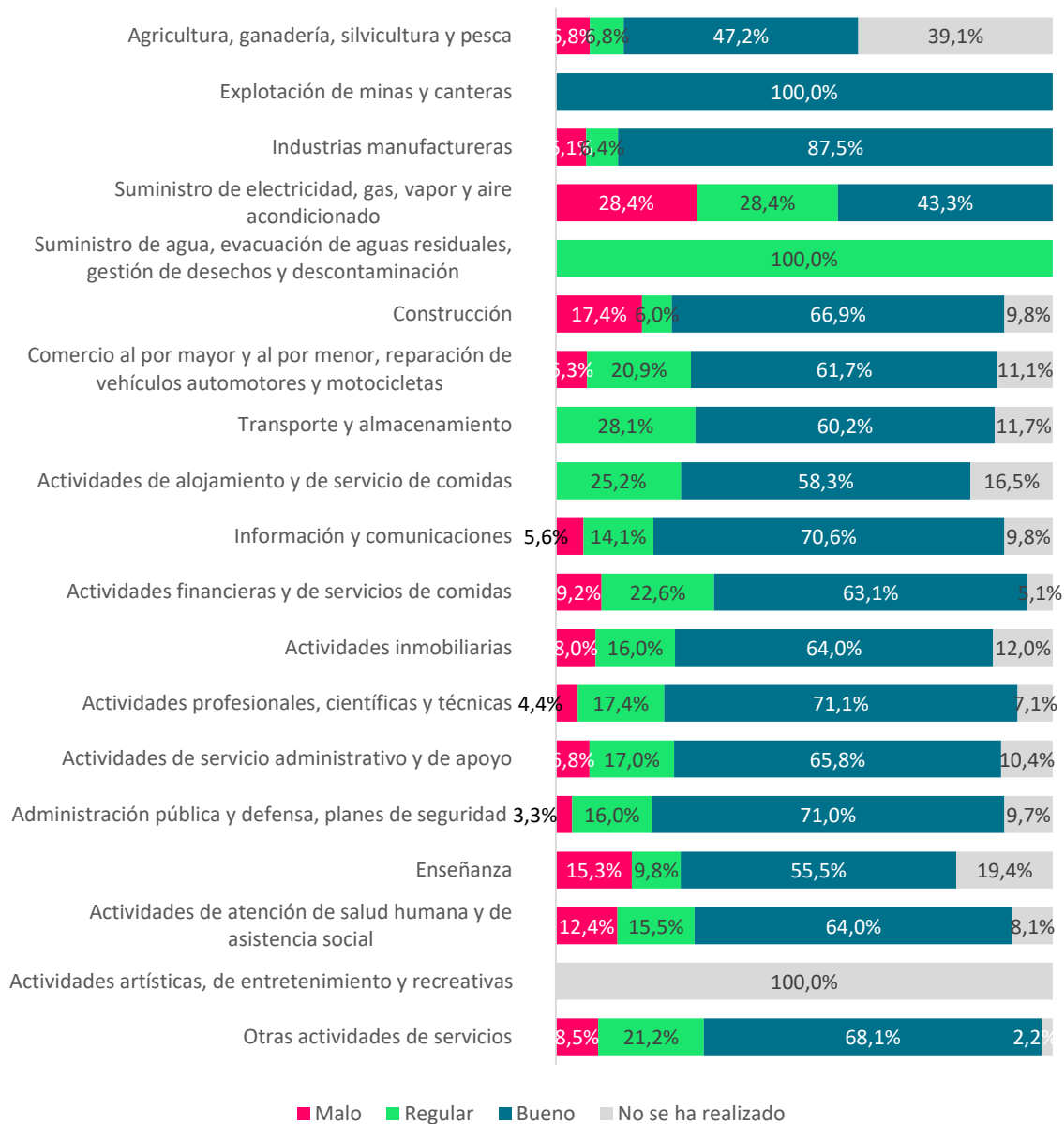


Fuente: Cliodinámica SpA.

En relación con el 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 6:p12.a: La comunicación acerca de los riesgos que entrañan sus labores, según actividad económica.

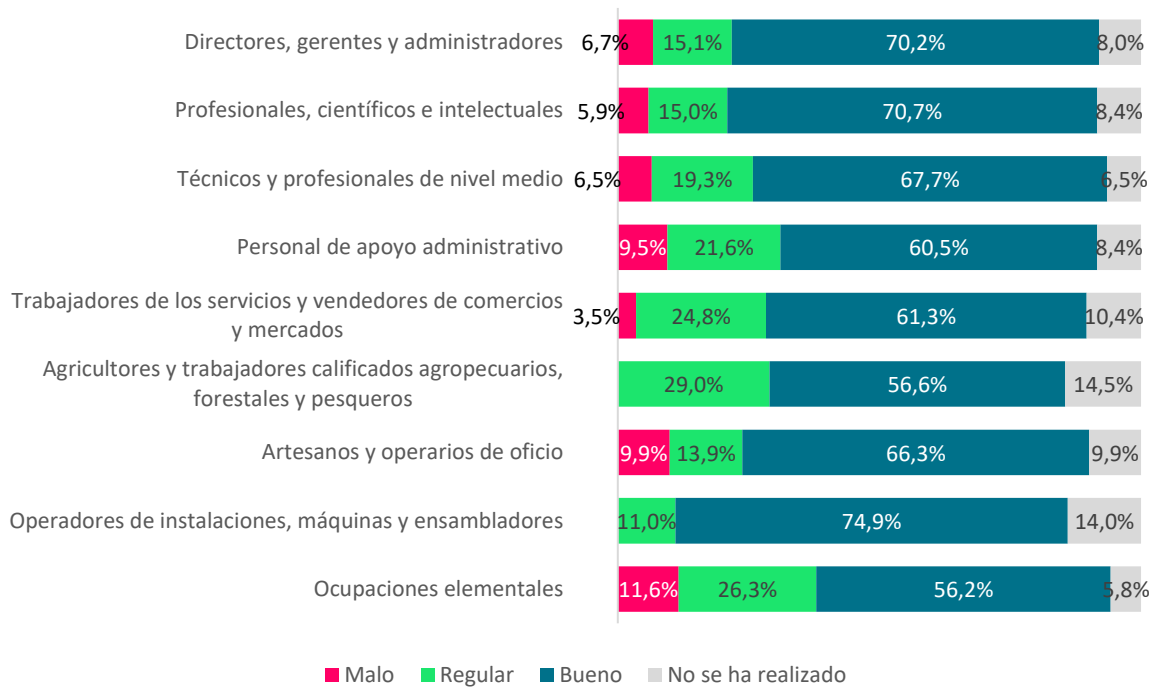


Fuente: Cliodinámica SpA.



En torno a las medidas preventivas disponibles, se replica en general la tendencia de buena evaluación, destacando el grupo ocupacional de operadores de maquinaria entre los cuales un 74,9% evalúa positivamente este aspecto. Los grupos ocupacionales con menor evaluación positiva son trabajadores calificados del sector agropecuario y las ocupaciones elementales (asociados a personal de aseo, obreros, recolectores de desechos, etc.), entre los que un 56% evalúan positivamente la comunicación de medidas preventivas en el trabajo.

Gráfico 7: p12.b La comunicación acerca de medidas preventivas en su trabajo, según ocupación.

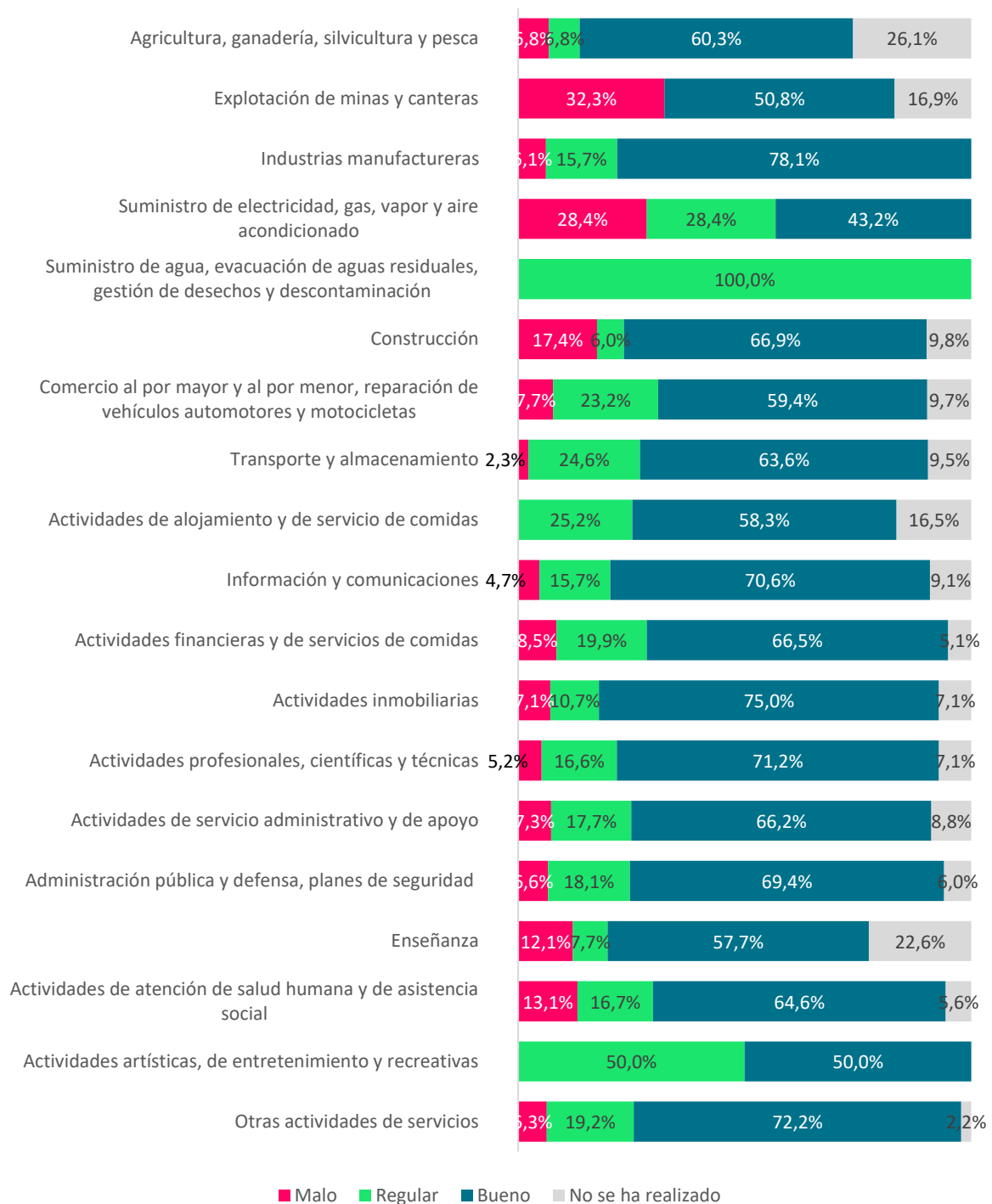


Fuente: Cliodinámica SpA.

Visto desde la óptica del sector económico, nuevamente las empresas sanitarias muestran una alta evaluación regular el aspecto, alcanzando al 100% de los casos. Además, contrasta el hecho de que aumenta la evaluación negativa en el sector de la minería con un 32,3% de los casos que expresa esta posición crítica frente a la comunicación de las medidas preventivas.



Gráfico 8: p12.b La comunicación acerca de medidas preventivas en su trabajo, según sector económico

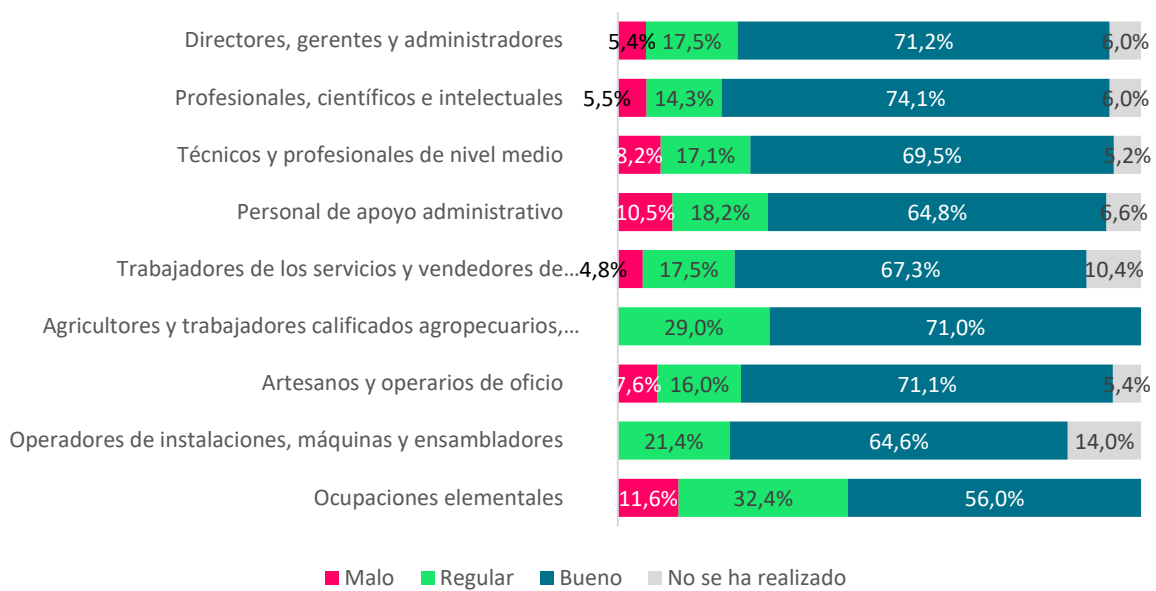


Fuente: Cliodinámica SpA.



En cuanto a cómo se evalúa la comunicación de los medios de trabajo correctos para el óptimo desarrollo de funciones entre los grupos de ocupación de los trabajadores, se mantiene un alto porcentaje de evaluación positiva en todos los grupos de ocupación, sin embargo los trabajadores del grupo de ocupaciones elementales tienen una evaluación regular del 32,4% y una evaluación negativa del 11,6%. Al contrario, el grupo con mayor evaluación positiva de este aspecto es el grupo de profesionales, científicos e intelectuales con un 74,1% de evaluación

Gráfico 9: p12.c La comunicación sobre los medios de trabajo correctos para desempeñar sus funciones, según ocupación.

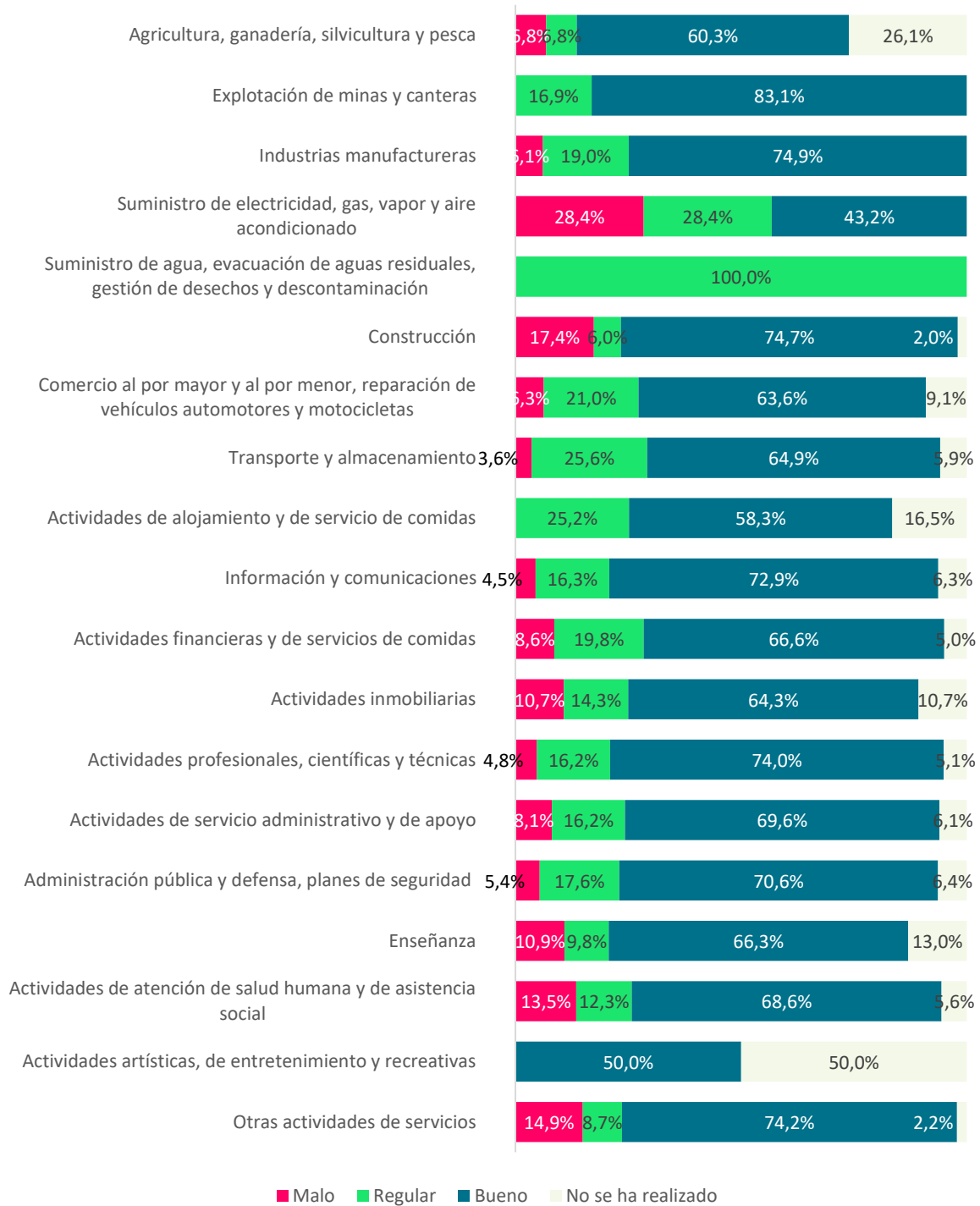


Fuente: Cliodinámica SpA.

