

CUADERNO  
DE INVESTIGACIÓN

69

**Teletrabajo en el sector privado en  
Chile durante el período  
2018-2022.  
Un análisis descriptivo.**



Dirección del  
Trabajo

Gobierno de Chile

**Teletrabajo en el sector privado en Chile durante el período 2018–2022.**

**Un análisis descriptivo.**

es una publicación del Departamento de Estudios  
de la Dirección del Trabajo.

Registro de Propiedad Intelectual: 2024-A-3720  
ISBN: (en trámite)

Dirección del Trabajo  
Agustinas #1253, Santiago  
[www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)

Cita sugerida:  
Oyarzo, Martín. (2024). Teletrabajo en el sector privado en Chile durante el período 2018-2022.  
Un análisis descriptivo.  
Cuaderno de Investigación N° 69.  
Dirección del Trabajo

Diseño  
Johanna Finsterbuch Marín

Santiago de Chile, junio de 2024.

**CUADERNO DE INVESTIGACIÓN N°69**



Teletrabajo en el sector privado en  
Chile durante el período 2018-2022.

Un análisis descriptivo.

**MARTÍN OYARZO ALFARO**



## **DECLARACIÓN**

Los contenidos, conceptos y opiniones expresadas en el presente estudio son de exclusiva responsabilidad del autor y no representan, necesariamente, la opinión ni la doctrina de la Dirección del Trabajo. Con el fin de evitar la sobrecarga gráfica para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por usar el masculino genérico clásico, entendiendo que todas las menciones en tal género representan tanto a hombres, mujeres, como a otras identidades.

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, fuente utilizada para algunos de los apartados de este estudio, pueden experimentar variaciones debido a la revisión y actualizaciones de los sistemas de registro e información.

8	<b>Presentación</b>
11	<b>1. Introducción</b>
13	<b>2. Antecedentes</b>
13	2.1. El teletrabajo antes de la pandemia: experiencias internacionales
16	2.2. El teletrabajo en Chile
19	2.3. Teletrabajo y pandemia de COVID-19
25	<b>3. Aspectos conceptuales</b>
25	3.1. ¿Qué se entiende por “teletrabajo”?
30	3.2. Factores que posibilitan la implementación del teletrabajo
33	3.3. Persistencia del teletrabajo post pandemia
35	3.4. Posicionamiento conceptual
37	<b>4. Marco metodológico</b>
40	<b>5. Resultados</b>
40	5.1. Incidencia del teletrabajo antes de la pandemia (2018-2020)
43	5.2. Incidencia del teletrabajo durante el período de alerta sanitaria (2020-2022)
48	5.3. Caracterización del teletrabajador asalariado del sector privado (2018-2022)
50	5.3.1. Según Sexo
52	5.3.2. Según Edad
57	5.3.3. Según Nivel educacional
61	5.3.4. Según Grupo ocupacional (CIUO-08)
65	5.3.5. Según Existencia de contrato
68	5.3.6. Según Duración del contrato
72	5.3.7. Según Rama de la Actividad Económica (RAE)
79	5.3.8. Según Tamaño de empresa
84	<b>6. Conclusiones</b>
90	<b>7. Referencias</b>
98	<b>8. Anexos</b>
98	Anexo 1: Variables consideradas en el análisis

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Porcentaje de ocupados de la UE-27 que trabajaron desde casa respecto total del empleo (2009-2019)	14
<b>Figura 2.</b> Porcentaje de ocupados que trabajaron desde casa en 2009 y 2019 por país (UE-27)	15
<b>Figura 3.</b> Cantidad de trabajadores suscritos a un pacto vigente de teletrabajo o trabajo a distancia entre enero 2020 y julio 2021	22
<b>Figura 4.</b> Porcentaje de trabajadores y empresas con modalidad de teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo remoto entre abril 2020 y diciembre 2021 respecto del total de trabajadores y empresas	23
<b>Figura 5.</b> Cantidad de ocupados que trabajaron desde su propio hogar respecto del total de ocupados (2018-2020)	41
<b>Figura 6.</b> Cantidad de ocupados que trabajaron desde su propio hogar según categoría de la ocupación (2018-2020)	42
<b>Figura 7.</b> Cantidad de asalariados que trabajaron desde su propio hogar según tipo de empleador (2018-2020)	43
<b>Figura 8.</b> Cantidad de ocupados que trabajaron desde su propio hogar respecto del total de ocupados (2020-2022)	45
<b>Figura 9.</b> Cantidad de ocupados que trabajaron desde su propio hogar según categoría de la ocupación (2020-2022)	46
<b>Figura 10.</b> Cantidad de asalariados que trabajaron desde su propio hogar según tipo de empleador (2020-2022)	47
<b>Figura 11.</b> Cantidad de teletrabajadores del sector privado según sexo (2018-2020)	50
<b>Figura 12.</b> Porcentaje de teletrabajadores según sexo respecto del total de teletrabajadores del sector privado (2018-2022)	51
<b>Figura 13.</b> Porcentaje de teletrabajadores según sexo respecto del total de asalariados del sector privado en su respectiva categoría (2018-2022)	52
<b>Figura 14.</b> Cantidad de teletrabajadores del sector privado según edad (2018-2022)	53
<b>Figura 15.</b> Porcentaje de teletrabajadores según edad respecto del total de teletrabajadores del sector privado (2018-2022)	55
<b>Figura 16.</b> Porcentaje de teletrabajadores según edad respecto del total de asalariados del sector privado en su respectiva categoría (2018-2022)	56
<b>Figura 17.</b> Cantidad de teletrabajadores del sector privado según nivel educacional (2018-2022)	58
<b>Figura 18.</b> Porcentaje de teletrabajadores según nivel educacional respecto del total de teletrabajadores del sector privado (2018-2022)	59

<b>Figura 19.</b> Porcentaje de teletrabajadores según nivel educacional respecto del total de asalariados del sector privado en su respectiva categoría (2018-2022)	61
<b>Figura 20.</b> Cantidad de teletrabajadores del sector privado según grupo ocupacional (CIUO-08) (2018-2022)	62
<b>Figura 21.</b> Porcentaje de teletrabajadores según grupo ocupacional (CIUO-08) respecto del total de teletrabajadores del sector privado (2018-2022)	63
<b>Figura 22.</b> Porcentaje de teletrabajadores según grupo ocupacional (CIUO-08) respecto del total de asalariados del sector privado en su respectiva categoría (2018-2022)	65
<b>Figura 23.</b> Cantidad de teletrabajadores del sector privado según existencia de contrato (2018-2022)	66
<b>Figura 24.</b> Porcentaje de teletrabajadores según existencia de contrato respecto del total de teletrabajadores del sector privado (2018-2022)	67
<b>Figura 25.</b> Porcentaje de teletrabajadores según existencia de contrato respecto del total de asalariados del sector privado en su respectiva categoría (2018-2022)	68
<b>Figura 26.</b> Cantidad de teletrabajadores del sector privado según duración del contrato (2018-2022)	69
<b>Figura 27.</b> Porcentaje de teletrabajadores según duración del contrato respecto del total de teletrabajadores del sector privado (2018-2022)	70
<b>Figura 28.</b> Porcentaje de teletrabajadores según duración del contrato respecto del total de asalariados del sector privado en su respectiva categoría (2018-2022)	71
<b>Figura 29.</b> Cantidad de teletrabajadores del sector privado según rama de la actividad económica (RAE) (2018-2022)	73
<b>Figura 30.</b> Porcentaje de teletrabajadores según rama de la actividad económica (RAE) respecto del total de teletrabajadores del sector privado (2018-2022)	76
<b>Figura 31.</b> Porcentaje de teletrabajadores según rama de la actividad económica (RAE) respecto del total de asalariados del sector privado en su propia categoría (2018-2022)	78
<b>Figura 32.</b> Cantidad de teletrabajadores del sector privado según tamaño de la empresa (2018-2022)	80
<b>Figura 33.</b> Porcentaje de teletrabajadores según tamaño de la empresa respecto del total de teletrabajadores del sector privado (2018-2022)	81
<b>Figura 34.</b> Porcentaje de teletrabajadores según tamaño de la empresa respecto del total de asalariados del sector privado en su respectiva categoría (2018-2022)	83

Con el inicio de la pandemia global de COVID-19, la mayoría de los países se vieron en la necesidad de implementar el teletrabajo como una alternativa para contener la circulación del virus y resguardar la salud de las personas, permitiendo a su vez mantener las actividades productivas desde los hogares de los trabajadores. En el caso de Chile esto no fue la excepción y, a partir del año 2020, el número de trabajadores/as que se desempeñó desde su propio hogar aumentó de manera considerable, especialmente durante los momentos más críticos de la pandemia.

Aunque el teletrabajo se implementó como una modalidad laboral de emergencia, por lo que su implementación no estuvo exenta de dificultades, tanto trabajadores como empleadores lograron adecuarse a estas nuevas formas de trabajo impuestas por la pandemia. En este sentido, diversas encuestas, expertos e, incluso, representantes de empresas, proyectaban que el teletrabajo se mantendría como una modalidad laboral relevante que persistiría una vez terminada la pandemia. Sin embargo, a medida que la situación epidemiológica comenzó a estabilizarse y se implementaron medidas de desconfinamiento que permitieron avanzar hacia el retorno de la normalidad, la presencia del teletrabajo ha disminuido gradualmente, a pesar de que continúa siendo más frecuente que antes de la emergencia sanitaria.