Analizando este mismo aspecto según sector de actividad económica, nuevamente resalta que los trabajadores de la industria sanitaria en su totalidad hacen una evaluación regular esta vez de la comunicación de medios de trabajo correctos, así como también que los trabajadores del sector de suministro de energía poseen el mayor porcentaje de evaluación negativa de este aspecto. Por el contrario la industria minera es la que más destaca en su evaluación positiva de la comunicación de medios correctos para desempeñar las funciones del trabajo.



Gráfico 10: p12.c La comunicación sobre los medios de trabajo correctos para desempeñar sus funciones, según actividad económica.

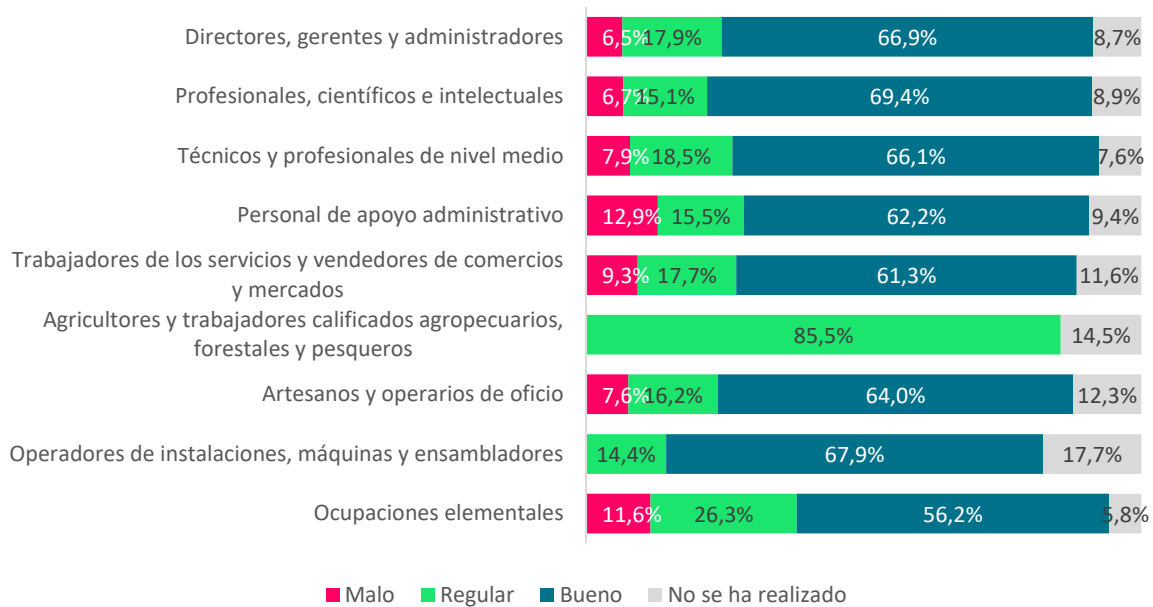


Fuente: Cliodinámica SpA.



En el caso de la valoración de las capacitaciones sobre seguridad y salud por grupo de ocupación, 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 11: p12.d Las capacitaciones sobre medidas de salud y seguridad, según ocupación.



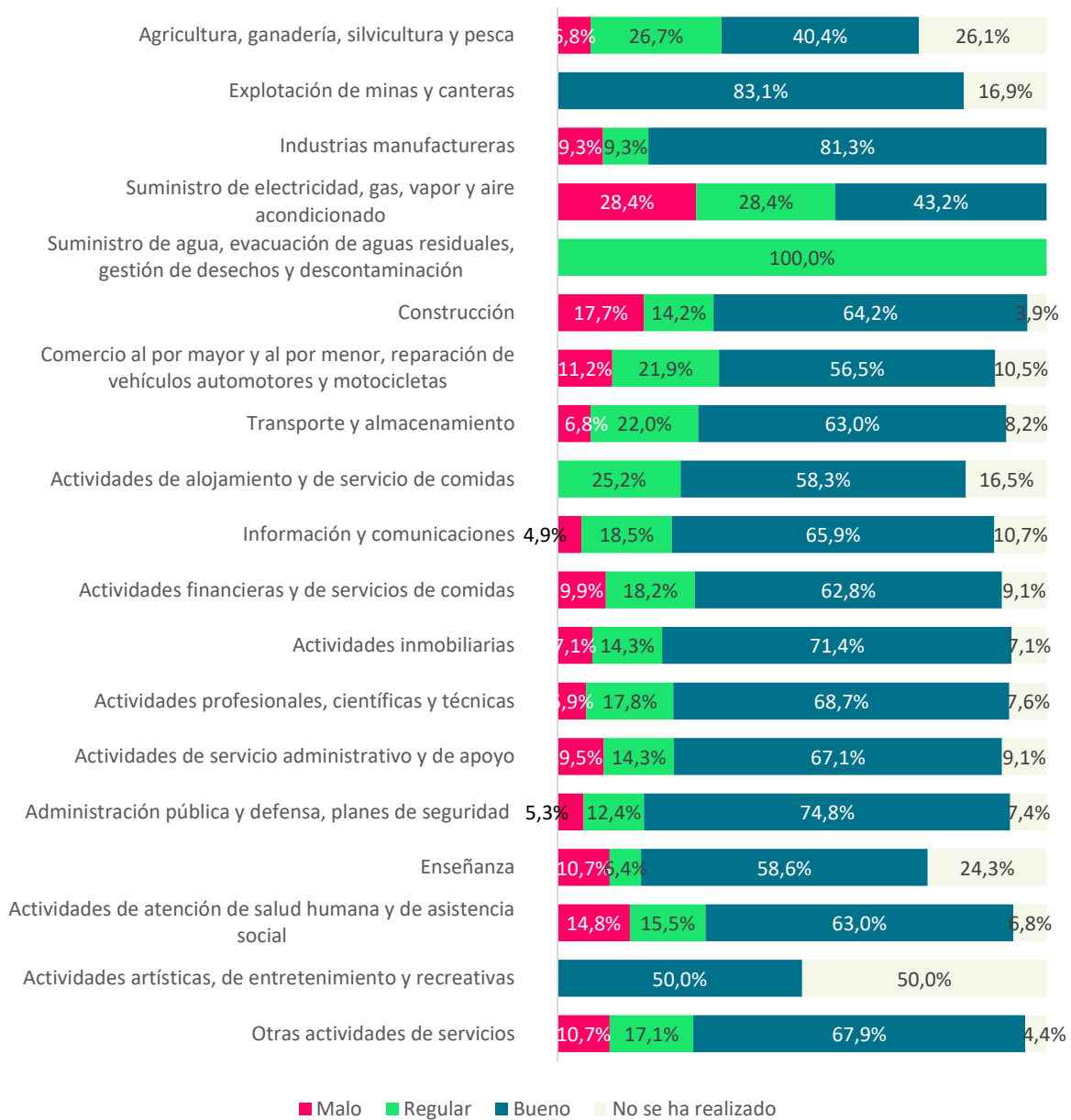
Fuente: Cliodinámica SpA.

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



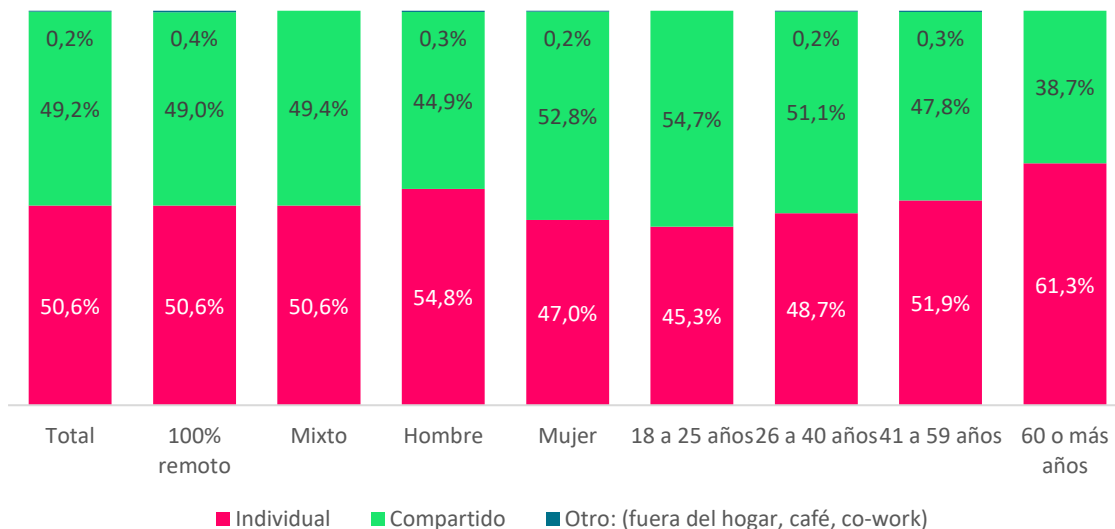
Fuente: Cliodinámica SpA.



## 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. Para el caso de la desagregación por edad, los adultos de mayor edad (60 o más) presentan una mayor proporción de espacios individuales de trabajo, mientras que los más jóvenes cuentan más con espacios compartidos.

Gráfico 13: 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?



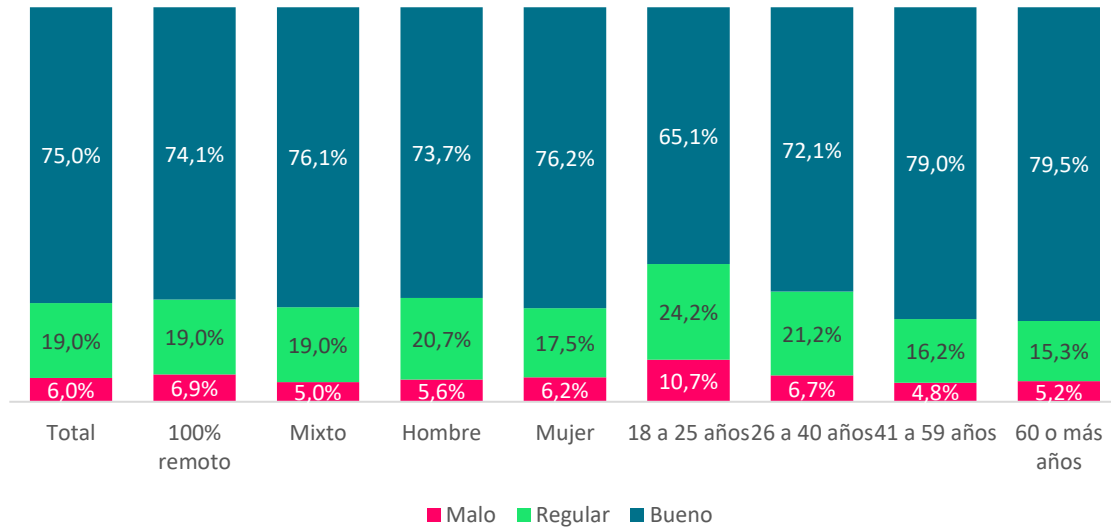
Fuente: Cliodinámica SpA.

Al evaluar las condiciones en que se encuentra el espacio físico donde realiza el trabajo remoto, en general todas las condiciones presentan una buena evaluación de parte de los trabajadores, siendo la existencia de contaminación acústica y ruidos la de menor evaluación positiva con un 63,8% de casos que evalúan de buena manera este aspecto de su espacio de trabajo remoto.

En cuanto a la calefacción del espacio, no se aprecian diferencias entre régimen de trabajo y sexo, mientras que, a nivel de edad, los jóvenes entre 18 y 25 años son quienes representan mayor evaluación negativa y regular sobre esta condición.



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? – Calefacción

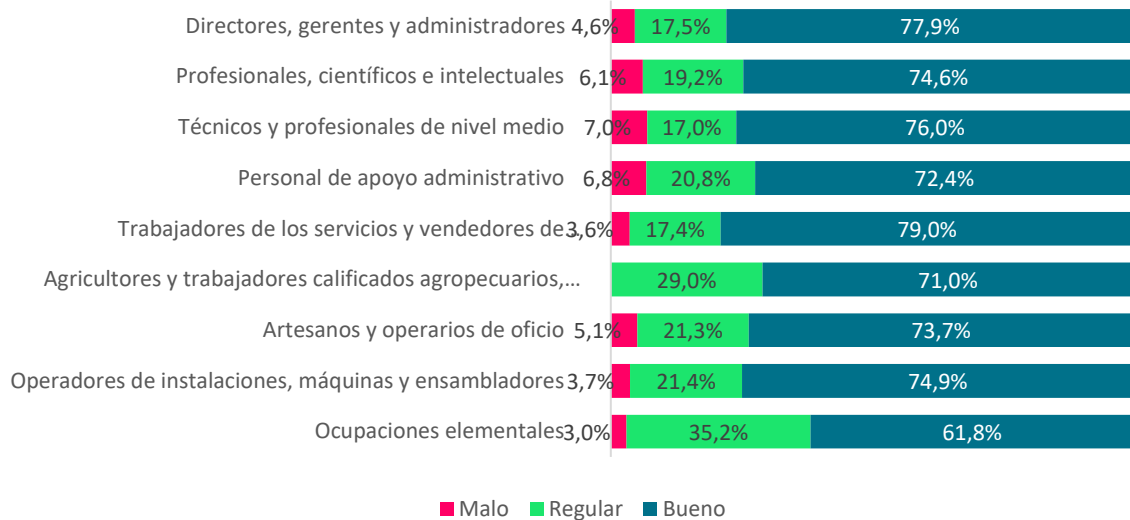


Fuente: Cliodinámica SpA.

La evaluación de las condiciones de calefacción en los espacios remotos de trabajo según grupo de ocupación demuestra nuevamente que predomina una evaluación positiva, la cual en términos de ocupación es mayor en el caso de cargos directivos y de gerencia, así como en el caso de los trabajadores de servicios y comercio con un 78% y 79% de los casos respectivamente. Existe además una mayor evaluación regular de este aspecto del espacio de trabajo en aquellas ocupaciones elementales, cuestión similar a lo que ocurre en el caso de los trabajadores agricultores y agropecuarios.



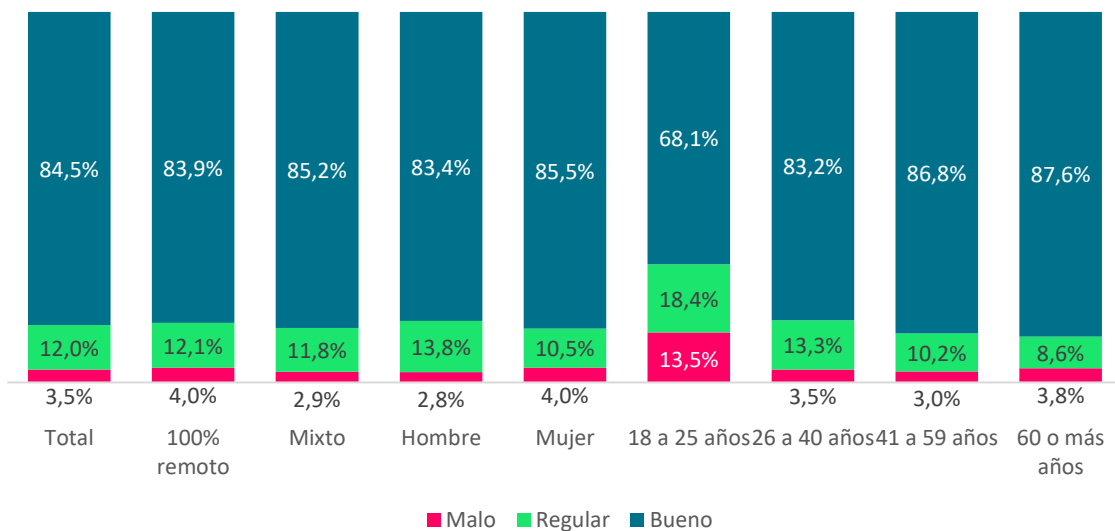
Gráfico 15: p14. ¿De qué manera evalúa las condiciones en que se encuentra el lugar de trabajo en su hogar con respecto a los siguientes factores? – Calefacción, según Ocupación.



Fuente: Clodinámica SpA.

Sobre la ventilación y flujo de aire, nuevamente el tramo etario de 18 a 25 años presenta una mayor evaluación negativa y regular, sumando entre ambas más del 30%. Además, se puede ver que a medida que aumenta la edad la evaluación positiva sobre este aspecto va en aumento.