En este contexto, el presente estudio presenta un análisis descriptivo de la incidencia del teletrabajo en el sector privado en Chile entre los años 2018 y 2022, a partir de los datos recopilados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) mediante la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), instrumento aplicado mensualmente y que mide diversas dimensiones de la realidad laboral chilena, entre ellas, el lugar de trabajo donde las personas realizan normalmente sus tareas. Dado que en Chile actualmente no existen instrumentos sistemáticos y estadísticamente representativos que aborden el fenómeno del teletrabajo propiamente tal, el trabajo desde el propio hogar de los trabajadores se presenta como una variable que permite realizar una aproximación a este fenómeno para obtener un panorama general.

Entre los principales hallazgos del estudio, destaca la mayor proporción de mujeres en comparación con los hombres que realizan teletrabajo. Además, se evidencia que aquellas personas con un nivel educativo más alto tienen una mayor probabilidad de optar por el teletrabajo. Estos resultados resaltan la importancia de considerar aspectos de género y también relativos al nivel educacional y socioeconómico de los/as trabajadores/as, al diseñar políticas públicas de teletrabajo inclusivas y equitativas.

En cuanto a los sectores de la actividad económica, se identifican grupos ocupacionales y ramas de la producción con una mayor persistencia del teletrabajo, lo cual parece estar relacionado con las características propias de cada sector económico, así como con la posibilidad de realizar tareas de manera remota y también con la adaptabilidad de los procesos productivos en aquellos sectores.

En definitiva, esta investigación realizada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, proporciona una visión panorámica de la evolución del teletrabajo en Chile entre los años 2018 y 2022, evidenciando su incremento durante la pandemia y su posterior disminución, identificando además algunas de las principales características del (la) teletrabajador(a) chileno(a).

Esperamos que este estudio contribuya a la comprensión del fenómeno del teletrabajo y fomente la reflexión sobre su futuro en Chile. Asimismo, esperamos que se constituya como un insumo para el diseño de políticas futuras en materia de teletrabajo; así como también, para el diseño de estrategias de fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo, en pos del resguardo de los derechos de los teletrabajadores y el cumplimiento de la normativa laboral, que vaya de la mano de la promoción del teletrabajo de manera equitativa, teniendo en cuenta aspectos de género, nivel

educativo y características sectoriales, entre otras, con el objetivo de maximizar sus beneficios y minimizar sus posibles riesgos.

**Gonzalo Tassara Oddó**  
**Jefe Departamento de Estudios**  
**Dirección del Trabajo**

## 1. Introducción

Si bien el teletrabajo es un fenómeno que surge a mediados del siglo XX, adquiriendo mayor fuerza a partir de la década de los '90, con la llegada de la pandemia de COVID-19 el teletrabajo se instaló como respuesta a la crisis sanitaria, permitiendo mitigar el impacto de la crisis tanto en la producción como en la reducción de los puestos de trabajo. Si bien diversos actores del mundo del trabajo pronosticaban que el teletrabajo había llegado para quedarse, a partir del control de la pandemia y el avance en la flexibilización de las medidas sanitarias, diversas encuestas indican que la incidencia del teletrabajo ha ido disminuyendo. Sin embargo, en Chile no existen instrumentos que permitan analizar la incidencia del teletrabajo de manera sistemática y a lo largo del tiempo, con el objetivo de dar cuenta de su evolución y cambios antes, durante y después de la pandemia.

Por tanto, utilizando como proxy el concepto de “trabajo desde el propio hogar”, el presente estudio tiene como objetivo describir y analizar el teletrabajo en el sector privado en Chile durante los últimos cinco años (2018-2022), tanto en términos de su incidencia como de las características de los trabajadores que lo realizan, con el propósito de generar una comprensión más amplia del fenómeno. Para ello, se realizó un análisis estadístico descriptivo a partir de fuentes secundarias, examinando las bases de datos de la Encuesta Nacional (ENE) de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) correspondientes de los trimestres móviles de Diciembre-Enero-Febrero (DEF), Marzo-Abril-Mayo (MAM), Junio-Julio-Agosto (JJA) y Septiembre-Octubre-Noviembre (SON) para el período comprendido entre 2018 y 2022.

De esta manera, el documento se estructura en cinco grandes apartados: en primer lugar, se entregan los principales antecedentes respecto al fenómeno del teletrabajo tanto a nivel internacional como nacional; en segundo lugar, se abordan los aspectos conceptuales que permiten comprender qué se entiende por teletrabajo, qué factores lo posibilitan y qué aspectos inciden en su permanencia post pandemia; en tercer lugar, se describe la metodología utilizada; en cuarto lugar, se entregan los principales resultados de la investigación, dando cuenta de la evolución de la incidencia del teletrabajo en Chile y caracterizando al teletrabajador del sector privado; finalmente, se presentan las principales conclusiones del estudio, entre las que destacan la baja persistencia del teletrabajo post pandemia, concentrada principalmente en determinadas ocupaciones y ramas de la actividad económica, y la identificación de brechas a nivel educacional en el acceso al teletrabajo.

## 2. Antecedentes

### 2.1. El teletrabajo antes de la pandemia: experiencias internacionales

A partir del año 2020, producto de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo cobró una centralidad nunca antes vista –posicionándose no solo como una opción para mitigar el avance del virus, sino también como una alternativa para continuar con la actividad económica de los países–; sin embargo, a nivel internacional el teletrabajo ya se estaba implementando a distintos niveles como respuesta a los cambios en el mundo del trabajo (OIT, 2017).

En el caso de Europa, particularmente en los países miembros de la Unión Europea-27 [UE-27]<sup>1</sup>, de acuerdo a los datos proporcionados por la Eurostat<sup>2</sup> (2022), la proporción de ocupados entre 15 y 64 años que trabajaron normalmente desde casa con respecto al empleo total en los últimos 10 años previos a la pandemia de COVID-19 ha variado entre un 4,9% durante el año 2009 y un 5,4% durante el año 2019, sin grandes variaciones interanuales. Sin embargo, si se examina la proporción de ocupados entre 15 y 64 años que trabajaron al menos algunas veces desde casa en relación al empleo total durante el mismo período, se puede observar un aumento leve pero sostenido en el tiempo; de esta manera, si durante el año 2009 el 6% de los ocupados trabajaron al menos algunas veces desde casa, al año 2019 esta cifra subió al 9% (ver Figura 1).

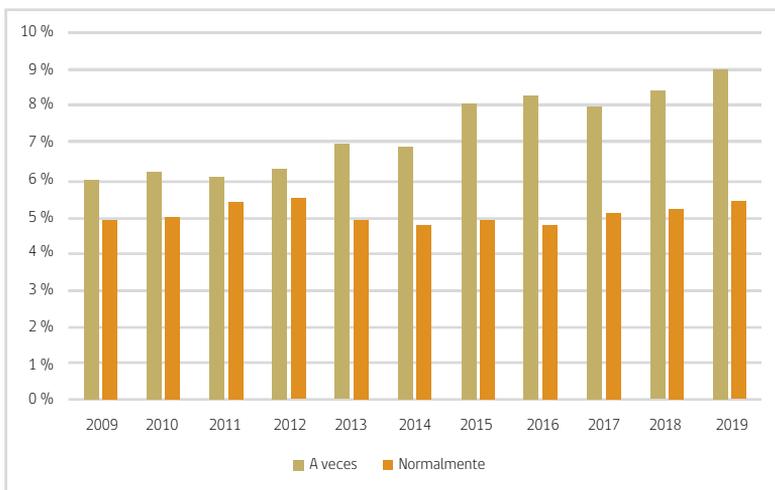
Considerando el total de ocupados entre 15 y 64 años que trabajaron normalmente o al menos algunas veces desde su hogar durante el período 2009-2019 en la Unión Europea, también es posible observar un aumento sostenido, desde un 9% en el año 2009 a un 14,4% en el año 2019 (ver Figura 1).

Por otro lado, al realizar el análisis desglosado por país, es posible observar que el trabajo desde casa (ya sea a veces o normalmente) aumentó en la mayoría de los países miembros de la UE-27 desde el año 2009 hasta el año 2019; las excepciones a este aumento las constituyen Dinamarca, Lituania y Hungría, países en los cuales la proporción de ocupados que realizó trabajo desde casa normalmente o a veces, disminuyó durante el año 2019 en relación al año 2009 (ver Figura 2).

<sup>1</sup> Considerando los 27 países miembros de la Unión Europea al 2020.

<sup>2</sup> Oficina Europea de Estadística

Figura 1. Porcentaje de ocupados de la UE-27 que trabajaron desde casa respecto total del empleo (2009-2019)



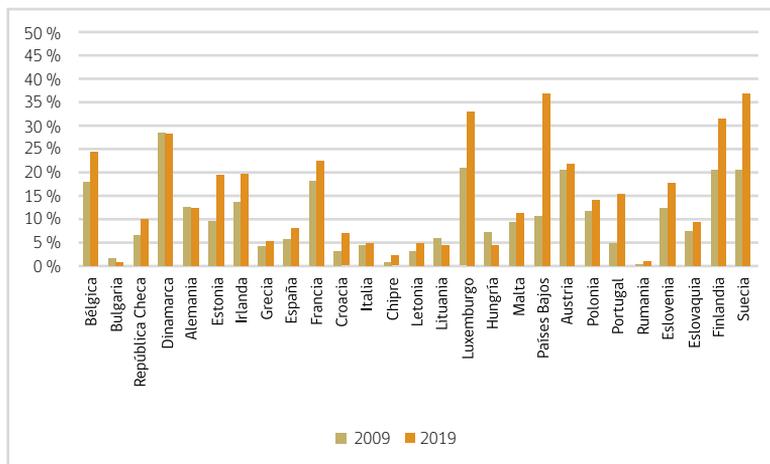
Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Eurostat (2022)

Además, es interesante destacar los casos de Estonia, Luxemburgo, Finlandia, Portugal y Suecia, ya que durante el año 2019 la proporción de ocupados que realizó trabajo desde casa normalmente o a veces, aumentó en alrededor de un 10% en relación al año 2009 (ver Figura 2); y el caso de los Países Bajos, en donde entre 2009-2019 el porcentaje de ocupados que realizó trabajo desde casa normalmente o a veces se triplicó, desde un 11% en 2009 hasta un 37,1% en 2019.

Por el contrario, existe un grupo de países en los cuales la prevalencia del trabajo desde casa es débil, con porcentajes inferiores al 10% del total de ocupados entre 14 y 65 años; entre ellos, destacan países con economías avanzadas como Italia, Grecia y España, en los cuales la proporción de ocupados que trabajaron desde casa normalmente o algunas veces durante el año 2019 fue de 4,7%, 5,3% y 8,3% respectivamente (ver Figura 2).

Respecto a las características del teletrabajador u ocupado que realiza trabajo desde casa en la UE-27, un estudio realizado por Milasali et al. (2021) señala que el trabajo desde casa tiene una prevalencia mayor entre los trabajadores por cuenta propia que entre los trabajadores dependientes; así, en 2019 el 36% de los trabajadores autónomos trabajó a veces o normalmente desde casa (aumentando desde el 30% en 2009), frente a un 11% de los trabajadores dependientes, los cuales de todas maneras también aumentaron en relación al 7,5% en el año 2009 (Milasali et al., 2021).

Figura 2. Porcentaje de ocupados que trabajaron desde casa en 2009 y 2019 por país (UE-27)



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Eurostat (2022)

De acuerdo al mismo estudio, a partir de datos del JRC<sup>3</sup> y la Eurostat, el teletrabajo también presenta variaciones respecto a su nivel de penetración en los diversos sectores productivos. Así, en la UE-27 al año 2018, el 40% de los trabajadores del sector de TI y otros servicios de comunicación trabajaron desde casa con regularidad o cierta frecuencia; en la misma línea, los sectores de servicios de negocios intensivos en conocimientos, así como los sectores de educación y publicidad, presentaron cifras superiores al 30% de trabajadores que trabajaron desde casa con regularidad o cierta frecuencia (Milasali et al., 2021). Por el contrario, en el sector de servicios administrativos y de apoyo, se presentaron las proporciones más bajas de trabajo desde casa con regularidad o cierta frecuencia con poco más de un 10% de prevalencia, seguidas por el sector de manufactura de alta y media-alta tecnología, con alrededor de un 15% (Milasali et al., 2021).

A modo de síntesis, el teletrabajo (o trabajo desde casa) en la UE-27 puede caracterizarse como una modalidad de trabajo que se desarrolla con una frecuencia principalmente ocasional (algunas veces a la semana), que su prevalencia varía según el sector económico (con mayor presencia en el sector de las telecomunicaciones y menor presencia en los servicios administrativos y de apoyo) y que se da con mayor frecuencia en trabajadores altamente calificados, tales como profesionales y gerentes (Unión Europea, 2020).

<sup>3</sup>Joint Research Centre

En el caso de Estados Unidos [EE.UU.], también es posible observar un aumento durante las últimas décadas del número de ocupados que trabajaron desde casa, principalmente debido a los avances en la tecnología de las comunicaciones y la expansión de los servicios de internet de alta velocidad (Pabilona y Vernon, 2021).

Si a mediados de la década del '90, la cantidad de teletrabajadores en Estados Unidos se estimaba en alrededor de siete millones de personas (Gbezo, 1995), hacia fines del siglo XX esta cifra aumentó a once millones y medio de trabajadores (Cyber Dialogue, 2000, citado en Bailey y Kurland, 2002). Sin embargo, a pesar de su aumento sostenido, el teletrabajo en Estados Unidos no ha alcanzado las cifras proyectadas; por ejemplo, un estudio realizado por Lister y Harnish (2011), indicaba que el 45%<sup>4</sup> los ocupados dependientes de EE.UU. tenía un trabajo compatible con al menos el teletrabajo a tiempo parcial, lo que significaría alrededor de 50 millones de personas, cifra bastante superior a la cantidad de personas que efectivamente realizaban teletrabajo.

Más recientemente, de acuerdo con Pabilona y Vernon (2022) basadas en los resultados de la American Time Use Survey Leave and Job Flexibilities (ATUS-LV) Module, durante el período 2017-2018, el 25% de los trabajadores asalariados de USA realizó parte de su trabajo desde casa, mientras que el 13% de los trabajadores trabajó exclusivamente desde casa al menos una vez cada dos semanas.

## 2.2. El teletrabajo en Chile

En Chile, una de las primeras aproximaciones al estudio de la incidencia de los trabajos "atípicos" -dentro de los cuales puede considerarse el teletrabajo- correspondió a la aplicación de la Encuesta Suplementaria de Trabajadores a Domicilio<sup>5</sup> (incorporada como módulo en la Encuesta Nacional de Empleo), desarrollada en conjunto entre la Dirección del Trabajo [DT] y el Instituto Nacional de Estadísticas [INE].

<sup>4</sup> El estudio consideró solo a trabajadores dependientes, excluyendo a aquellos ocupados que realizaban trabajo por cuenta propia.

<sup>5</sup> La definición utilizada para trabajo a domicilio correspondió a "aquella modalidad de empleo de acuerdo a la cual la prestación de servicios se realiza por cuenta ajena, vale decir, bajo situación de subordinación de la voluntad del trabajador a la de un tercero. Es este último quien determina los contenidos del trabajo a realizar y las características del producto o servicio. El resultado del trabajo no pertenece al trabajador sino a quien le entrega las órdenes de producción. Este último es quien, en definitiva, lleva al mercado lo producido y quien fija el precio del bien o servicio en cuestión" (Henríquez et al., 1998, p. 10).

De acuerdo a esta medición -realizada durante el año 1997 a partir de una muestra de 34.000 viviendas a lo largo de Chile- se detectó que existían 79.740 trabajadores dependientes de 15 o más años que realizaron trabajo a domicilio de manera habitual u ocasional en el período comprendido entre julio-septiembre de 1996 y julio-septiembre de 1997, equivalentes al 1,5% del total de ocupados en el país para el trimestre julio-septiembre de 1997, de los cuales el 82,3% correspondían a mujeres y el 17,7% correspondían a hombres (Henríquez et al., 2001).

La mayor concentración de trabajadores a domicilio se dio en el ámbito urbano, con 76.876 trabajadores; por el contrario, en el ámbito rural esta cifra alcanzó los 2.874 trabajadores. Las regiones con mayor proporción de trabajadores a domicilio por cada 1.000 ocupados, correspondieron a la Región Metropolitana (20,5), la Región de Valparaíso (19,8), la Región de Tarapacá (19,3) y la Región de Magallanes (26,3), superando en todos los casos la proporción a nivel nacional de 15,1 trabajadores a domicilio por cada 1.000 ocupados (Henríquez et al., 1998).

Respecto al rubro de las actividades realizadas por los trabajadores a domicilio, estas se concentraron en las actividades de servicios, con 41.025 trabajadores (38.382 mujeres y 2.643 hombres) correspondiente al 51,45% del total de trabajadores a domicilio, y en las actividades de producción de bienes, con 32.134 trabajadores (21.975 mujeres y 10.159 hombres), lo que corresponde al 40,3% del total; por otra parte, dentro de otras actividades no especificadas se concentraron 6.581 trabajadores (5.297 mujeres y 1.284 hombres), correspondiendo al 8,25% del total de trabajadores a domicilio (Henríquez et al., 1998).

Posteriormente, durante el año 2000, dicha encuesta fue aplicada nuevamente, pero esta vez solo a nivel de la Región Metropolitana. Comparando los resultados de la encuesta del año 2000 con los resultados para la Región Metropolitana del año 1997, es posible observar un aumento de los trabajadores a domicilio en el rubro de actividades de servicios y comercio, desde un 45,2% en 1997 a un 56% en el año 2000; así mismo, se produce una disminución de los trabajadores a domicilio en el rubro de producción de bienes, desde un 44,7% en 1997 a un 43,1% en el año 2000 (DT, 2005).