Gráfico 16: p14. ¿De qué manera evalúa las condiciones en que se encuentra el lugar de trabajo en su hogar con respecto a los siguientes factores? - Ventilación y flujo de aire

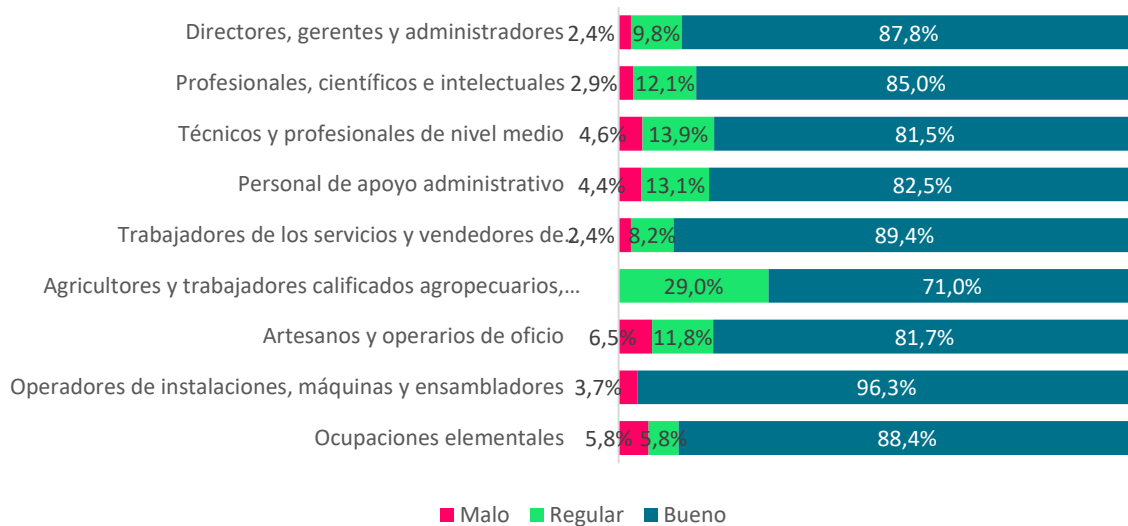


Fuente: Clodinámica SpA.



La evaluación de las condiciones de ventilación del espacio de trabajo se presenta por sobre todo positivas en el campo de trabajo de los operadores de maquinaria, tal y como ocurre en otros aspectos evaluados. En contraposición, donde menos se aprecia una evaluación positiva es en el grupo de agricultores y trabajadores del agro, donde existe cerca de un 30% con una evaluación regular de este aspecto.

Gráfico 17: p14. ¿De qué manera evalúa las condiciones en que se encuentra el lugar de trabajo en su hogar con respecto a los siguientes factores? - Ventilación y flujo de aire, según Ocupación

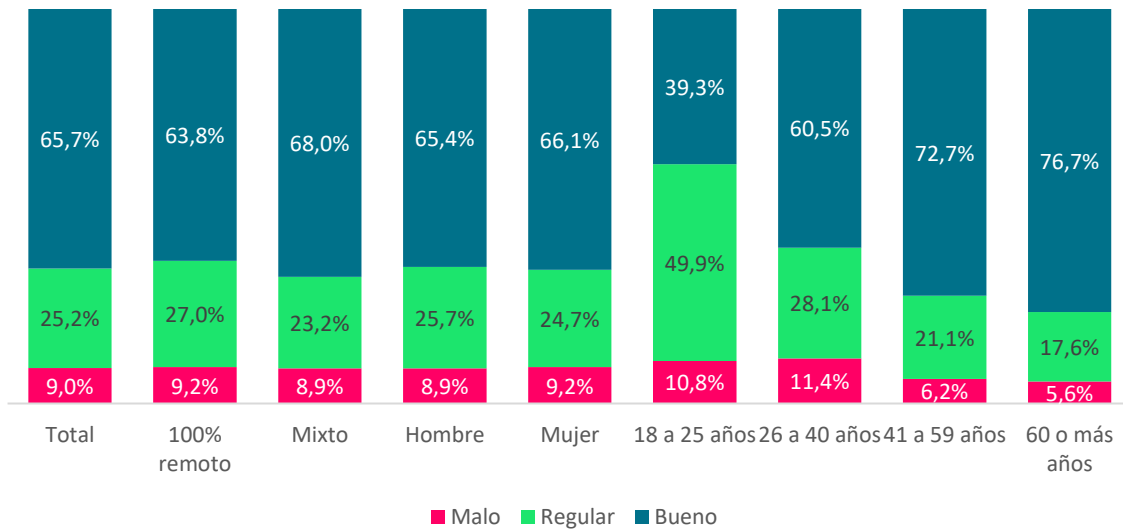


Fuente: Cliodinámica SpA.

Como se mencionaba anteriormente, el aspecto relacionado a la contaminación acústica y ruido es la peor evaluada a nivel general. Además, se repite la tendencia de que los jóvenes evalúan de peor manera este aspecto sobre el espacio de trabajo remoto, llegando solo a un 39,3% de evaluación positiva mientras que la evaluación regular y negativa superan el 50%.



Gráfico 18: p14. ¿De qué manera evalúa las condiciones en que se encuentra el lugar de trabajo en su hogar con respecto a los siguientes factores? - Contaminación acústica y ruidos

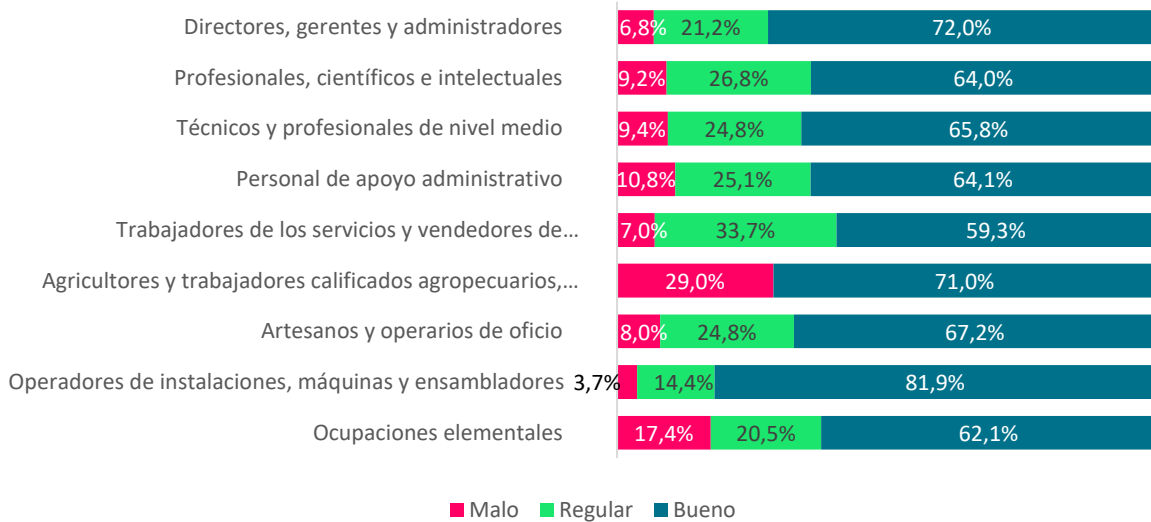


Fuente: Cliodinámica SpA.

En cuanto a la contaminación acústica y de ruido que ha sido para el total de la muestra el factor con una evaluación menos positiva, se replica para el caso de los grupos de ocupación de los trabajadores, donde no obstante se mantienen las tendencias presentadas en los aspectos anteriores, en relación a la alta satisfacción en el grupo de manejo de maquinaria como quienes tienen una evaluación más positiva, mientras que los trabajadores calificados del sector agrícola son quienes presentan la mayor evaluación negativa y los trabajadores de ocupaciones elementales quienes presentan la menor evaluación positiva.



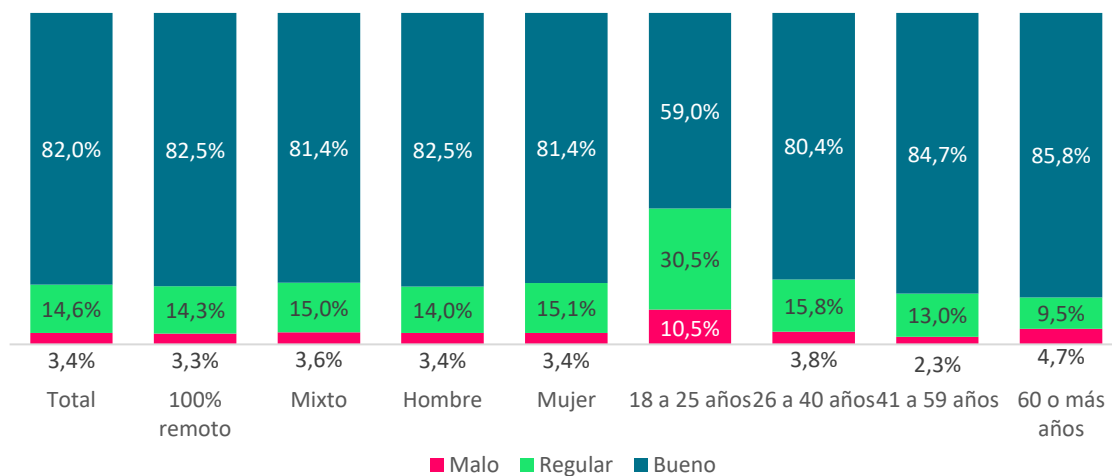
Gráfico 19: p14. ¿De qué manera evalúa las condiciones en que se encuentra el lugar de trabajo en su hogar con respecto a los siguientes factores? - Contaminación acústica y ruidos, según Ocupación.



Fuente: Cliodinámica SpA.

Respecto a la iluminación no se aprecian diferencias por las variables sociodemográficas no por modalidad de trabajo, salvo por el tramo de edad de 18 a 25 años, quienes al igual que en las condiciones anteriores evalúan de manera más negativa y regular la iluminación que tienen en su espacio de trabajo.

Gráfico 20: p14. ¿De qué manera evalúa las condiciones en que se encuentra el lugar de trabajo en su hogar con respecto a los siguientes factores? - Iluminación

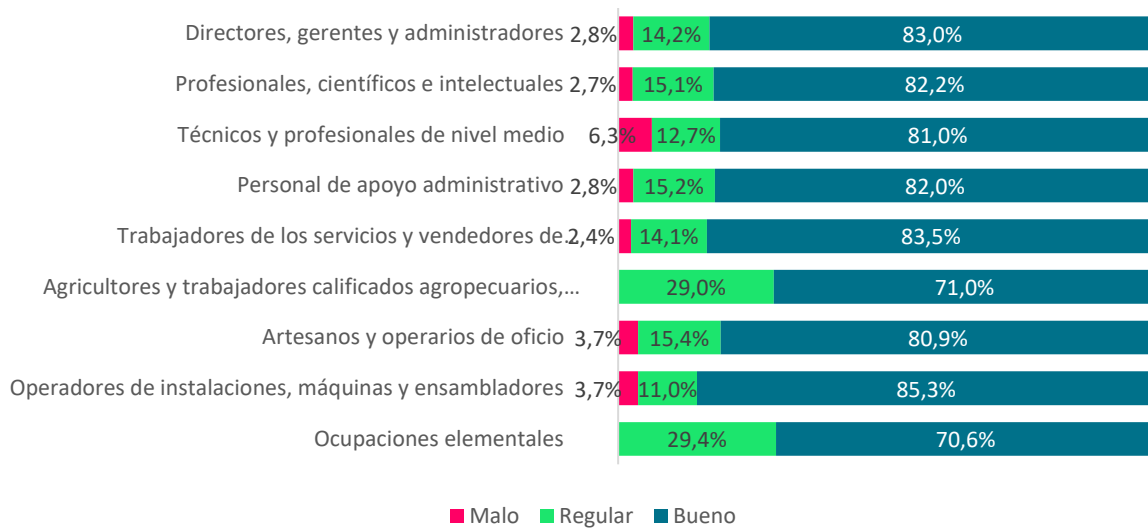


Fuente: Cliodinámica SpA.



La evaluación de las condiciones de iluminación en el espacio de trabajo por grupo de ocupación mantiene una tendencia de operadores de instalaciones como el grupo con mayor evaluación positiva, mientras que el grupo de ocupaciones elementales y trabajadores agrícolas mantienen su baja evaluación positiva, esta vez solo realizando mayores evaluaciones regulares y sin evaluaciones negativas.

Gráfico 21: p14. ¿De qué manera evalúa las condiciones en que se encuentra el lugar de trabajo en su hogar con respecto a los siguientes factores? – Iluminación, según Ocupación.



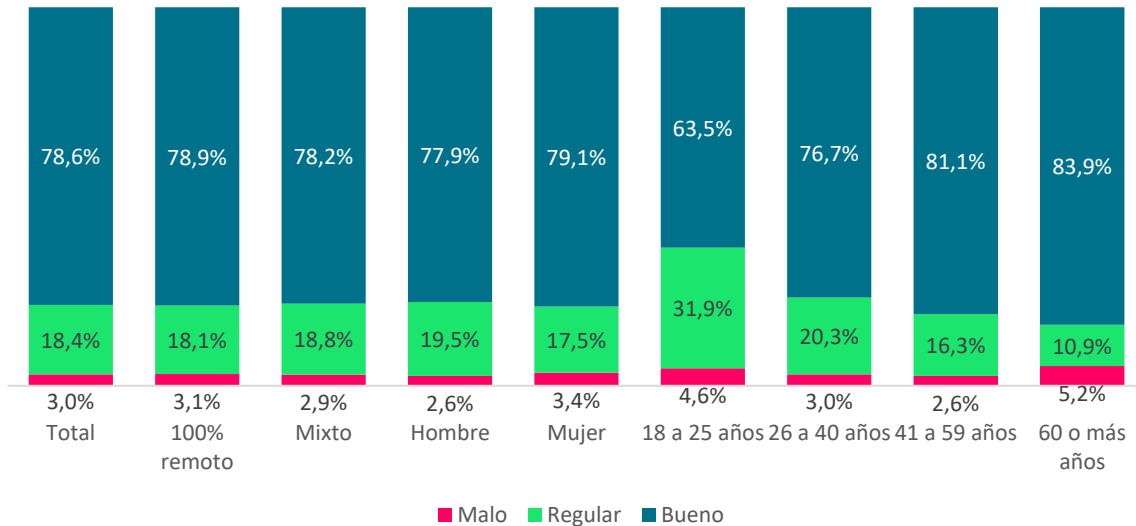
Fuente: Cliodinámica SpA.

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.





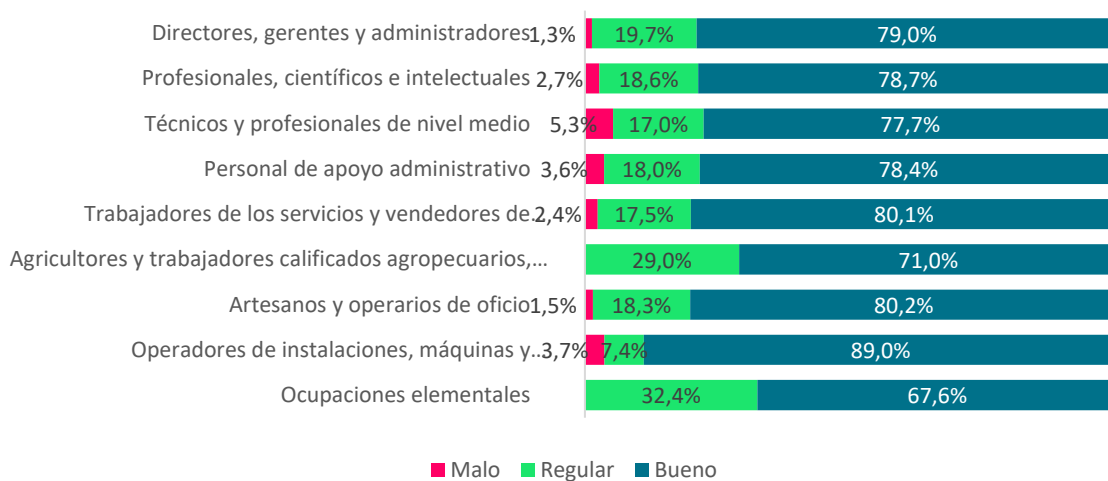
Gráfico 22: p14. ¿De qué manera evalúa las condiciones en que se encuentra el lugar de trabajo en su hogar con respecto a los siguientes factores? - El confort general



Fuente: Cliodinámica 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 en comparación a los demás grupos de ocupación.

Gráfico 23: 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.