Si bien estos instrumentos de levantamiento de datos no logran recoger la particularidad del teletrabajo -por lo que sus resultados deben examinarse con cautela- permiten una primera aproximación a la incidencia del teletrabajo en Chile, principalmente a partir de los resultados respecto a los trabajadores a domicilio en el rubro

de servicios. En este sentido, de acuerdo con Henríquez et al. (2000), dentro de dicho rubro existirían “ocupaciones que, desempeñándose en el domicilio propio, deben realizarse en conexión permanente con la empresa y el trabajador puede ser requerido en cualquier momento. Este tipo de relación es lo que suele llamarse teletrabajo [énfasis agregado]” (p. 117). De esta manera, es posible evidenciar una evolución del trabajo a domicilio en Chile, desde los rubros industriales tradicionales -vinculados principalmente a la producción de bienes- hacia el rubro de servicios con actividades basadas en las tecnologías de la comunicación como, por ejemplo, el telemarketing, la teleoperación, la telecobranza y los trabajos técnicos y profesionales (DT, 2005; Henríquez et al., 2000).

Respecto del teletrabajo propiamente tal, recién a partir del año 2003 se comienza a medir de manera más sistematizada, con la incorporación de la opción “teletrabajo” en la respuesta a la pregunta “¿Dónde realiza la actividad o dónde se ubica el negocio, oficina o empresa en la cual trabaja?” de la Encuesta CASEN<sup>6</sup> (Sánchez, 2012). De esta manera, las cifras indican que durante el año 2003, habían 3.639 personas realizando teletrabajo, 6.406 durante el año 2006 y 4.784 durante el año 2009 (Sánchez, 2012); sin embargo, se debe mencionar que la cifra correspondiente al año 2009 difiere de la calculada por la Dirección del Trabajo (2011) en base a la misma encuesta, ya que según la DT el número de teletrabajadores para dicho período correspondería a 4.199 personas, cifra desglosada en 1.105 trabajadores por cuenta propia y 3.094 trabajadores del sector privado.

Más recientemente, según la Novena ENCLA, al año 2019 el 23,9% de las empresas indicaban tener implementada la conexión remota o teletrabajo como medida de flexibilización de la jornada de trabajo; mientras que el 3,1% de las empresas indicaba que implementaría el teletrabajo en el corto plazo (DT, 2021).

<sup>6</sup> Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, instrumento aplicado por el Ministerio de Desarrollo Social desde el año 1990, con una periodicidad bianual o trianual, que busca conocer la situación de la población en relación a relación a aspectos demográficos, de educación, salud, vivienda, trabajo e ingresos.

En una línea similar, de acuerdo a los resultados de una encuesta realizada por la consultora PwC (2020) en una muestra de 160 ejecutivos y 380 trabajadores de distintas empresas del país, el 73% de los trabajadores indicaba no haber realizado teletrabajo antes de la pandemia, mientras que el 14% solía realizarlo una vez por semana, el 7% una vez al mes y el 6% lo realizaba dos a tres veces al mes. Sin embargo, estas cifras contrastan con las reportadas por Bravo (2020), quien plantea que, entre enero de 2010 y noviembre de 2019, el teletrabajo era prácticamente inexistente en Chile, dado que representaba menos del 1% del total de asalariados del país; situación que cambiaría radicalmente con la llegada de la pandemia.

### **2.3. Teletrabajo y pandemia de COVID-19**

En el contexto de pandemia global de COVID-19, la mayoría los países se vieron en la el cierre de los establecimientos educacionales hasta la restricción a la movilidad de las personas, lo que implicó el cierre temporal de una gran diversidad de centros de trabajo. De esta manera, la pandemia no sólo tuvo un efecto directo en la vida y salud de las personas, sino también, en una de las dimensiones más cruciales de la sociedad, como lo es el trabajo.

El impacto de la pandemia en el mundo del trabajo fue amplio y diverso, implicando “un aumento del desempleo, el subempleo y la inactividad; pérdidas de ingresos de los trabajadores y de las empresas, especialmente en los sectores más afectados; cierres y quiebras de empresas, en particular de microempresas y pequeñas y medianas empresas; interrupciones de las cadenas de suministro; informalidad e inseguridad laboral y de los ingresos; nuevos retos para la salud, la seguridad y los derechos laborales, y ha exacerbado la pobreza y las desigualdades económicas y sociales” (OIT, 2021a, p. 2). De esta manera, el teletrabajo surgió como una de las grandes respuestas para afrontar los desafíos y disminuir en parte los costos que supuso la pandemia, no sólo en términos sanitarios, sino también en los ámbitos económicos y productivos. Así, el teletrabajo contribuyó tanto a disminuir el contacto social como a mantener la actividad económica, permitiendo que millones de trabajadores y trabajadoras a nivel global, pudiesen mantener sus puestos de trabajo.

De acuerdo a datos obtenidos de encuestas de hogares realizadas en 31 países durante el segundo trimestre de 2020, se estima que el 17,4% de las personas ocupadas de todo el mundo podría trabajar desde casa durante ese período, lo que significa unos 557 millones de trabajadores; con un estimado del 25,4% para los países con altos ingresos y un 13,6% para los países con ingresos medio-bajo y bajo (OIT, 2021b), lo que da cuenta de la diferencia de las infraestructuras locales y las estructuras del mercado laboral de cada país y su relación con la aplicabilidad del teletrabajo.

En Estados Unidos, a partir de datos provenientes de la CPS<sup>7</sup>, se estima que la cifra de trabajadores que realizó trabajo desde casa durante el segundo semestre de 2020 alcanzó un 35,4% del total de ocupados (OIT, 2021b), diez puntos porcentuales por encima del promedio de los países con altos ingresos. Esta estimación es coincidente con un estudio preliminar realizado por Brynjolfsson et al. (2020), el cual indica que el 35,2% de los encuestados comenzó a trabajar desde casa<sup>8</sup> en 2020, dando cuenta que a abril de dicho año, más de un tercio de la fuerza laboral de Estados Unidos cambió la modalidad de trabajo presencial a teletrabajo; así mismo, el estudio señala que los estados con más personas en ocupaciones administrativas, profesionales y relacionadas, tenían más probabilidades de ver grandes cambios hacia el trabajo desde casa y tenían menos personas despedidas o suspendidas (Brynjolfsson et al., 2020).

En el caso de la Unión Europea, de acuerdo a una encuesta<sup>9</sup> realizada por Eurofound (2020) durante julio de 2020 –a pocos meses de iniciada la pandemia– el 48% de los encuestados clasificados como empleados declaró trabajar al menos parte de su tiempo desde su hogar; de este porcentaje, el 34% declaró trabajar exclusivamente desde su casa. Por otra parte, los datos entregados por Eurostat (2022), indican que, a nivel de la Unión Europea, el porcentaje de personas entre 15 y 64 años que trabajó a veces o normalmente desde su casa en relación al total de ocupados, alcanzó el 20,6% durante el año 2020 y subió al 24% durante el año 2021 (Eurostat, 2022).

En el caso de los países de América Latina y el Caribe, la OIT (2021b) analizó el resultado de diversas encuestas nacionales respecto a la incidencia del teletrabajo o trabajo a domicilio durante el segundo trimestre del año 2020, con distintos resultados

7 Current Population Survey

8 Resultados para la primera ola de la encuesta, realizada entre el 01 y el 05 de abril de 2020, en una muestra representativa con 25.000 respuestas a la pregunta "¿Ha comenzado a trabajar desde casa en las últimas cuatro semanas?".

9 Encuesta "Living, work and COVID-19", aplicada en formato on line a personas mayores de 18 años mediante un muestreo no probabilístico. El número de respuestas fue de 91.753, correspondiendo 87.477 respuestas a personas de la Unión Europea. La encuesta utiliza de manera indistinta los términos de "teletrabajo" y "trabajo desde casa".

a nivel de cada país. En este sentido, el porcentaje más alto de ocupados que realizó trabajo desde casa se observa en Argentina (22,9%<sup>10</sup>), seguido de Costa Rica (20,8%<sup>11</sup>) y Chile (19,4%<sup>12</sup>); en el extremo opuesto de los países analizados, se encuentran Brasil (10,9%<sup>13</sup>), Ecuador (11,1%<sup>14</sup>) y México (15,4%<sup>15</sup>). En definitiva, entre el 10% y 20% del total de ocupados de los respectivos países, se desempeñó laboralmente en modalidades de teletrabajo o trabajo a domicilio durante el segundo trimestre de 2020.

En el caso de Chile, con la aparición del primer caso de COVID-19 en el país el día 03 de marzo de 2020, una de las primeras medidas adoptadas por el Gobierno de la época consistió en la suspensión de las clases presenciales –a partir del 15 de marzo– en todos los establecimientos educacionales (municipales, particular subvencionados y particulares, así como también en los jardines infantiles); además, se adoptaron medidas tendientes a reducir la movilidad de las personas, entre las que destacan el toque de queda para todo el territorio desde el 22 de marzo y la implementación de cuarentenas totales en diversas comunas y regiones del país, en función de las tasas de contagio.

El conjunto de estas medidas implicó, entre otras cosas, el cierre completo o parcial de una parte importante de los centros de trabajo, lo que llevó a muchas empresas a implementar la modalidad de teletrabajo para continuar con el funcionamiento, en línea con lo que observado a nivel global.

En forma paralela, el 01 de abril 2020 entra en vigor la ley 21.220 o “ley de teletrabajo”, la cual se discutió y aprobó con carácter de urgencia con motivo de la pandemia. Dicha ley no estuvo exenta de cuestionamientos provenientes tanto del mundo académico como sindical (por ej. Gutiérrez, 2020; Soto et al., 2021); a pesar de aquello, se constituiría como el primer marco legal que regularía el teletrabajo y el trabajo a distancia en Chile.

<sup>10</sup> En base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares, para el segundo trimestre de 2020.

<sup>11</sup> En base a datos de la Encuesta Continua de Empleo, para el segundo trimestre de 2020.

<sup>12</sup> En base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo, para el segundo trimestre de 2020.

<sup>13</sup> En base a datos de las encuestas Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios-COVID Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilios Continua, para mayo y el segundo trimestre de 2020, respectivamente.

<sup>12</sup> En base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, para el segundo trimestre de 2020.

<sup>13</sup> En base a datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, para el segundo trimestre de 2020.

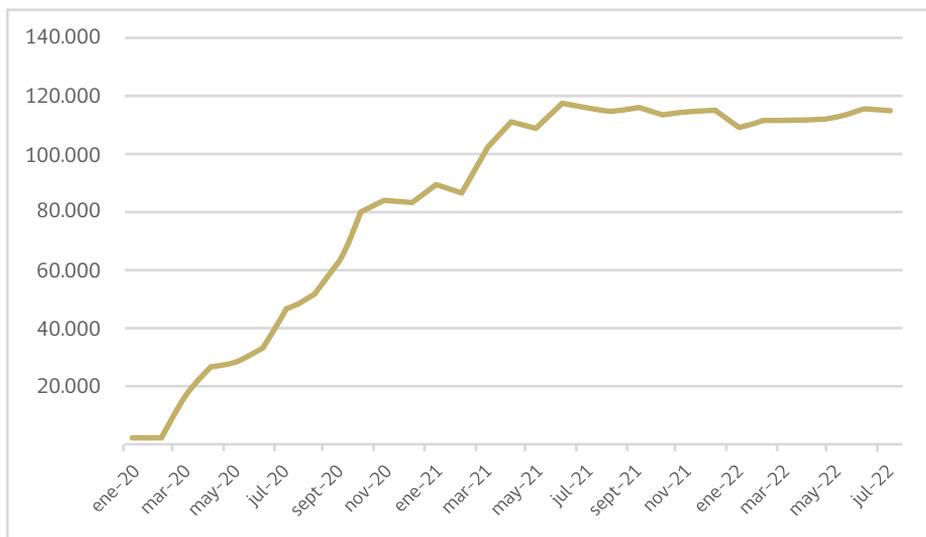
<sup>14</sup> En base a datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, para el segundo trimestre de 2020.

<sup>15</sup> En base a datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, para el segundo trimestre de 2020.

La legislación laboral chilena distingue entre “trabajo a distancia” y “teletrabajo”, definiendo el trabajo a distancia como “aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa” (Ley 21.220), mientras que “se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios” (Ley 21.220).

De acuerdo con la ley 21.220, tanto las modalidades de trabajo a distancia como de teletrabajo, corresponden a un acuerdo entre el trabajador y el empleador, el cual debe ser formalizado mediante un pacto y registrado electrónicamente en la Dirección del Trabajo (artículo 152 quáter O de la ley 21.220). La Figura 3 muestra la evolución de la cantidad de trabajadores, mes a mes, suscritos a un pacto vigente de teletrabajo o trabajo a distancia, desde enero 2020<sup>16</sup> a julio de 2022.

Figura 3. Cantidad de trabajadores suscritos a un pacto vigente de teletrabajo o trabajo a distancia entre enero 2020 y julio 2021



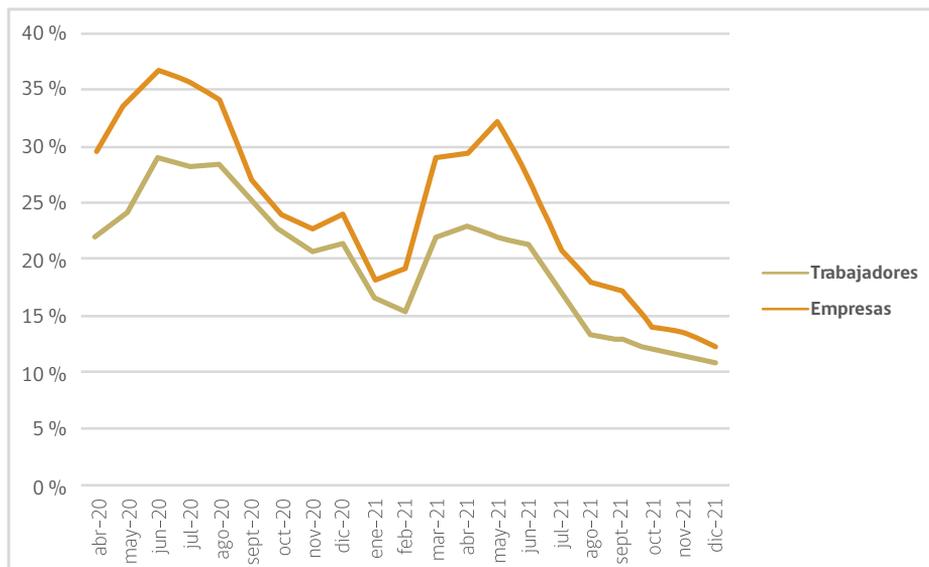
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Unidad de Estadística y los registros administrativos de la DT.

<sup>16</sup> Si bien la ley 21.220 entró en vigencia el 01 de abril de 2020, existía la posibilidad de que empresas ya contasen con este tipo de contratos anteriores a dicha fecha; dado lo anterior, se abarca el período de inicio desde el 01 de enero del año 2020.

Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística [INE] incorporó el “Módulo COVID-19” a la Encuesta Mensual de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra, con el objetivo de pesquisar los cambios coyunturales provocados por el efecto de la pandemia. A través de dicho instrumento, se midió la cantidad de trabajadores que se desempeñaban en modalidad de teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo remoto. El Módulo se aplicó de manera mensual entre abril de 2020 y diciembre de 2021.

De acuerdo a los datos proporcionados por el Módulo COVID-19, en abril de 2020 –apenas iniciada la pandemia– el porcentaje de trabajadores en modalidad de teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo remoto alcanzó el 22,1% del total de ocupados; con el avance de la pandemia, la cifra llega a un su nivel más alto con 28,9% en junio del mismo año, para posteriormente ir decayendo sostenidamente hasta febrero de 2021, período en el cual se produce un nuevo incremento que coincide con la llegada de la segunda ola de COVID-19 en el país (ver Figura 4).

Figura 4. Porcentaje de trabajadores y empresas con modalidad de teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo remoto entre abril 2020 y diciembre 2021 respecto del total de trabajadores y empresas



Fuente: Elaboración propia en base al Módulo COVID-19 de la Encuesta Mensual de Remuneraciones del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

A partir de la información recogida por el INE, se evidencia un incremento del teletrabajo en el país producto de la pandemia, superando en algunos momentos las estimaciones respecto a que “el 25,9% de los ocupados desarrolla sus labores en una ocupación teletrabajable” (Observatorio Laboral SENCE, 2021), lo cual da cuenta del impacto que tuvo la crisis sanitaria en las modalidades de trabajo.

Finalmente, si bien de acuerdo con Barrero et al. (2021) existirían factores que permitirían proyectar el teletrabajo post pandemia, tales como la experiencia del teletrabajo mejor de la esperada, nuevas inversiones en capital físico y humano, disminución del estigma asociado al teletrabajo, preocupación por riesgos de contagio y aumento de innovaciones tecnológicas, luego del término de los confinamientos masivos el teletrabajo ha experimentado una disminución significativa. Según los datos entregados por el INE, durante diciembre de 2021 solo el 10,9% de las personas ocupadas realizó teletrabajo o trabajo a distancia (ver Figura 4), cifra que representa menos de la mitad del nivel más alto alcanzado en plena pandemia.

De esta manera, si bien los datos revisados permiten conocer a grandes rasgos la adopción del teletrabajo durante la pandemia, es necesario profundizar en ellos, para comprender de mejor manera el comportamiento del teletrabajo en Chile. Por tanto, el objetivo general de la investigación es describir y analizar el teletrabajo en el sector privado en Chile durante los últimos cinco años (2018-2022). Además, se han definido los siguientes objetivos específicos: 1) Describir y analizar el panorama general del teletrabajo antes y durante el período de alerta sanitaria, 2) Describir y analizar las características sociodemográficas y laborales de los asalariados del sector privado que realizaron teletrabajo en el período previo a la alerta sanitaria (2018-2019) y 3) Describir y analizar las características sociodemográficas y laborales de los asalariados del sector privado que realizaron teletrabajo durante el período de alerta sanitaria (2020-2022).

## 3. Aspectos conceptuales

### 3.1. ¿Qué se entiende por “teletrabajo”?

El teletrabajo es una forma de organización del trabajo surgida a comienzos de la segunda mitad del siglo XX de la mano de los avances en las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), el aumento de los tiempos de desplazamiento, la preocupación por la contaminación, la reducción de los costos empresariales y los cambios demográficos en la fuerza laboral, así como también, a partir de las preferencias de los/as trabajadores/as respecto al lugar desde el cual desarrollaban su trabajo (Athanasiadou y Theriou, 2021).