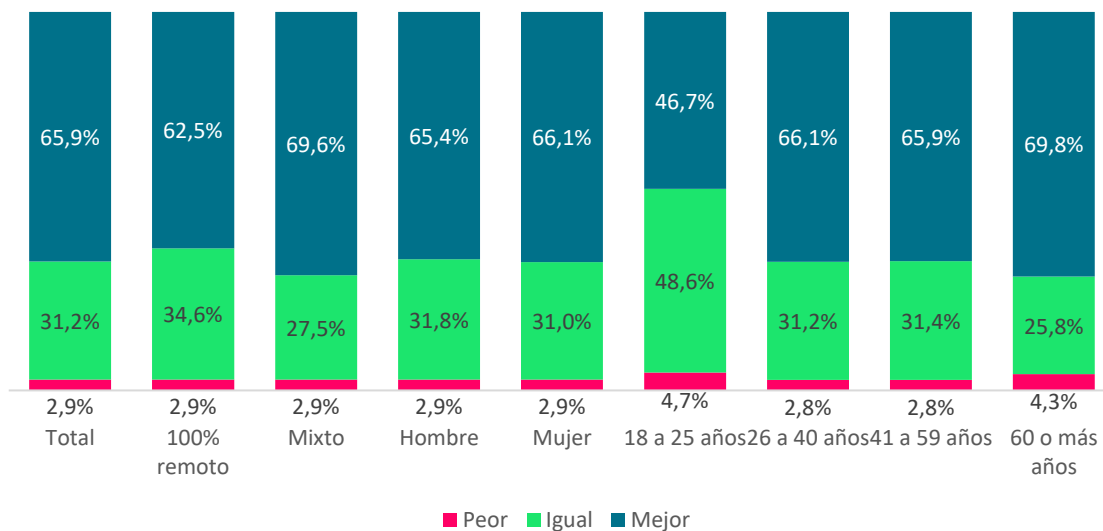
Fuente: Cliodinámica SpA.



## Evaluación de desempeño comparado

Pasando a aspectos que evalúan los impactos del trabajo remoto sobre las cualidades del ejercicio laboral, la evaluación de cantidad de producción laboral comparada entre trabajo remoto y presencial presenta una mayor evaluación en trabajadores de modalidad mixta con un 69,6% que percibe que su producción es mejor trabajando de manera remota. Por otra parte, los jóvenes de 18 a 25 años presentan una mayor evaluación de que no hay cambios en su producción vía remota versus su producción de manera presencial. Así mismo, existe un 34,6% de trabajadores bajo régimen 100% remoto que consideran que su producción laboral se mantiene igual en trabajo remoto que en trabajo presencial.

Gráfico 24: p15. evalué su desempeño en teletrabajo comparado con su desempeño presencial en los siguientes aspectos - Cantidad de su producción laboral

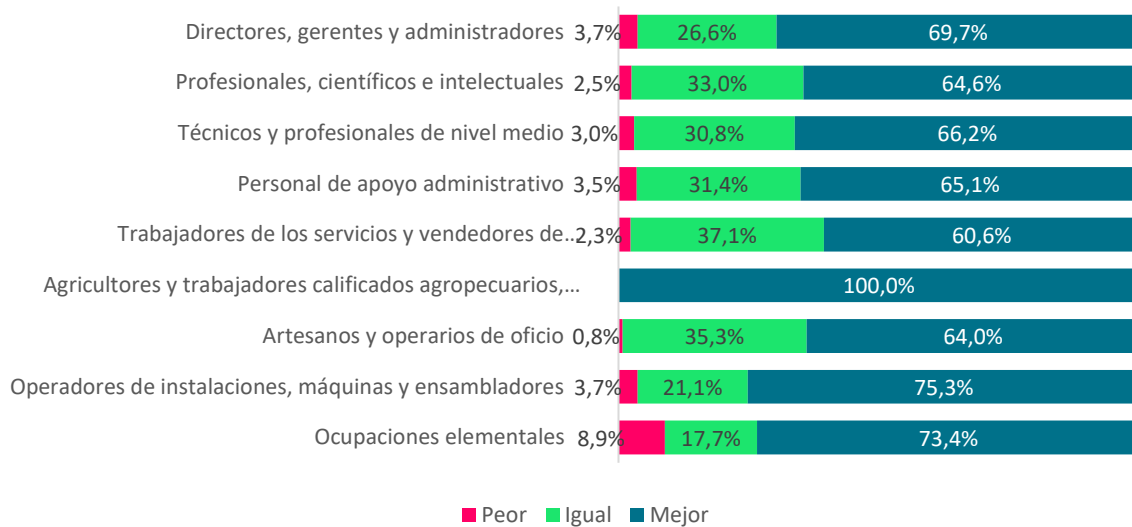


Fuente: Cliodinámica SpA.

En términos de grupo de ocupación la cantidad de producción laboral se evalúa mejor a lo largo de todos los grupos, destacando que en la totalidad del grupo de trabajadores agrícolas se percibe una mejor producción laboral en cuanto a cantidad. En los casos de trabajadores de servicios y vendedores del comercio y en artesanos y operarios de oficio se aprecia una alta proporción de trabajadores con percepción de que el trabajo remoto no varía su producción laboral en términos cuantitativos.



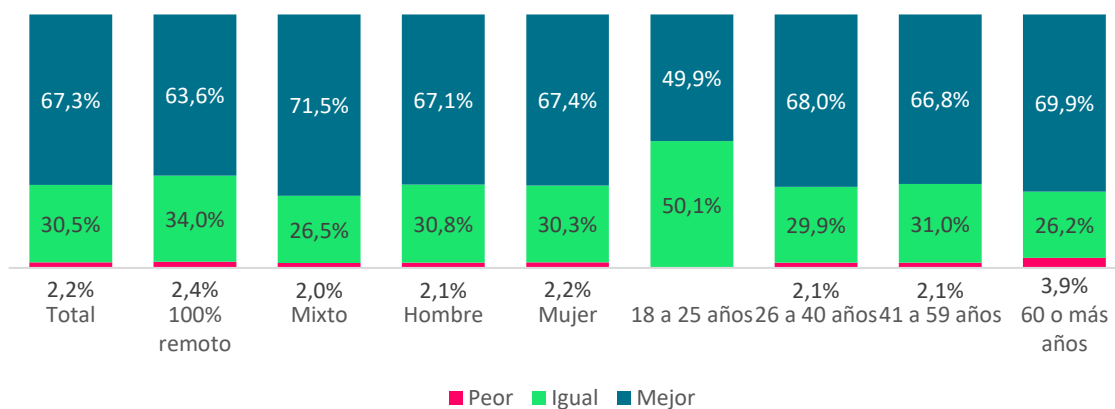
Gráfico 25: p15. evalué su desempeño en teletrabajo comparado con su desempeño presencial en los siguientes aspectos - Cantidad de su producción laboral, Según Ocupación.



Fuente: Cliodinámica SpA.

En relación a la evaluación de la calidad de su producción laboral, existe una apreciación general de que la calidad mejora mediante trabajo remoto, sin embargo, es relevante notar que existe un porcentaje importante de trabajadores de modalidad 100% remoto, así como de jóvenes entre 18 y 25 años, con un 34% y 50,1% respectivamente, que evalúan como igual la calidad de su trabajo en modo remoto como en modo presencial.

Gráfico 26: p15. evalué su desempeño en teletrabajo comparado con su desempeño presencial en los siguientes aspectos - Calidad de su producción laboral

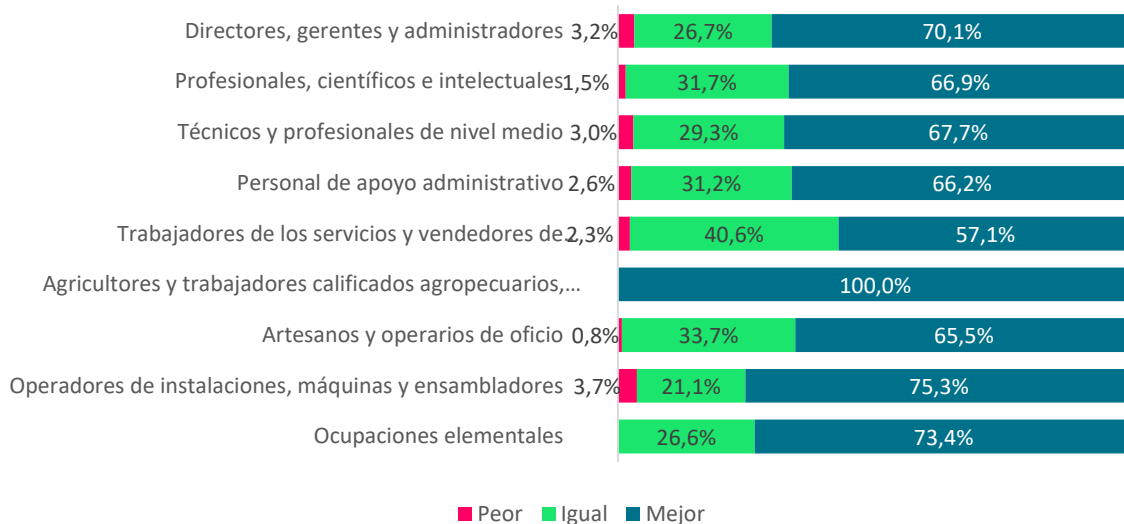


Fuente: Cliodinámica SpA.



La evaluación sobre la calidad del trabajo realizado vía trabajo remoto según grupo de ocupación muestra nuevamente a trabajadores del sector agropecuario con un 100% de percepción de que la calidad mejora, mientras que un 40,6% de los trabajadores del comercio no ven cambios en la calidad de su producción laboral.

Gráfico 27: p15. evalué su desempeño en teletrabajo comparado con su desempeño presencial en los siguientes aspectos - Calidad de su producción laboral, según Ocupación.



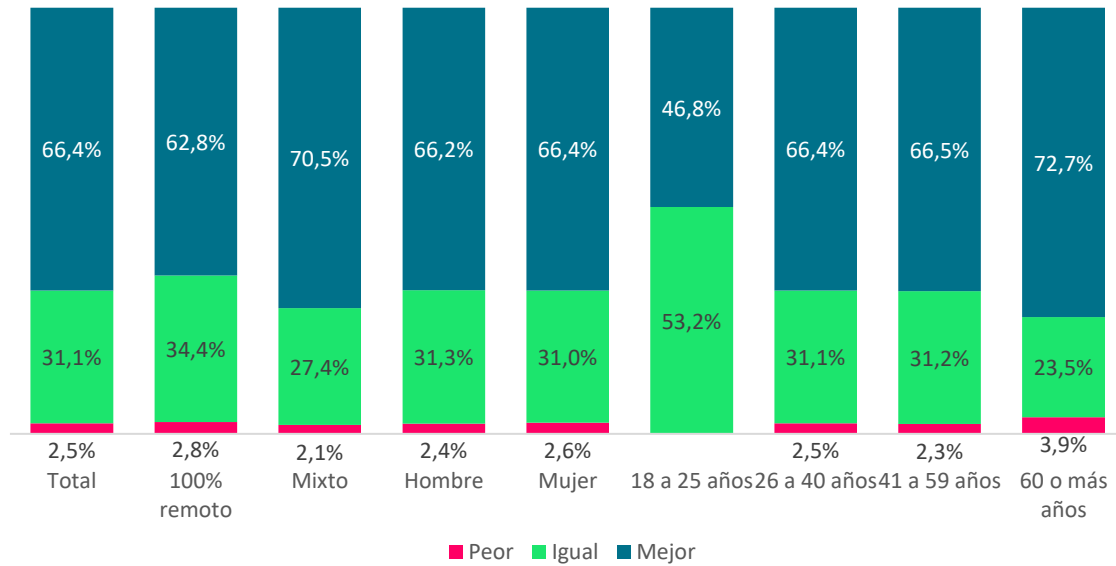
Fuente: Cliodinámica SpA.

También la evaluación sobre la precisión de la producción laboral en general muestra una percepción de mejora, con las salvedades que existen en el tramo etario más bajo, donde un 53,2% considera que la precisión su trabajo no cambia entre trabajar de manera remota o presencial, además de modalidad 100% remota donde un 34,4% evalúa de esta misma forma su precisión en el trabajo muy por encima de la misma evaluación para la modalidad mixta.

En relación a la precisión por grupo de ocupación, la tendencia varía en cuanto los trabajadores agropecuarios reducen su percepción de mejora y 42% indica mantener la misma precisión que en trabajo presencial, mientras que en los casos de trabajadores de servicios y vendedores del comercio y en artesanos y operarios de oficio se mantiene una alta proporción de trabajadores con percepción de que el trabajo remoto no varía su producción laboral en términos de precisión.

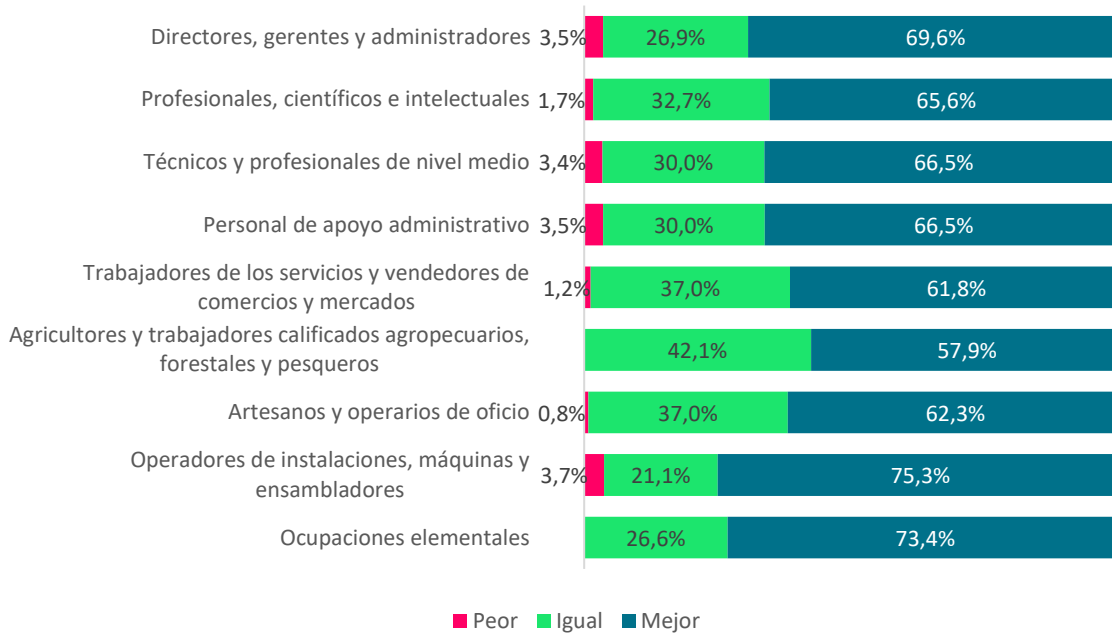


Gráfico 28: p15. evalué su desempeño en teletrabajo comparado con su desempeño presencial en los siguientes aspectos - Precisión de su producción laboral



Fuente: Cliodinámica SpA.

Gráfico 29: p15. evalué su desempeño en teletrabajo comparado con su desempeño presencial en los siguientes aspectos - Precisión de su producción laboral, según Ocupación.



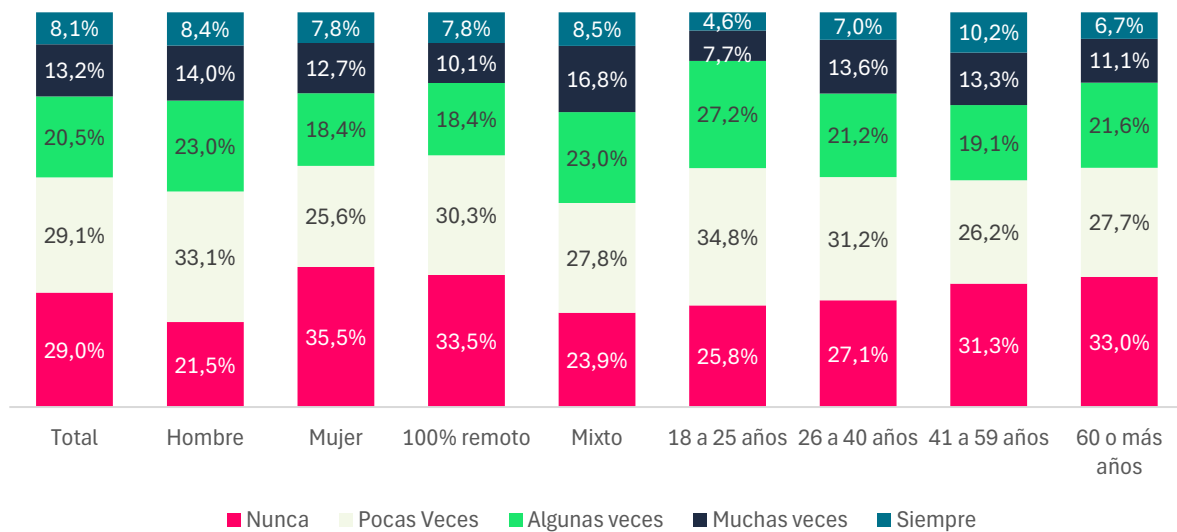
Fuente: Cliodinámica SpA.



## 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 cerca de un tercio dependiendo de la desagregación, que realiza labores fuera de su horario normal algunas veces, especialmente los jóvenes y trabajadores de modalidad mixta.

Gráfico 30: p16. ¿Qué tan a menudo trabaja fuera de su jornada normal?

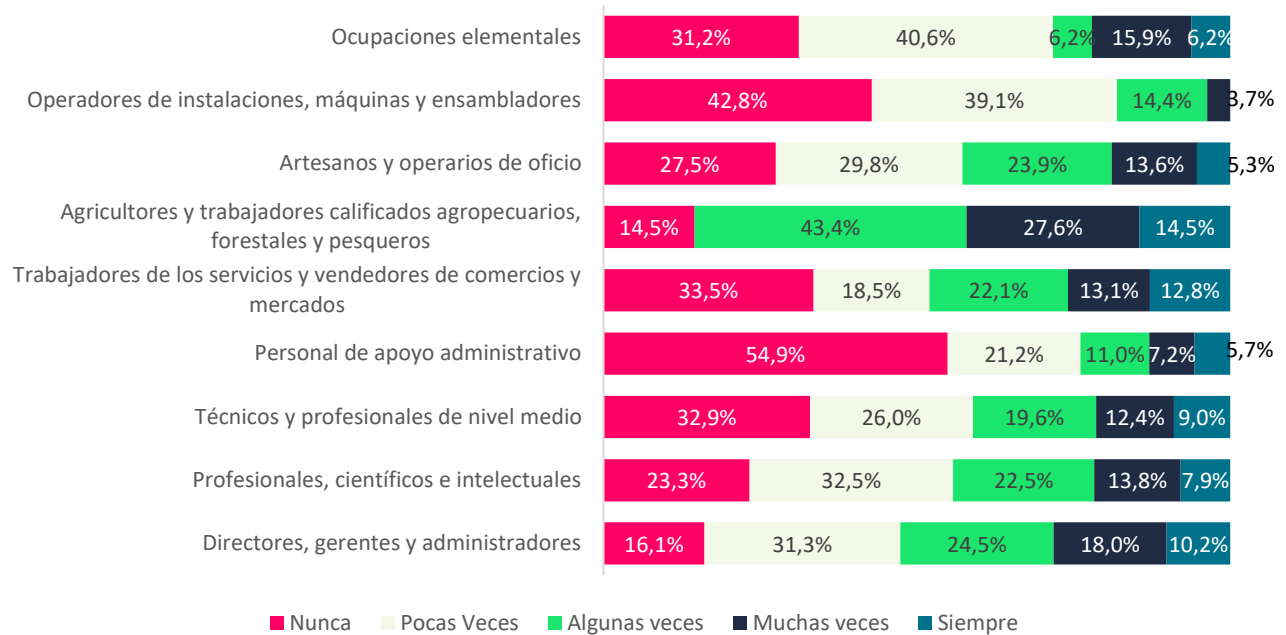


Fuente: Cliodinámica SpA

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.



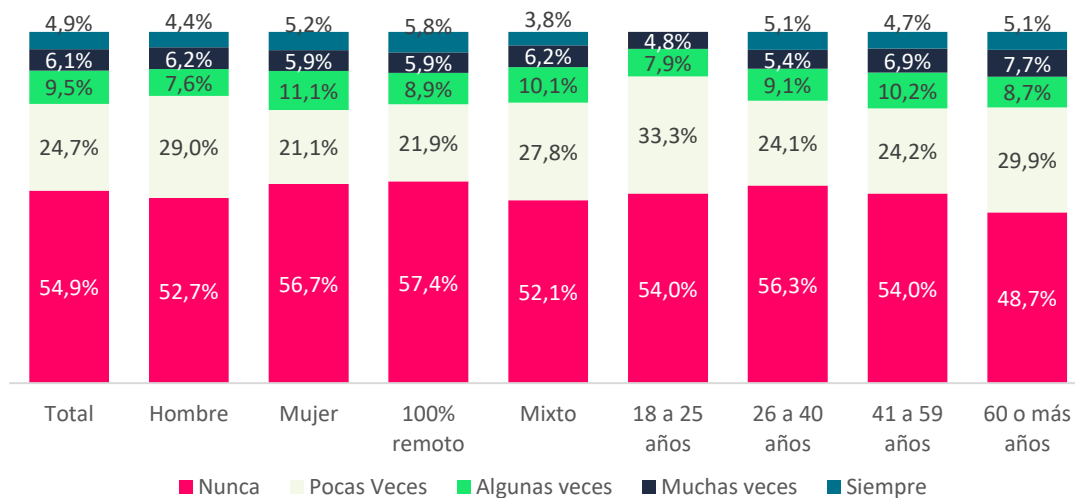
Gráfico 31: p16. ¿Qué tan a menudo trabaja fuera de su jornada normal?, según Ocupación.



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

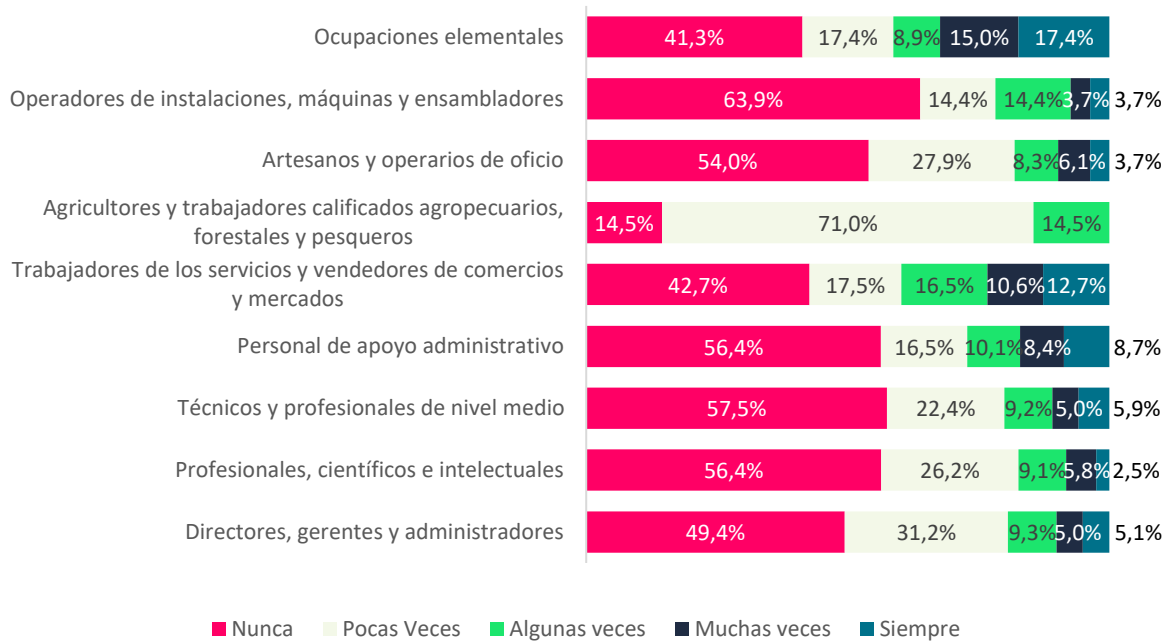


Fuente: Cliodinámica SpA.



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



Fuente: Cliodinámica SpA.

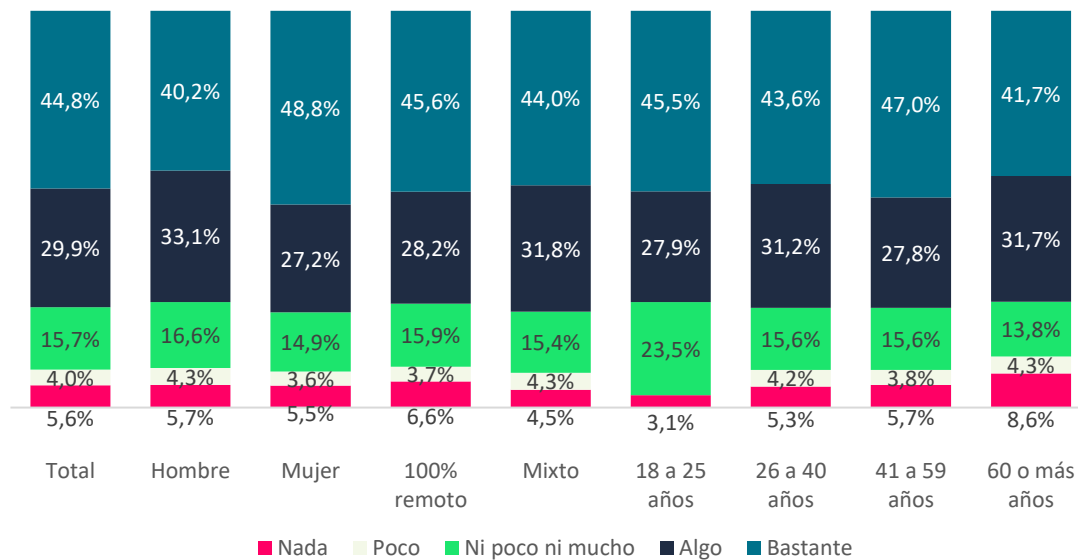




## Percepción de Autonomía en el trabajo

Pensando sobre aspectos que reflejan la autonomía laboral, los trabajadores evalúan en proporciones similares entre niveles medio y niveles altos sobre la capacidad de influir en la velocidad de trabajo. Este resultado varía en los hombres siendo más baja su percepción de influir en la velocidad en comparación a las mujeres.

Gráfico 34: p18. ¿Cuánto considera Usted que puede influir en las decisiones y las formas de organizar los siguientes aspectos de su trabajo? - La velocidad con la que debo trabajar.

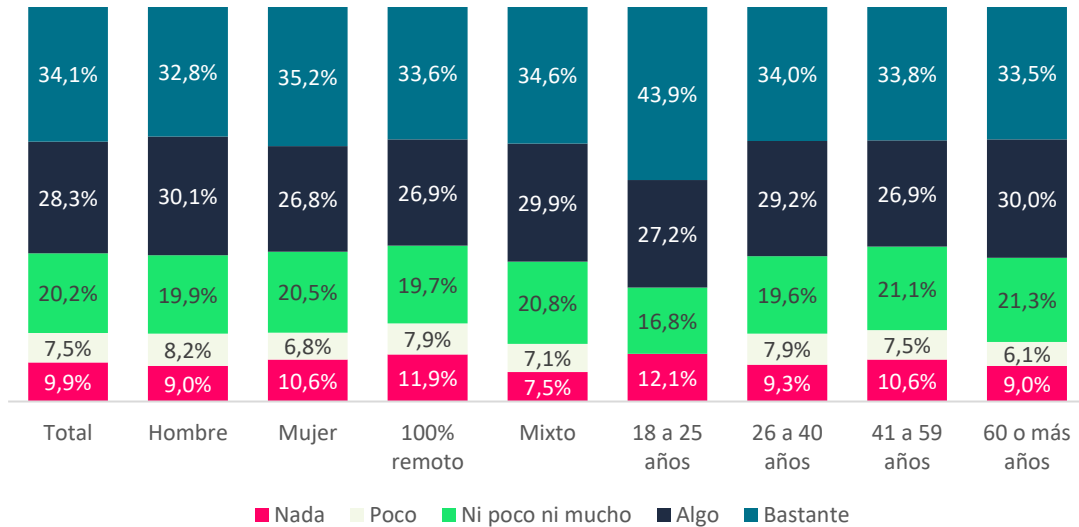


Fuente: Cliodinámica SpA.

Sobre la cantidad de carga de trabajo en general solo un 34,1% de trabajadores considera que tiene alta autonomía sobre este aspecto. Este resultado se repite sin mayores diferencias al desagregar por sexo, edad y modalidad. Mientras que la mayoría considera que su injerencia en la cantidad de trabajo designado es media y en torno al 17% considera muy baja su autonomía respecto a la carga laboral.



Gráfico 35: p18. ¿Cuánto considera Usted que puede influir en las decisiones y las formas de organizar los siguientes aspectos de su trabajo? - La cantidad de carga de trabajo que debo realizar y que se me asigna

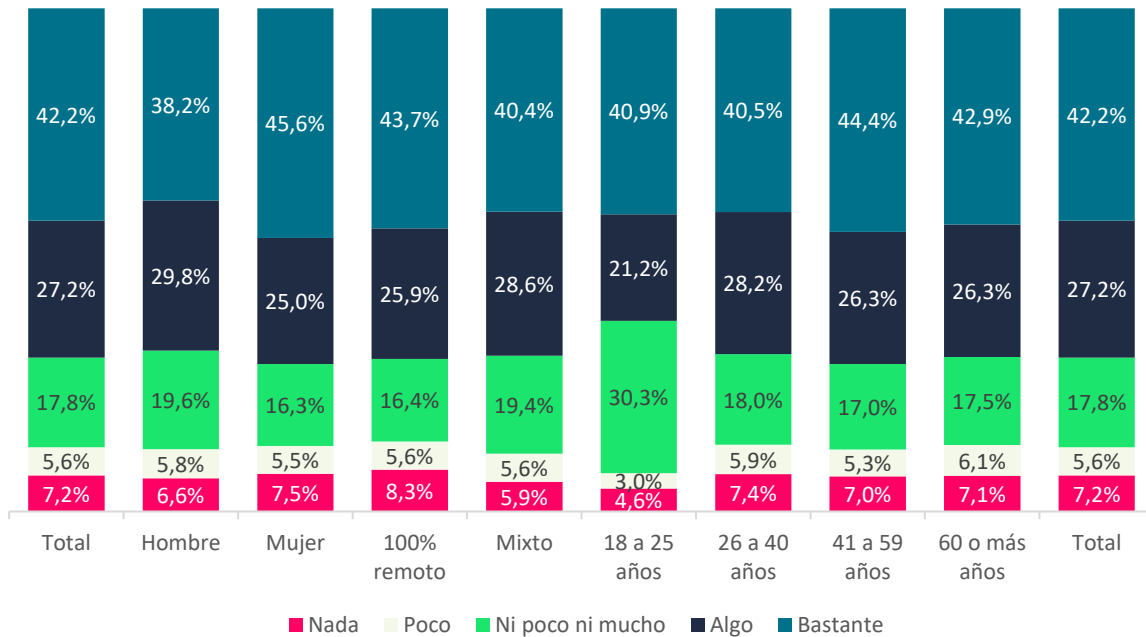


Fuente: Cliodinámica SpA.

Respecto a la autonomía de tiempo de trabajo, existe mayor proporción de nivel medio de autonomía. Para el caso de las mujeres se aprecia una diferencia respecto a los hombres, considerando que declaran una menor autonomía e influencia para determinar el tiempo en que inicia y finaliza el trabajo. Mientras que los jóvenes de 18 a 25 años son quienes tienen menor percepción de alta autonomía en el tiempo de trabajo, similar a quienes tienen entre 26 a 40 años.



Gráfico 36: p18. ¿Cuánto considera Usted que puede influir en las decisiones y las formas de organizar los siguientes aspectos de su trabajo? - El tiempo en el que comienzo y finalizo mi trabajo.

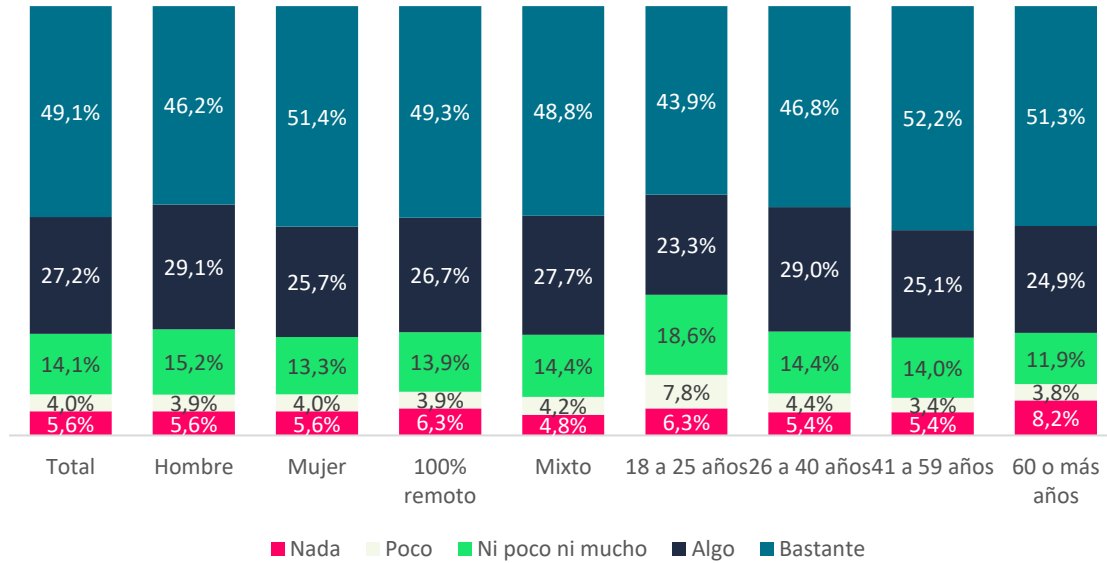


Fuente: Cliodinámica SpA.

Respecto a la autonomía en orden, métodos y técnicas de trabajo, nuevamente las mujeres presentan una mayor sensación de autonomía que los hombres para influir en estos aspectos técnicos del ejercicio laboral, mientras que los jóvenes presentan también una menor percepción de autonomía en el caso de los rangos etarios.