Particularmente, a inicios de la década de 1950, comienza la discusión acerca de la posibilidad de reubicar el trabajo fuera de las oficinas de centrales de las empresas gracias al uso de las telecomunicaciones y la tecnología informática (Huws et al., 1996); posteriormente, en el marco de la crisis del petróleo de 1974, la discusión cobra nuevos bríos a partir de la preocupación que causaba el alto consumo de energía producto de los desplazamientos, la disminución de los costos de las tecnologías informáticas dado su amplio crecimiento y las presiones empresariales por reducir gastos a raíz de la crisis (Huws et al., 1996). Sin embargo, no es sino a partir de la década de 1990 que el teletrabajo cobra mayor fuerza, debido principalmente al incremento exponencial de los medios de comunicación y las tecnologías móviles, tales como los

teléfonos inteligentes y las tabletas (Pompa, 2013), así como por la convergencia entre las telecomunicaciones y las tecnologías de la información, el aumento de la conectividad a Internet, la computación en la nube y la utilización de datos y metadatos para fines comerciales y públicos (Holtgrewe, 2014).

De acuerdo con Nilles (1988), quien acuñó el término de teletrabajo o telecommuting, esta modalidad de trabajo no es una tecnología ni un conjunto de tecnologías, sino más bien es una opción de trabajo que reduce la dependencia del transporte al aumentar la dependencia hacia las tecnologías de la información. El autor señala dos principales formas en las cuales puede darse el teletrabajo: 1) Teletrabajo basado en el hogar, en el cual el/la trabajador/a realiza su trabajo desde su propia casa y 2) Centros regionales de teletrabajo, es decir, centros de trabajo cercanos al hogar del trabajador/a y distintos a la instalación central de la empresa (Nilles, 1988). Por tanto, desde esta conceptualización, la centralidad del teletrabajo está puesta en la alteración de los comportamientos de viaje entre el trabajo y el hogar.

Si bien el teletrabajo es un fenómeno que lleva varias décadas de estudio desde su conceptualización como telecommuting por parte de Nilles (1988), su definición no ha logrado generar un consenso universal (Baruch, 2001).

Así, el teletrabajo se ha abordado de diversas formas, tanto en términos de su definición, como de sus características. De esta manera, tal como señalan Allen et al. (2015) a partir de una revisión de literatura, el teletrabajo ha sido abordado como trabajo distribuido o *distributed work*, entendido este como aquel en el que los empleados trabajan más allá de los límites geográficos y, en cierta medida, trabajan con comunicación medida por computador para lograr un objetivo común (Bosch-Sijtsema y Sivunen, 2013); como arreglos de trabajo flexible o *flexible work arrangements*, los cuales consisten en opciones de trabajo alternativas que permiten realizar el trabajo fuera de los límites temporales y/o espaciales tradicionales de una jornada laboral estándar (Shockley y Allen, 2007); como trabajo remoto o *remote work*, el cual consiste en un acuerdo de trabajo en el cual el empleado reside y trabaja en un lugar más allá del área de desplazamiento local del lugar de trabajo de la organización empleadora; generalmente incluye teletrabajo a tiempo completo y puede resultar en un cambio en el lugar de trabajo al lugar de trabajo alternativo (Oficina de Administración de Personal de los Estados Unidos, 2013); y como *equipos virtuales* o *virtual teams*, los cuales son arreglos de trabajo espacial o geográficamente dispersos que generalmente se caracterizan por una vida útil relativamente corta, comunicaciones

mejoradas por tecnología y escasez de interacción cara a cara (Tworoger, Ruppel, Gong y Pohlman, 2013).

Sin embargo, a pesar de la diversidad de abordajes y conceptualizaciones, existen algunas definiciones que generan más consenso que otras; en esta línea, Baruch (2001), propone que el teletrabajo ocurre cuando los empleados realizan todo o una parte sustancial de su trabajo físicamente separados de la ubicación de su empleador, utilizando TIC's para las operaciones y las comunicaciones. De esta manera, el autor establece algunos componentes fundamentales del teletrabajo, tales como su aplicación a trabajadores dependientes (o empleados), su extensión en relación a la jornada laboral (ya sea completa o de forma parcial), un lugar de trabajo distinto a las dependencias de la empresa y la utilización de TIC's tanto para la realización de tareas como para la comunicación con otros empleados y jefaturas.

En una línea similar, Sullivan (2003) plantea que existen dimensiones o aspectos del teletrabajo que deben ser atendido a la hora de intentar definirlo para efectos de su investigación. En primer lugar, Sullivan (2003) propone la dimensión de transporte o transportación, a partir de la cual el teletrabajo fue concebido como una forma de organización del trabajo tendiente a disminuir o incluso eliminar el desplazamiento de los trabajadores entre sus hogares y sus lugares de trabajo; en este marco es donde surge el concepto de telecommuting mencionado anteriormente, utilizado ampliamente en Estados Unidos como sinónimo de teletrabajo (telework), pero sin el mismo alcance de uso en Europa, en donde es predominante el uso del concepto telework (Allen et al., 2015). La definición del teletrabajo en relación al transporte es útil cuando el foco está puesto precisamente en esa dimensión, sin embargo, de acuerdo a Sullivan (2003), esto se puede prestar para confusión cuando la centralidad del estudio está puesta en otros aspectos.

En segundo lugar, el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's) juegan un papel central a la hora de definir y conceptualizar el teletrabajo. Sullivan (2003) plantea que el uso de TIC's es un elemento clave para diferenciar el teletrabajo de otros tipos de trabajo desde el hogar y trabajos descentralizados; en este sentido, algunas investigaciones sobre personas que realizan trabajo suplementario desde casa, sugieren que es probable que los trabajadores que utilizan medios tecnológicos (computadores) tengan diferentes percepciones sobre el trabajo, la familia y la tecnología (Rogers, 1985) y diferentes experiencias de trabajo y familia en relación a quienes no utilizan medios informáticos (Dutton et al., 1987). Así mismo,

algunos factores como la participación en el trabajo, la variedad de tareas, la interferencia entre el trabajo y la familia, entre otros, dan cuenta de diferencias entre personas que utilizan TIC's al realizar trabajo suplementario desde el hogar y aquellas que no las utilizan (Duxbury et al., 1996). Por otra parte, Ellison (1999) plantea que la comunicación mediada por TIC's contribuye al compromiso con la organización entre los trabajadores remotos y a mitigar algunos efectos interpersonales y sociales negativos del teletrabajo.

Siguiendo con Sullivan (2003), esta dimensión del teletrabajo debe ponderarse en función de los objetivos de investigación, ya que dependiendo de estos la diferenciación entre trabajadores a distancia que utilizan TIC's y aquellos que no las utilizan, puede cobrar mayor o menor relevancia. Sin embargo, el mismo autor plantea que, de acuerdo con Wikström et al. (1997), eventualmente el uso de TIC's no sería relevante para definir al teletrabajo, debido a que estas serían un elemento crucial de la mayoría de las formas de trabajo.

Un tercer elemento planteado por Sullivan (2003), tiene relación con la ubicación del lugar de trabajo, el cual puede ser el hogar del propio trabajador u otro lugar; este punto es relevante en la medida que, dependiendo si el teletrabajo se realiza en el hogar o no, puede impactar de diversas maneras en la conciliación trabajo-familia (Standen et al., 1999); en este sentido, Sullivan (2000) plantea que el impacto del trabajo en la dimensión trabajo-familia se debe más al lugar en el cual se realiza el trabajo, que al hecho de que este trabajo desde el hogar esté mediado (o no) por el uso de TIC's, de tal manera que no necesariamente tendrá sentido acotar la investigación exclusivamente al teletrabajo, en vez de abordar el tema como trabajo desde el domicilio de manera general. En esta línea, a partir de un estudio de corte cualitativo, Wilks y Billsberry (2007) plantean que el elemento más distintivo del teletrabajo es, precisamente, la transferencia del ancla de ubicación de la vida laboral desde la oficina tradicional al hogar.

La proporción de tiempo que se teletrabaja es un cuarto aspecto plantado por Sullivan (2003) a la hora de abordar el teletrabajo. En este sentido, las investigaciones han abordado esta dimensión de diversas maneras, ya sea considerando como teletrabajo aquel realizado por trabajadores a tiempo completo, aquel que se realiza entre dos y cuatro veces a la semana o el que se realiza como jornada extra a la jornada laboral normal, entre otras (Sullivan, 2003).

Los acuerdos o condiciones contractuales bajo los cuales se realiza el trabajo, son una quinta dimensión del teletrabajo propuesta por Sullivan (2003). De acuerdo con el autor, algunas investigaciones hacen la distinción entre distintos tipos de teletrabajo en función de los acuerdos contractuales entre el teletrabajador y su empleador (p. ej. Huws, 1997) o entre teletrabajadores dependientes y teletrabajadores por cuenta propia (p. ej. Standen et al., 1999); esta es una consideración relevante en la medida que, dependiendo de las condiciones contractuales, la experiencia de teletrabajo puede ser distintas para los distintos tipos de trabajadores, lo cual implicaría abordajes de investigación distintos.

Por otra parte, una característica relevante del teletrabajo y que marca una nueva diferencia con el trabajo a domicilio "clásico", tiene relación con el control sobre el trabajo. De esta manera, si en el trabajo a domicilio clásico el control era casi inexistente, en el teletrabajo el control se realiza mediante la tecnología y los medios de comunicación, de manera tal que "los elementos controlados por este medio son más numerosos, detallados y precisos, hasta el punto en que el trabajador se convierte en un sujeto pasivo constante del control" (González y López, 2000, p. 922).

En esta misma línea, el control sobre los procesos de trabajo también distingue al teletrabajo del trabajo presencial clásico, en la medida que en este último los mecanismos de control se basan principalmente en la supervisión directa y la oportunidad de observación (Baruch, 2001), mientras que en el teletrabajo -tal como se mencionó anteriormente- el control se realiza a través de las TIC's, a veces combinadas con mecanismos tradicionales como las reuniones cara a cara (Cooper et al., 2000).

Además de establecer algunas de las características propias del teletrabajo, se hace necesario también diferenciarlo de otras formas de organización del trabajo no tradicionales o atípicas, como lo son el trabajo desde el hogar y el trabajo a distancia. De acuerdo con la OIT (2020a), el trabajo a distancia corresponde a "aquellas situaciones en que el trabajo se realiza plena o parcialmente en un lugar de trabajo alternativo distinto del lugar de trabajo predeterminado" (p. 5); por otra parte, por trabajo a domicilio "se entiende el trabajo que se efectúa plena o parcialmente en la propia residencia del trabajador" (p. 7); finalmente, el teletrabajo es "I) El trabajo que se realiza plena o parcialmente en una ubicación alternativa distinta del lugar de trabajo predeterminado (...). II) La utilización de dispositivos electrónicos personales, como una computadora, una tableta o un teléfono (móvil o fijo) para desempeñar el trabajo" (p. 7).

Así mismo, estas clasificaciones dan paso a distintos tipos de combinaciones, tales como el trabajo a distancia desde el domicilio, entendido como una “categoría [que] engloba a los trabajadores que trabajan desde su propia residencia. Así, la ubicación física en que se realiza el trabajo es el propio domicilio del trabajador, es decir, una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado” (OIT, 2020a, p. 7) y el teletrabajo desde el domicilio, el cual corresponde a aquella categoría que “engloba a los trabajadores que realizan un trabajo que corresponde a la definición de teletrabajo en su propia residencia. Al igual que en el caso del trabajo a distancia desde el domicilio, la ubicación física en que se desempeña el trabajo es el propio domicilio del trabajador, es decir, una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado, pero, además, el trabajador utiliza dispositivos electrónicos personales para llevar a cabo el trabajo” (OIT, 2020a, p. 8). Por tanto, de acuerdo a estas definiciones, el teletrabajo puede concebirse como un subtipo o una subcategoría del trabajo a distancia, pero mediado por el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones.

### **3.2. Factores que posibilitan la implementación del teletrabajo.**

Producto de la pandemia de COVID-19, el teletrabajo fue adoptado como una forma de organización del trabajo de emergencia, lo cual permitió continuar con la producción en aquellos sectores o actividades económicas en las cuales era posible implementarlo; sin embargo, esto generó que el teletrabajo fuese obligatorio e improvisado (OIT, 2020b; FETRACALL, CUT y OIT, 2021), a pesar de lo cual las organizaciones lograron adaptarse.

Sin embargo, en condiciones (políticas, sociales, sanitarias y económicas, entre otras) “normales”, para que el teletrabajo pueda implementarse y, a su vez, tener resultados exitosos tanto para los trabajadores como para los empleadores, deben existir ciertas condiciones -a distinto nivel- que lo posibiliten. En este sentido, de acuerdo con Baruch y Nicholson (1997), existen al menos cuatro condiciones que posibilitarían o facilitarían la realización del teletrabajo desde el domicilio.

En primer lugar, aquellas condiciones relacionadas a la interacción entre trabajo y hogar, dado que existen ciertas condiciones de vida familiar y espacio disponible que permitirían la realización de teletrabajo; en este sentido, Baruch y Nicholson (1997)

plantean que, tanto la calidad de las relaciones familiares como el espacio físico e instalaciones disponibles, juegan un rol en la adopción del teletrabajo. Sin embargo, la disolución de la frontera entre trabajo y hogar es inevitable con el teletrabajo, por lo cual, la intrusión del trabajo en la vida privada puede desencadenar diversos conflictos, como llamados telefónicos al hogar de carácter laboral o visitas de trabajo inesperadas (Baruch y Nicholson, 1997).

En segundo lugar, los autores plantean que existen condiciones relacionadas a las características personales y necesidades particulares de cada teletrabajador, las cuales pueden ajustarse o no al teletrabajo (Baruch y Nicholson, 1997). En este sentido, cualidades individuales como la automotivación, la habilidad para trabajar de manera autónoma, la tenacidad y organización, aparecen como características personales necesarias a la hora de adoptar el teletrabajo; por el contrario, la necesidad de vida social y la necesidad de supervisión, aparecen como cualidades individuales que dificultarían el teletrabajo (Baruch y Nicholson, 1997).

La naturaleza o tipo de trabajo es la tercera condición que posibilitaría el teletrabajo, principalmente en relación a los grados de autonomía exigidos; en este sentido, tanto trabajos con niveles de autonomía muy bajos, que son fáciles de controlar a distancia y tecnológicamente simples, así como trabajos y profesiones que exigen gran autonomía, donde las tareas son complejas y requieren un alto grado de discrecionalidad, aparecen como trabajos adecuados para desarrollarse en modalidad de teletrabajo (Baruch y Nicholson, 1997).

En cuarto lugar, las características propias de cada organización también son un factor relevante para determinar la adopción o no del teletrabajo, dado que debe existir una cultura empresarial favorable a los arreglos de teletrabajo, incluida la voluntad y capacidad de las gerencias basadas en el lugar de trabajo para invertir la confianza necesaria en el teletrabajador (Baruch y Nicholson, 1997).

Por otro lado, Illegems et al. (2001), plantean que ciertas características del entorno serían relevantes para la toma de decisión por parte de la empresa respecto a la implementación (o no) del teletrabajo. De esta manera, en cuanto a las características del entorno, los autores identifican la existencia de tres tipos de requisitos: tecnológicos,

Los requisitos tecnológicos hacen referencia a la disponibilidad de TIC's necesarias para poder realizar las tareas (por ejemplo, acceso a internet, computadores, etc.); dado que, previo a la pandemia, existía un porcentaje en aumento

de la fuerza laboral del sector del conocimiento y que este tipo de trabajos es realizado por trabajadores altamente calificados en un entorno tecnológicamente mejorado, es que los requisitos tecnológicos surgen como una cuestión esencial a la hora de adoptar el teletrabajo (Illegems et al., 2001). Así mismo, si bien en las últimas décadas el uso de TIC's ha tenido en amplio alcance, con relativamente elevados niveles de penetración en la sociedad, aún su implementación a nivel de empresa puede significar costos financieros que estas no son capaces de sostener (Illegems et al., 2001).

En segundo lugar, los requisitos institucionales dicen relación con las regulaciones y el contexto normativo que pueden promover o convertirse en un obstáculo para la implementación del teletrabajo (Illegems et al., 2001). En América Latina, desde antes de la pandemia de COVID-19, algunos países venían legislando en torno al teletrabajo; por ejemplo, Colombia con la Ley 1.221 de 2008, Perú con la Ley 30.036 de 2013 y Brasil con la 13.467 de 2017 que incorporó un capítulo dedicado al teletrabajo en la Consolidación de la Legislación del Trabajo (Villasmil, 2020). Por otra parte, con el inicio de la pandemia, países como El Salvador y Chile agilizaron la discusión -que se venía dando desde antes- en torno a la legislación del teletrabajo, emitiendo el Decreto 600 de 2020 y la Ley 21.220, respectivamente (Villasmil, 2020).

En tercer lugar, siguiendo con las condiciones del entorno, Illegems et al. (2001) indican que deben existir ciertos requisitos o condiciones organizacionales para que pueda darse el teletrabajo.

En este sentido, tal como lo plantea Aguilar (2022), es precisamente en estas condiciones en las cuales se evidencia de mejor manera el impacto del trabajo, ya que los teletrabajadores -al estar situados en un lugar distinto al centro de trabajo convencional- no pueden ser apoyados y supervisados de la manera tradicional (Illegems, 2001). Así, el teletrabajo supone desafíos organizacionales principalmente en torno a nuevas formas de supervisión y control, lo que requiere un cambio en los estilos de gestión que permitan la coordinación, la motivación, la organización de disponibilidad, la comunicación con los trabajadores presenciales y la preservación de la cultura organizacional (Illegems et al., 2001). De esta manera, si los gerentes otorgan una importancia excesiva al control total de los procesos de trabajo, aquello se convertiría en una gran barrera para la implementación del teletrabajo (Illegems et al., 2001).