Gráfico 37: p18. ¿Cuánto considera Usted que puede influir en las decisiones y las formas de organizar los siguientes aspectos de su trabajo? - El orden, los métodos y las técnicas de trabajo que debo utilizar para cumplir mis funciones



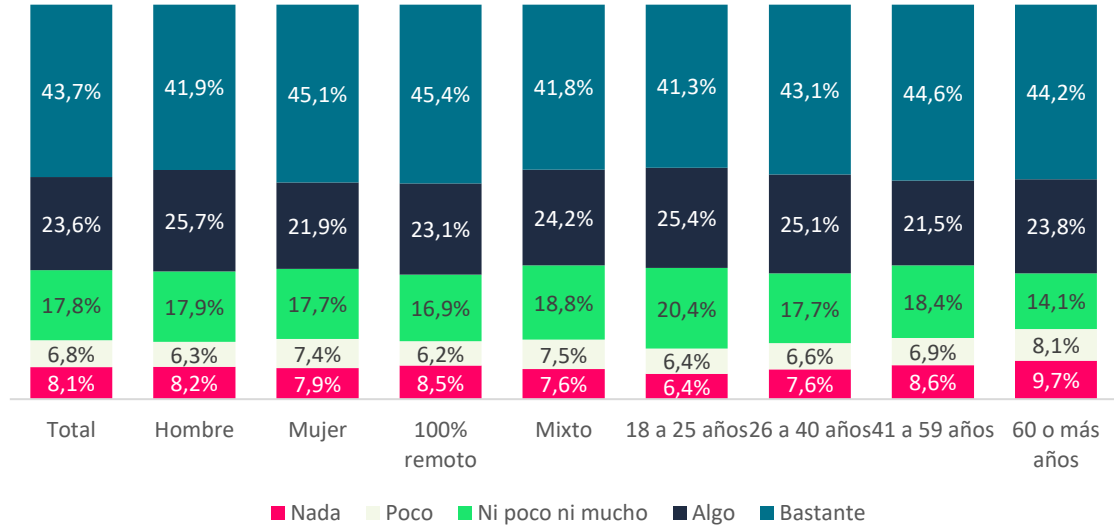
Fuente: Cliodinámica SpA.

Finalmente, sobre la autonomía en horarios y tiempos de descanso existe una proporción relativamente similar entre la consideración de alta injerencia y media injerencia en este ítem. Además, existe cerca de un 15% de trabajadores que considera que su autonomía en horarios de trabajo y tiempos de descanso es muy baja. Esta tendencia se repite al desagregar este aspecto por las variables sociodemográficas y por modalidad.



Gráfico 38: p18. ¿Cuánto considera Usted que puede influir en las decisiones y las formas de organizar los siguientes aspectos de su trabajo? - Los horarios y la cantidad de tiempos de descanso que se me permiten

Fuente: Cliodinámica SpA.

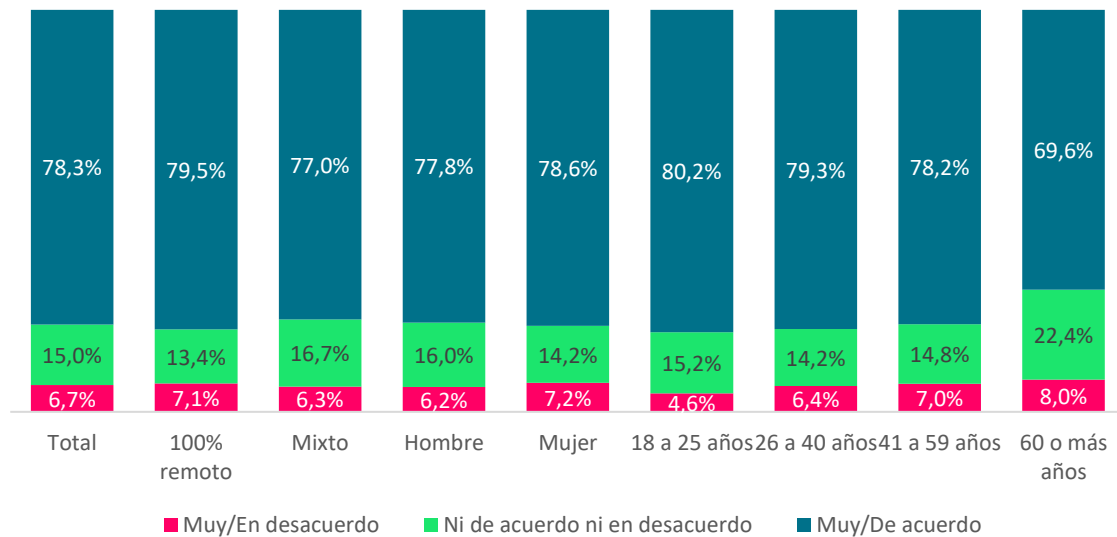




## Evaluación de impacto del trabajo remoto

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 39: 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.

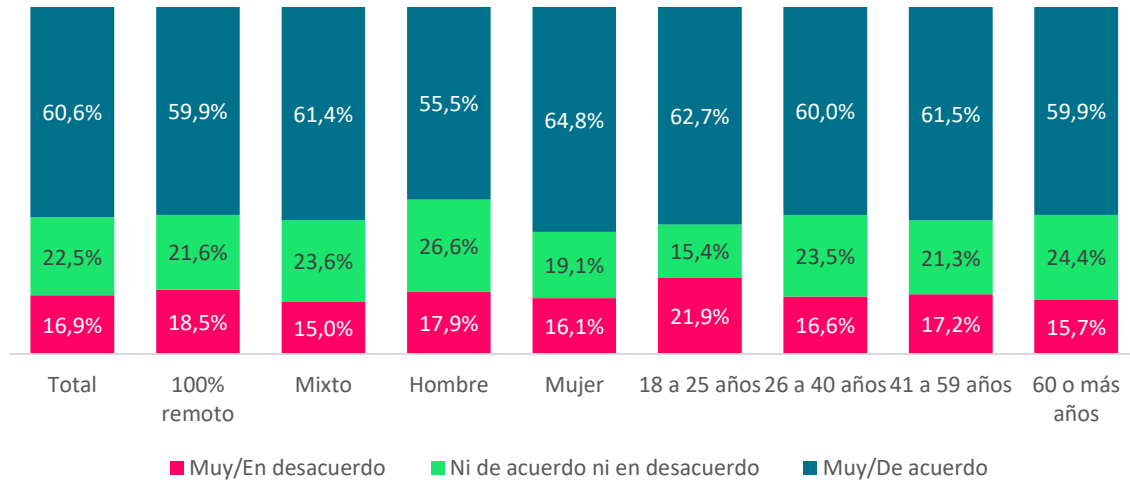


Fuente: Cliodinámica SpA.

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.



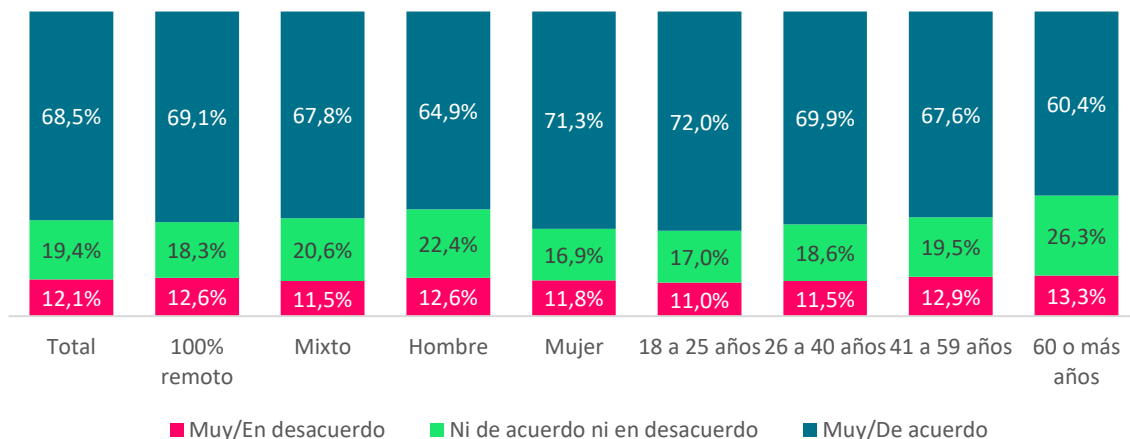
Gráfico 40: p19b.El trabajo remoto tiene un impacto positivo en las relaciones laborales y vínculos interpersonales en mi empresa/institución empleadora



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 41: p19cEl trabajo remoto tiene un impacto positivo en las relaciones o ambiente laboral entre empleados y supervisores en mi empresa/institución empleadora.



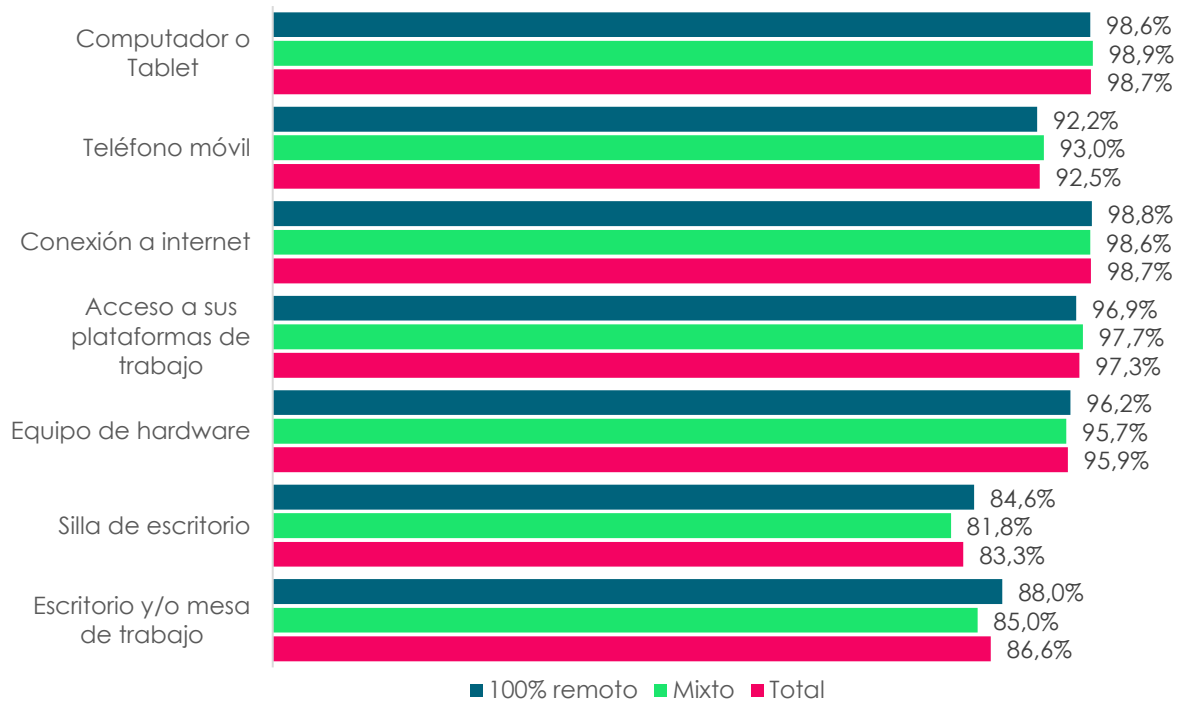
Fuente: Cliodinámica SpA.

## 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 42: p20. ¿Cuenta usted con los siguientes insumos y herramientas tecnológicas en su hogar o espacio de trabajo remoto? (% Sí)



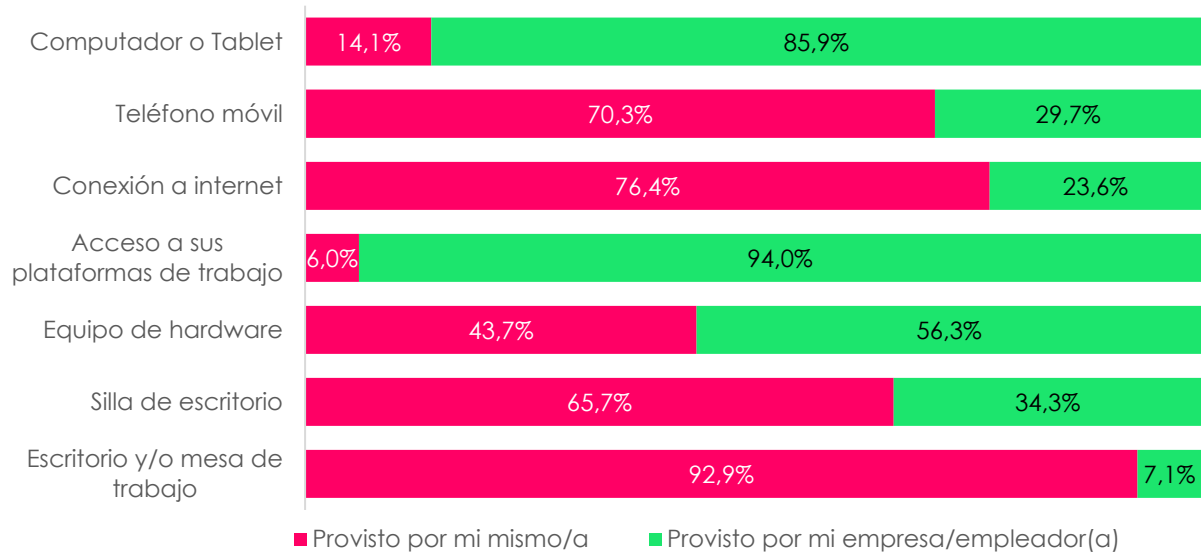
Fuente: Cliodinámica SpA.

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 43: p21. 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.

Entre las herramientas e insumos provistos por el empleador, desde la desagregación por grupo ocupacional, es relevante notar en relación a la provisión de computadores o tablet que el grupo de trabajadores del sector agropecuario es el que menos recibe esta herramienta por parte de su empresa o empleador, siendo un 12% menos del total general. Por otra parte, el grupo de personal de apoyo administrativo es el que menos recibe teléfono móvil por parte de sus empleadores, alcanzando solo el 19%, mientras que el grupo de trabajadores de servicios y vendedores del comercio presentan un menor porcentaje de provisión de conexión a internet por parte de su empleador con 17,5%, que significa cerca de un 6% debajo del 23% del total general.

Tabla 21: Cuáles de estos insumos y herramientas tecnológicas han sido proveídos por su empresa/empleador?

Según ocupación.

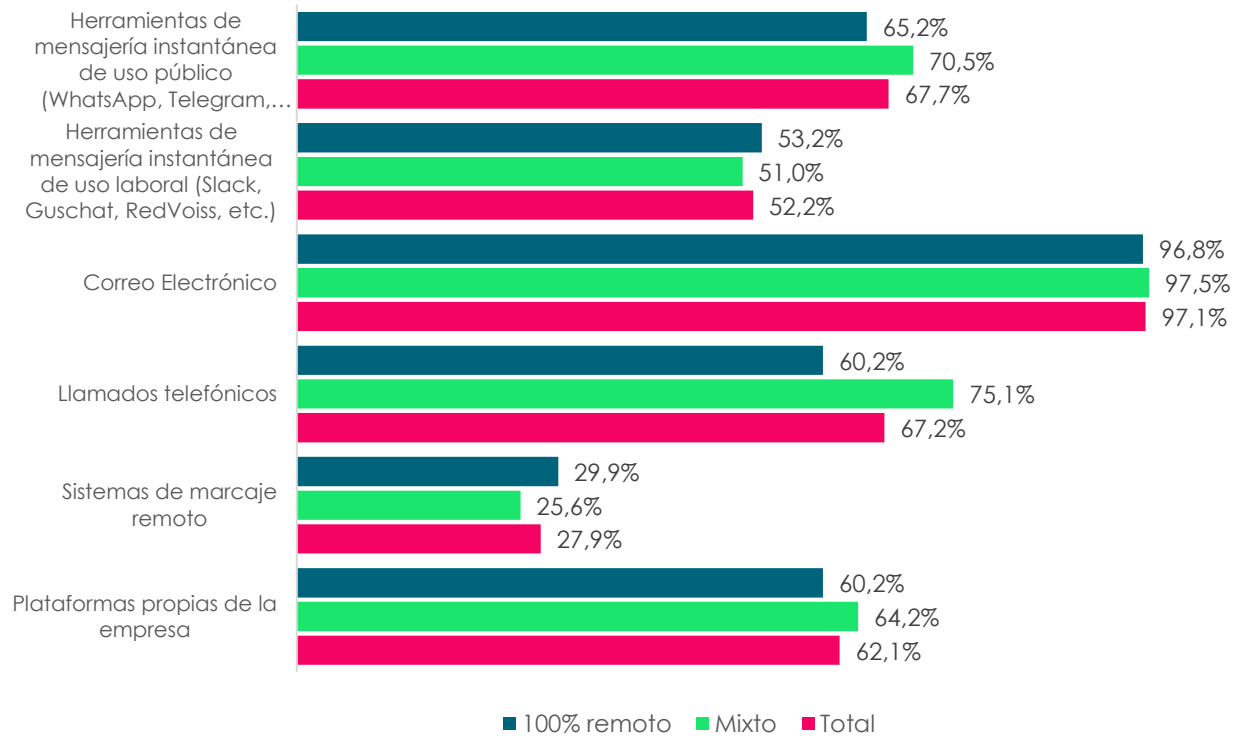
CIUO-08.CL	Provisto por mi empresa/empleador(a)						
	Computador o Tablet	Teléfono Móvil	Conexión a Internet	Acceso a sus plataformas de trabajo	Equipo de Hardware	Silla de escritorio	Escritorio y/o mesa de trabajo
Directores, gerentes y administradores	88,2%	49,1%	23,6%	94,5%	57,7%	39,3%	8,2%
Profesionales, científicos e intelectuales	87,0%	26,4%	21,7%	92,0%	49,9%	30,0%	5,8%
Técnicos y profesionales de nivel medio	87,2%	28,5%	23,4%	91,6%	59,3%	37,2%	9,3%
Personal de apoyo administrativo	80,4%	<b>19,0%</b>	25,0%	92,2%	68,7%	32,4%	5,4%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	77,2%	37,7%	<b>17,5%</b>	91,9%	56,1%	33,9%	14,1%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	<b>72,4%</b>	56,6%	71,0%	100,0%	72,4%	29,0%	
Artesanos y operarios de oficio	83,3%	21,3%	31,9%	87,7%	41,6%	30,7%	4,4%
Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores	75,3%	25,8%	28,4%	86,0%	32,8%	35,8%	10,7%
Ocupaciones elementales	76,7%	23,5%	26,6%	85,3%	59,0%	26,6%	6,1%
<b>Total</b>	<b>85,7%</b>	<b>29,4%</b>	<b>23,3%</b>	<b>92,1%</b>	<b>55,4%</b>	<b>33,2%</b>	<b>7,0%</b>

Fuente: Cliodinámica SpA.



En cuanto a las herramientas y/o plataformas que se utilizan para mantener comunicaciones laborales, el correo electrónico es el más utilizado, seguido por aplicaciones de mensajería de uso público y llamadas telefónicas.

**Gráfico 44: p22. ¿Qué herramientas tecnológicas se utilizan en su empresa o institución empleadora para asegurar la comunicación y coordinación remota de los procesos de trabajo (%Sí)**



Fuente: Cliodinámica SpA.

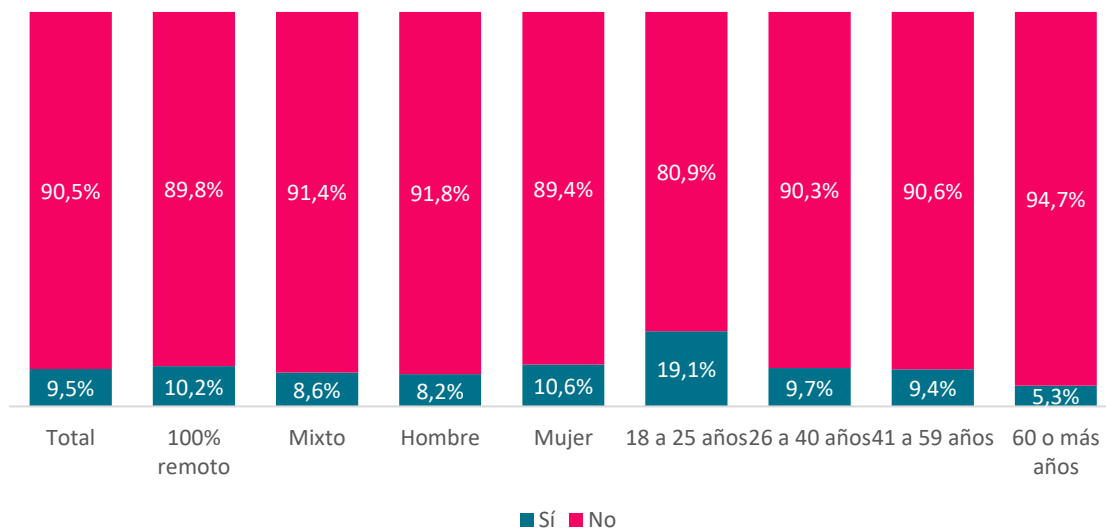


## Derechos laborales

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, no obstante, corresponde mirar cómo se distribuyen los datos bajo dicha tendencia general en torno a cada uno de los estratos comparados. Concretamente, la diferencia que se expresa entre los regímenes mixto o totalmente remoto no resulta significativa al igual que en el caso de las diferencias por sexo, sin embargo, es en los rangos etarios donde se produce una variación más relevante de los datos, al mostrarse que en los jóvenes de entre 18 a 25 años existe un 19,1% de casos que afirman haber sufrido vulneraciones en sus derechos, siendo casi el doble de casos del estrato que le sigue entre los 26 a 40 años donde dicho porcentaje alcanza a un 9,7%.

Gráfico 45: p23. ¿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.

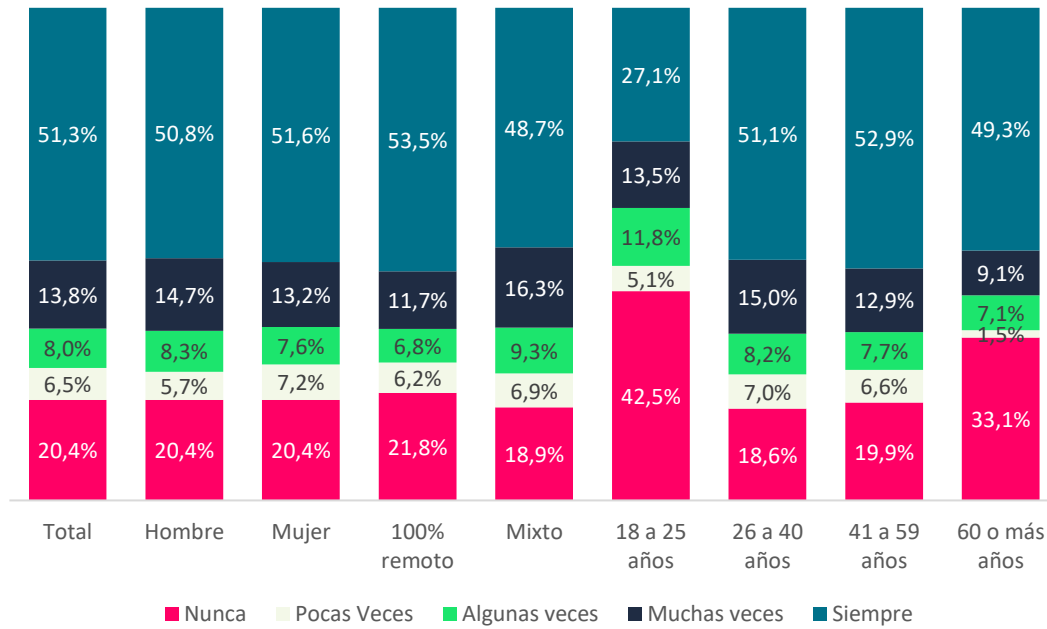


Otro de los aspectos fundamentales con respecto a la forma en que se consagran o pasan a llevar los derechos de los trabajadores y trabajadoras fue la consulta a los encuestados/as sobre cuanto logran ejercer su derecho a desconexión considerando que esta es una incorporación reciente a las definiciones 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). Dichos valores se replican nuevamente siguiendo la tendencia cuando se miran los datos según se trate de regímenes 100% remotos o aquellos mixtos, donde no obstante existe una leve diferencia en el caso de los trabajadores/as que trabajan bajo regímenes mixtos, donde disminuye la cantidad de casos que reconoce ejercer siempre su derecho a desconexión. Nuevamente, las diferencias entre el sexo no presentan diferencias significativas pero en el caso del rango etario aumenta significativamente la brecha de los jóvenes con respecto al cumplimiento y ejercicio de sus derechos, donde el 47,6% de los jóvenes de entre 18 a 25 años afirma que nunca ejerce su derecho a la desconexión, mientras que el 21,7% afirma que siempre ejerce este derecho, marcando una diferencia significativa con la tendencia general para todos los casos y con respecto al resto de rangos etarios.



Gráfico 46: p26. ¿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 22: 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%
<b>Total</b>	<b>20,4%</b>	<b>6,5%</b>	<b>8,0%</b>	<b>13,8%</b>	<b>51,3%</b>

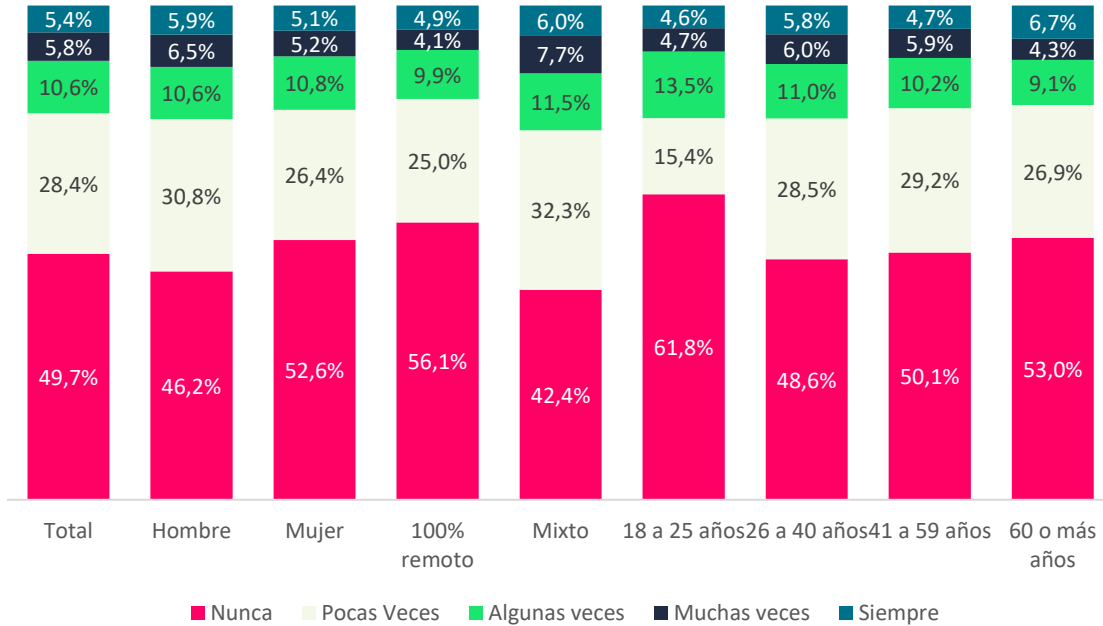
Fuente: Cliodinámica SpA.

Vinculado a lo anterior, se realizó la pregunta a los encuestados/as sobre la frecuencia con que las jefaturas realizaban solicitudes o emitían informaciones relacionadas al trabajo en horarios extralaboral (durante los fines de semana, días libres o fuera de los horarios de trabajo oficial).

Aquí el contraste con la frecuencia con que se ejerce el derecho a la desconexión laboral es notorio, con una mayoría de casos, sobre el 75% de los mismos, que reconocen que nunca reciben misivas o instrucciones desde su trabajo fuera de los horarios formales de trabajo, mientras que un 16,4% afirma que algunas veces ocurre dicha situación y un 5,4% afirma que siempre ocurre. Aquí no existen diferencias significativas entre los diferentes estratos que se miden para la variable y en general se mantiene la tendencia aún en los rangos etarios que mostro diferencias relevantes en los otros dos componentes de derechos evaluados.



Gráfico 47: p27. Qué tan a menudo recibe comunicaciones, instrucciones o informaciones de su trabajo durante las noches o fuera de su jornada, fines de semana o días de descanso?



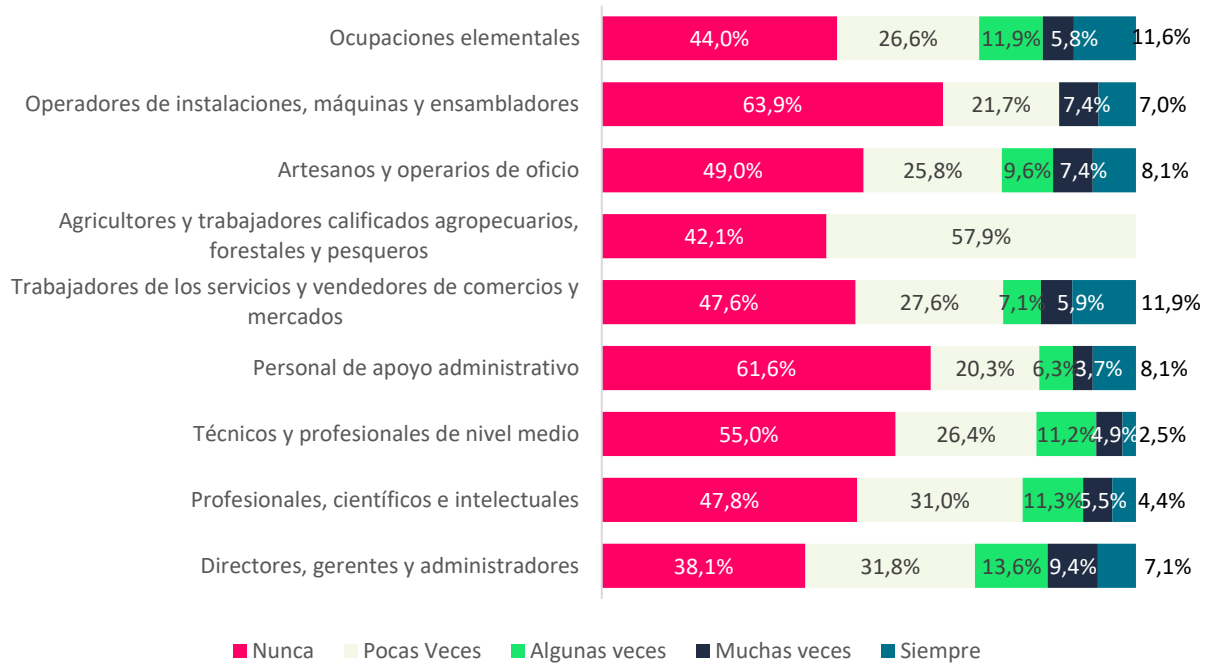
Fuente: Cliodinámica SpA.

En el caso de la desagregación por grupo de ocupación, se mantiene para la mayoría de las categorías la tendencia de un alto porcentaje de casos que no reciben instrucciones o misivas de sus empleadores fuera de la jornada laboral regular. Sin embargo se destacan los grupos de trabajadores del sector comercio y de ocupaciones elementales como aquellos donde el porcentaje de casos que recibe información desde su trabajo fuera de horarios regulares supera el 11%, muy por sobre el 5,4% del análisis general.





Gráfico 48: p27. Qué tan a menudo recibe comunicaciones, instrucciones o informaciones de su trabajo durante las noches o fuera de su jornada, fines de semana o días de descanso? Según ocupación



Fuente: Cliodinámica SpA.



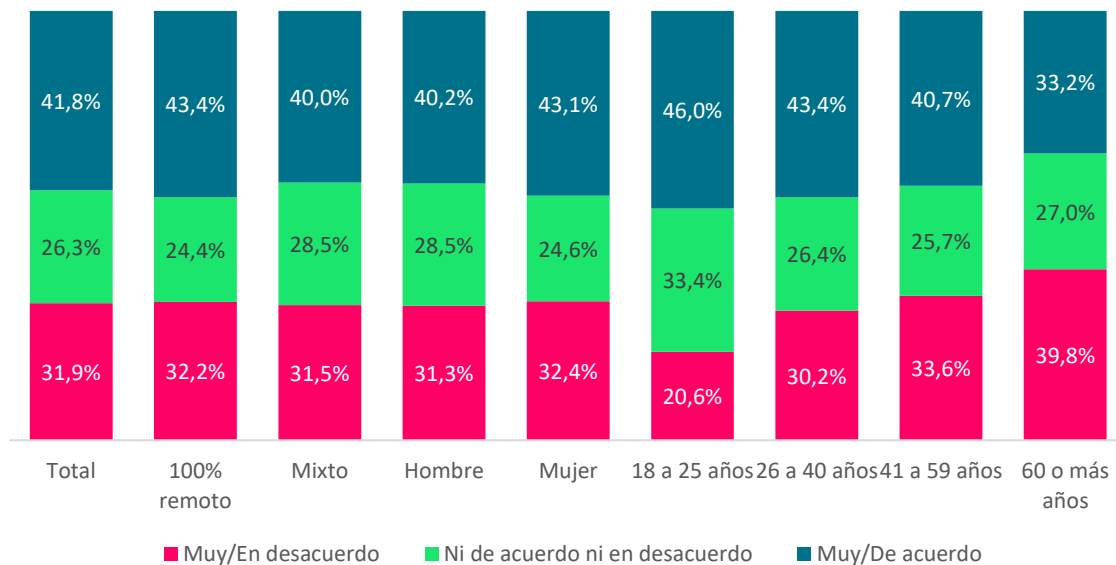
## Conciliación de trabajo y vida personal

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 49: p28a. Pienso en mis exigencias familiares y domesticas durante el trabajo

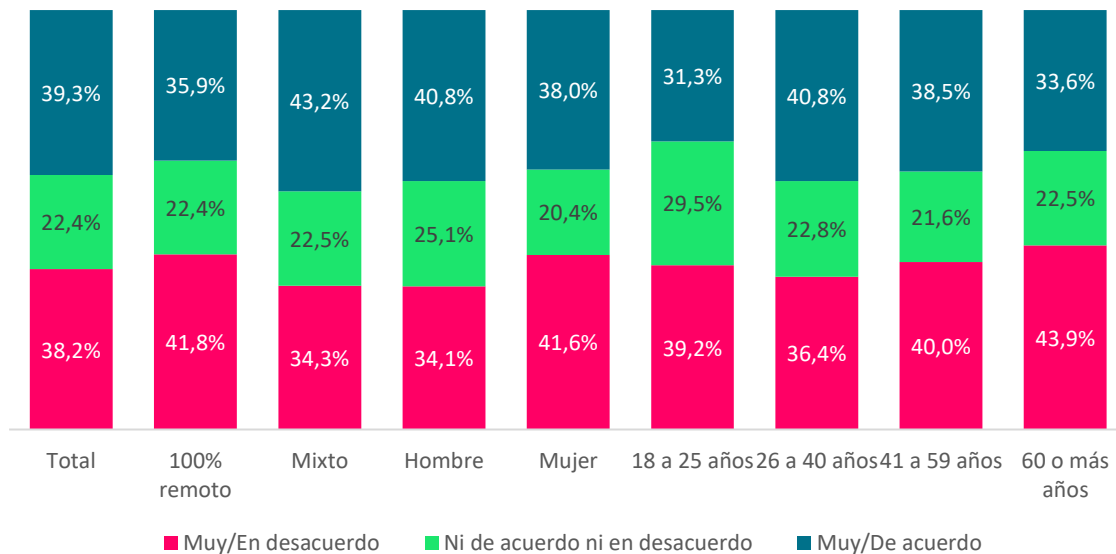


Fuente: Cliodinámica SpA.



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 50: p28b. Me preocupo sobre problemas del trabajo cuando no estoy trabajando

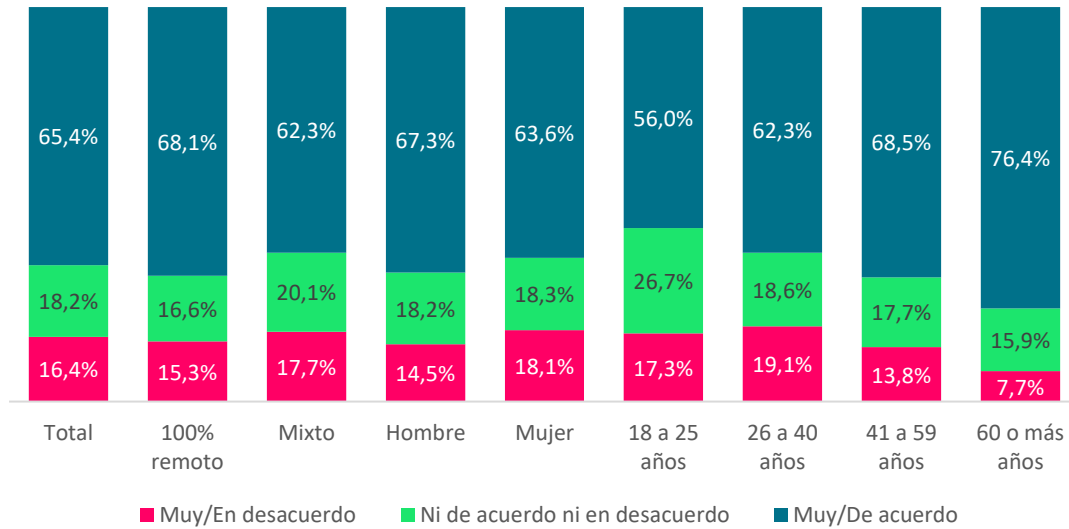


Fuente: Cliodinámica SpA.

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. A nivel desagregado quienes más concuerdan son los trabajadores de modalidad 100% remota por sobre los de modalidad mixta, así mismo las mujeres sobre los hombres y los trabajadores de mayor edad por sobre los trabajadores de otros rangos etarios.



Gráfico 51: p28c. 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



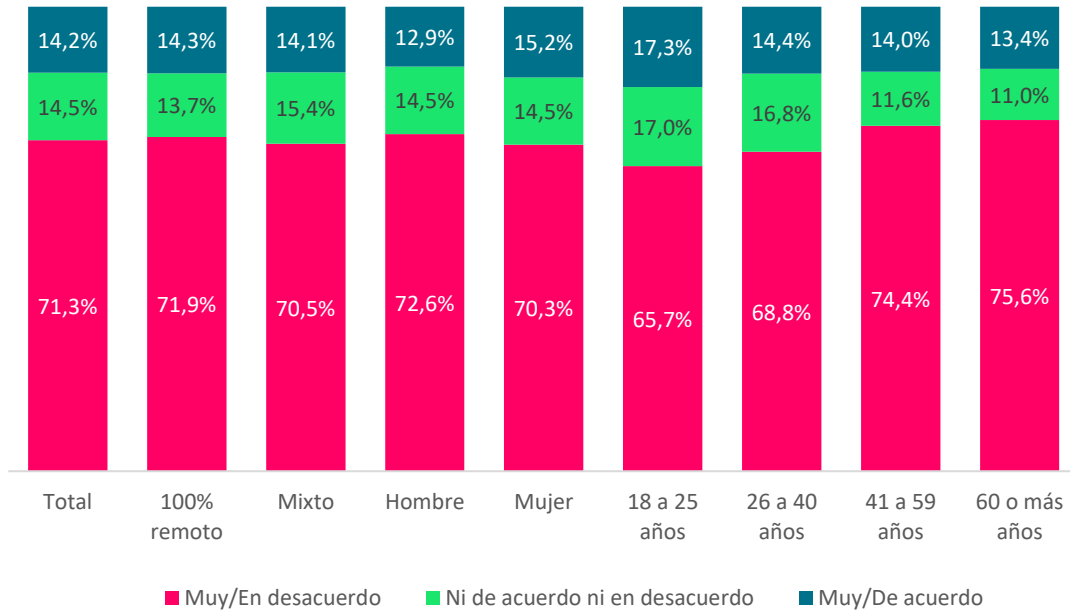
Fuente: Clodinámica SpA.

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.

En cuanto a si el cuidado de algún familiar interfiere en el trabajo, las mujeres y los mayores de 60 años son quienes poseen mayor proporción de trabajadores de acuerdo con esta afirmación, bordeando el 14% versus el 12% a nivel general. Para el caso de las mujeres, esto último es interesante notar que aun cuando tienen mayor nivel de acuerdo con la interferencia en el trabajo por cuidar de una persona, el porcentaje que dedica horas a cuidado, como se presenta más adelante es mayor que el de hombres, lo que podría explicar en parte este resultado.

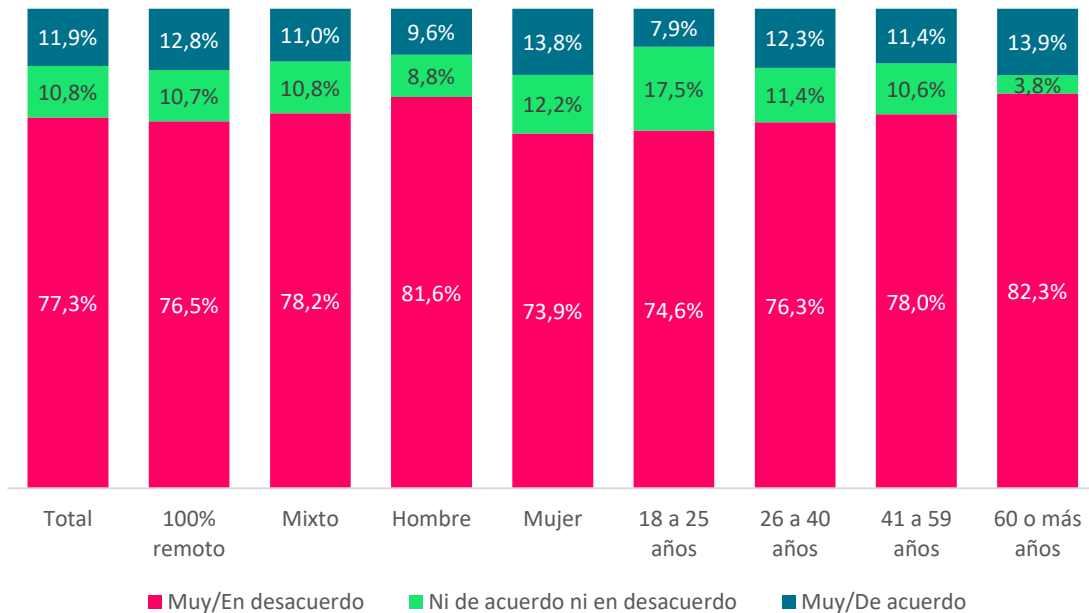


Gráfico 52: p28d. Las tareas del hogar interfieren en mi trabajo



Fuente: Cliodinámica SpA.

Gráfico 53: p28e. El cuidado de algún miembro de mi hogar interfiere en mi trabajo



Fuente: Cliodinámica SpA.

Analizando las horas dedicadas a cuidado de otras personas, los trabajadores en su gran mayoría, sobre 70% en conjunto declara no dedicar horas o dedicar menos de 6 horas al cuidado de otra persona en su hogar, ya sea un menor de 12 años o personas con necesidad de dependencia. Quienes declaran ocupar más horas en el cuidado de otras personas son los trabajadores más jóvenes, siendo un 13,9% quienes dicen ocupar entre 18 y 24 horas a esta labor.

Tabla 23: p29. ¿Cuántas horas del día dedica al cuidado de niños(as) y/o personas dependientes?

	Total	Modalidad		Sexo		Tramo Etario			
		100% remoto	Mixto	Hombre	Mujer	18 a 25 años	26 a 40 años	41 a 59 años	60 o más años
<b>No dedica horas</b>	46,9%	46,5%	47,4%	54,9%	40,2%	54,9%	49,8%	39,1%	68,0%
<b>Entre 1 y 6 horas</b>	31,4%	29,2%	34,0%	33,4%	29,8%	23,4%	27,0%	39,6%	22,4%
<b>Entre 6 y 12 horas</b>	12,7%	14,3%	11,0%	8,2%	16,6%	7,8%	12,9%	13,9%	4,9%
<b>Entre 12 y 18 horas</b>	4,3%	4,6%	3,9%	1,9%	6,2%		5,0%	3,7%	2,4%
<b>Entre 18 y 24 horas</b>	4,7%	5,5%	3,7%	1,6%	7,2%	13,9%	5,3%	3,7%	2,4%

Fuente: Cliodinámica SpA.

Misma situación anterior para las horas dedicadas a labores domésticas no remuneradas, donde la mayor parte de los trabajadores, sobre el 80% en conjunto, no dedica horas o dedica entre 1 y 6 horas diarias a estas tareas, siendo esta última categoría la que concentra un mayor porcentaje. En este caso resulta relevante notar que un 4,3% de mujeres declara no dedicar horas a estas labores, en comparación al 14,50% de hombres que declaran no dedicar tiempo a estas tareas. Por otra parte, los trabajadores de menor edad dedican en mayor porcentaje entre 1 y 6 horas a tareas del hogar sin recibir pagos.

Tabla 24: p30. ¿Y cuantas horas del día destina para tareas del hogar sin recibir pago?

	Total	Modalidad		Sexo		Tramo Etario			
		100% remoto	Mixto	Hombre	Mujer	18 a 25 años	26 a 40 años	41 a 59 años	60 o más años
<b>No indica horas</b>	9,0%	9,2%	8,7%	14,3%	4,5%	0%	7,8%	9,1%	22,1%
<b>Entre 1 y 6 horas</b>	77,4%	75,2%	79,9%	77,0%	77,7%	87,7%	78,8%	76,9%	64,8%
<b>Entre 6 y 12 horas</b>	9,3%	10,8%	7,5%	6,5%	11,6%	9,2%	9,2%	9,3%	10,2%
<b>Entre 12 y 18 horas</b>	2,5%	2,7%	2,2%	1,4%	3,4%	3,1%	2,4%	2,5%	2,40%
<b>Entre 18 y 24 horas</b>	1,8%	2,0%	1,6%	0,7%	2,8%	0%	1,9%	2,1%	0,5%

Fuente: Cliodinámica SpA.



En cuanto a las principales dificultades que han vivido los trabajadores producto del trabajo remoto, la delimitación de tiempos de trabajo y la conectividad a internet son las mayores dificultades señaladas por los trabajadores. A nivel desagregado se aprecia que los trabajadores de modalidad mixta son quienes mayores problemas han tenido en la distribución del tiempo de trabajo al igual que los trabajadores jóvenes de 18 a 25 años. Estos últimos además son quienes presentan una mayor proporción con dificultades de conectividad a internet.

A nivel comparativo por sexo, hombres presentan mayores dificultades en delimitación de tiempo y conflictos con la familia, mientras que las mujeres presentan mayores dificultades en conectividad a internet y encontrar un espacio adecuado para el trabajo.

Tabla 25: p31.¿Cuáles de las siguientes considera Ud. son dificultades que ha vivido producto del trabajo remoto?

(%Si)

Alternativas	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
Delimitar tiempos de trabajo	36,1%	32,6%	40,0%	37,8%	34,6%	39,2%	37,8%	34,7%	28,9%
Encontrar un lugar tranquilo para concentrarme en mis funciones laborales	17,6%	17,9%	17,2%	16,7%	18,1%	28,2%	20,6%	14,1%	9,1%
Conectividad a internet para cumplir con mis funciones laborales	32,8%	33,7%	31,8%	31,8%	33,8%	42,3%	30,7%	34,5%	38,4%
Conflictos con los integrantes de mi familia o convivientes asociados trabajo remoto	9,1%	9,4%	9,2%	9,4%	8,8%	12,6%	9,3%	9,4%	4,4%
Coordinarme y comunicarme con mi equipo y/o jefatura	11,6%	9,6%	13,9%	11,8%	11,5%	9,6%	12,5%	9,6%	17,2%
Falta de apoyo y/o de instrucciones claras por parte de mis jefaturas	15,3%	16,1%	14,3%	14,6%	15,9%	12,6%	16,8%	13,7%	12,3%

Fuente: Cliodinámica SpA.

Respecto a los principales beneficios encontrados por los trabajadores en relación al trabajo de manera remota, los beneficios se asocian mayormente a la ganancia en tiempo y recursos, principalmente por la reducción en tiempos de traslado, que son utilizados para otras actividades personales, y por la reducción de gastos monetarios, por conceptos de traslado y alimentación que se producen al trabajar de manera presencial.

Sin embargo, es importante resaltar que los trabajadores consideran en menor medida como beneficio relevante asociado al trabajo remoto, el contar con más tiempo para desarrollar habilidades profesionales y/o académicas siendo mencionado un 50% de las veces, muy por debajo de los principales beneficios mencionados que alcanzan porcentajes sobre el 80%.

A nivel desagregado resalta comparativamente el hecho de que los hombres consideren en mayor medida con respecto a las mujeres el tener más tiempo para desarrollar habilidades profesionales y/o académicas como un beneficio del trabajo remoto, alcanzando un 57% mientras que solo un 44% de las mujeres considera este beneficio. Otro beneficio que es más considerado por hombres que mujeres es el aumento de productividad donde el 64% de los hombres considera este beneficio mientras que entre las mujeres es considerado por un 59% de las trabajadoras.

Por otra parte, a nivel de desagregación por edad se evidencia que existe una mayor relevancia para los trabajadores más jóvenes de los beneficios asociados a tiempo para actividades personales o compartir en familia y a aumento de la productividad. Además, se puede evidenciar que los beneficios de aumento de productividad y desarrollo de habilidades profesionales son menos relevantes a medida que aumenta la edad de los trabajadores.





Tabla 26: p32. ¿Cuáles de los siguientes considera Ud. son beneficios que le ha traído el trabajo remoto?

Alternativas	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
Reutilizar y reinvertir los tiempos de traslado en otras actividades personales	87,1%	87,0%	87,1%	88,8%	85,5%	<b>95,2%</b>	89,5%	84,5%	78,9%
Aprovechar la autonomía para ordenar y coordinar tiempos	74,8%	76,3%	73,1%	<b>78,5%</b>	71,5%	71,8%	77,7%	71,3%	71,6%
Más tiempo para compartir con familia o personas con las que convive	79,7%	80,5%	78,8%	79,5%	79,7%	<b>89,0%</b>	79,0%	80,8%	75,5%
Más tiempo para desarrollar habilidades profesionales y/o académicas	50,5%	54,0%	46,5%	<b>57,4%</b>	44,6%	57,7%	55,3%	44,9%	41,3%
Aumenta productividad al contar con propio espacio para trabajar	61,9%	62,5%	61,2%	<b>64,4%</b>	59,6%	<b>73,3%</b>	65,7%	57,5%	51,9%
Disminuye estrés laboral al desarrollar funciones en propio espacio de trabajo	53,7%	54,8%	52,4%	55,3%	52,1%	60,9%	54,5%	52,1%	53,3%
Reduce gastos asociados a la movilización y/o alimentación	82,9%	84,3%	81,1%	81,6%	83,8%	85,9%	84,2%	80,9%	82,6%

Fuente: Cliodinámica SpA.



# 06

## CONCLUSIONES

---

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 los 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 con el 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 como 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 con 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 replica al momento de preguntar por la valoración sobre las comunicaciones e instrucciones de parte de sus empleadores en relación con 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.



**cliO** consulting;  
Chile | Colombia | Perú | Panamá