Finalmente, a partir del estudio realizado en empresas belgas (particularmente en Bruselas), Illegems et al. (2001) identificaron diez impulsores que, de estar presentes

al menos uno de ellos, motivarían a las empresas a implementar el teletrabajo: cuando la empresa (1) está activa en un sector basado en el conocimiento, (2) está ubicada en un área congestionada, (3) se caracteriza por un alto nivel de comunicación electrónica, (4) impulsa principalmente sistemas de control y coordinación orientados a resultados, (5) se centra en la toma de decisiones no rutinarias, (6) se basa en la organización de equipos, (7) posee experiencia en el uso de trabajo flexible, (8) tiene experiencia en subcontratación, (9) se caracteriza por un alto número de empleados, y (10) se caracteriza por una alta proporción de trabajadores de cuello blanco y una alta proporción de empleados con un alto nivel de educación.

### **3.3. Persistencia del teletrabajo post pandemia**

Por otra parte, es interesante mencionar algunos estudios que abordan los factores que incidirían en la persistencia del teletrabajo post pandemia, en consideración del contexto en el cual este se implementó masivamente.

Mohammadi et al. (2022) a partir de una encuesta panel<sup>17</sup> a nivel nacional en Estados Unidos realizada en dos rondas -la primera entre abril y octubre de 2020 y la segunda ronda entre noviembre de 2020 y mayo de 2021-, investigaron los efectos del riesgo percibido ante el COVID-19 y la productividad percibida del teletrabajo en la persistencia del mismo. La muestra final, luego de balancear el panel, estuvo conformada por 583 individuos; además, los datos se analizaron a través de un modelo de ecuaciones estructurales generalizadas (GSEM).

Respecto a la productividad percibida, los resultados dan cuenta que esta se ve afectada positivamente por la existencia de espacios de trabajo disponibles y cómodos en el hogar, la ausencia de personas bajo cuidado, la disponibilidad de equipo y tecnología necesarios para desarrollar el trabajo y la ausencia de tiempos de desplazamiento; por el contrario, aspectos del orden emocional, como sentirse deprimidos o tristes, afectarían negativamente en la percepción de productividad, dado que disminuiría la motivación por trabajar. Además, el estudio indica que los trabajadores sin experiencia previa (antes de la pandemia) en teletrabajo, tienen pocas probabilidades de continuar en modalidad de teletrabajo, debido a que pueden percibir que el trabajo desde el hogar genera distracción, afectando su productividad (Mohammadi et al., 2022).

<sup>17</sup> COVID Future Panel Survey

Por otra parte, tanto la categoría laboral y el sexo de los trabajadores también afectarían la productividad; por una parte, aquellos trabajadores del orden profesional, gerencial o técnico, así como aquellos que desarrollan labores de oficina o administrativas, tienen menos probabilidades de realizar un trabajo productivo mediante teletrabajo (Mohammadi et al., 2022). Respecto a la variable sexo, los resultados indican que las mujeres presentan menores probabilidades de realizar trabajo productivo desde el hogar (Mohammadi et al., 2022).

Respecto a la percepción de riesgo frente al COVID-19 como factor que impacta en el comportamiento de teletrabajo, los autores indican que aquellos trabajadores que perciben niveles de riesgo de contagio en lugares públicos, realizan teletrabajo con mayor frecuencia debido a conductas de autoaislamiento (Mohammadi et al., 2022).

En otro estudio, realizado a partir de datos recogidos por un equipo de investigación (Jabbari et al., 2020) de la University of Washington mediante una encuesta online, Kong et al. (2022) estudiaron las actitudes de los trabajadores frente a la mantención del teletrabajo post pandemia en una muestra compuesta por 874 trabajadores -a tiempo completo o medio tiempo- de la región de Puget Sound en el estado de Washington (EE.UU.); el método de análisis utilizado fue el análisis de correspondencia de conglomerados.

A partir de los resultados del estudio, los autores identificaron cinco grupos de trabajadores, los cuales presentaban distintos patrones respecto a continuar trabajando desde el hogar una vez finalizada la pandemia, así como también, distintas experiencias previas en relación al trabajo desde el hogar previo a la pandemia. Los resultados dan cuenta que, en aquellos grupos con experiencia de teletrabajo antes de la pandemia existen mayores expectativas y deseos de continuar con el teletrabajo una vez finalizada la pandemia, ya sea varios días a la semana o todos los días; por el contrario, en aquellos grupos que no tenían experiencia de teletrabajo previa a la pandemia, ya sea que durante la pandemia hubiesen teletrabajado varios días a la semana o nunca, no existían deseos de trabajar desde casa post-pandemia (Kong et al., 2022).

De esta manera, los resultados presentados por Kong et al. (2022) dan cuenta de la importancia de la experiencia previa (antes de pandemia) de trabajo desde el hogar en relación a las expectativas de continuar con dicha modalidad de trabajo una vez finalizada la pandemia, lo cual sigue una línea similar a lo planteado por Mohammadi et al. (2022).

### 3.4. Posicionamiento conceptual

A modo de posicionamiento conceptual, se hace necesario establecer qué se entenderá por teletrabajo en la presente investigación, considerando que no todo trabajo a distancia, así como no todo trabajo desde el domicilio, implican necesariamente teletrabajo. Sin embargo, para abordar el fenómeno del teletrabajo en contexto de pandemia, se hace necesario flexibilizar los criterios para su abordaje, estableciendo algunos supuestos que permitirían establecer de mejor manera qué se entenderá por teletrabajo.

Es posible establecer con certeza que -dadas las medidas sanitarias de confinamiento que implicaron el cierre temporal de miles de centros de trabajo a lo largo del país y las restricciones a la movilidad de las personas- en los casos en que la modalidad de trabajo presencial fue suspendida, esta fue reemplazada principalmente por el trabajo desde el domicilio, lo cual queda reflejado en diversas encuestas (p. ej. Encuesta Nacional de Empleo y Encuesta de Remuneraciones y Mano de Obra Módulo COVID); sin embargo, tal como se mencionó en el apartado de Antecedentes, en Chile no existen instrumentos permanentes y sistemáticos en el tiempo que logren recoger las particularidades del teletrabajo; por tanto, no existe registro, datos, ni evidencia respecto a la cantidad de teletrabajadores efectivos, es decir, que utilicen las TIC's para prestar sus servicios o reportarse. De esta manera, considerando los altos niveles de penetración del internet en el país, con una cobertura del 67,48% de los hogares chilenos a septiembre de 2021 (Subtel, 2022) y que la utilización de TIC's ha sido cada vez más común en la mayoría de las ocupaciones (Felstead et al., 2001), es posible suponer que gran parte de los ocupados asalariados que pasaron desde el trabajo presencial al trabajo a distancia desde el hogar en contexto de pandemia, lo hizo en modalidad de teletrabajo.

Por tanto, para efectos de esta investigación, se entenderá como teletrabajo el teletrabajo realizado desde el domicilio, excluyéndose de esta manera aquellos trabajos realizados en un lugar distinto al hogar del trabajador (como por ejemplo, en la calle o vía pública, obras de construcción, mineras o similares, predios agrícolas o espacios marítimos, entre otros; así como también, en los locales anexos al domicilio y que no forman parte de este). Además, esta conceptualización del teletrabajo a domicilio (desde ahora solo "teletrabajo") tiene como supuesto la utilización de tecnologías de

la información y las comunicaciones ya sea para la realización de los servicios prestados por el trabajador o para su reporte. Esta consideración sobre lo que se comprenderá como teletrabajo, se extrapolará al período pre-pandemia (2018-2019), con el objetivo de homogeneizar el análisis y la comparación de datos.

## 4. Marco metodológico

Para analizar el fenómeno del teletrabajo en Chile, la presente investigación se basó en el análisis de microdatos obtenidos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), un instrumento desarrollado y aplicado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) que tiene como objetivo “clasificar y caracterizar a la población en edad de trabajar (definida como aquellas personas de quince años o más), con residencia habitual en viviendas particulares ocupadas en Chile, según su condición de actividad” (INE, 2021, p. 12). Dicha encuesta se realiza de manera mensual en una muestra representativa de alrededor de 12.000 viviendas a nivel nacional, recopilando información de aproximadamente 35.000 personas; además, mediante el cálculo de un factor de expansión, la encuesta permite extrapolar los datos muestrales a la población representada<sup>18</sup>. El diseño muestral de la encuesta es probabilístico, estratificado y bietápico.

De esta manera, para la realización del análisis se seleccionaron las bases de datos de la ENE correspondientes a las encuestas aplicadas en los trimestres móviles de diciembre-enero-febrero (DEF), marzo-abril-mayo (MAM), junio-julio-agosto (JJA) y septiembre-octubre-noviembre (SON), los cuales se seleccionaron para evitar la superposición de datos que implica el uso de trimestres móviles. Abarcando el período comprendido entre los años 2018 y 2022, en total se consideraron en el análisis 20 trimestres móviles, con el objetivo de obtener una muestra que permitiese examinar la evolución del teletrabajo en Chile durante los últimos cinco años.

En función de los aspectos teóricos previamente revisados, y considerando que ac-

<sup>18</sup> Para mayor información, consultar: Documento Metodológico Encuesta Nacional de Empleo (ENE), disponible en [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/espanol/metodolog%C3%ADa-encuesta-nacional-de-empleo-ene-2020.pdf?sfvrsn=793380e9\\_8](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/metodologia/espanol/metodolog%C3%ADa-encuesta-nacional-de-empleo-ene-2020.pdf?sfvrsn=793380e9_8)

tualmente en Chile no existe un instrumento que permita identificar y medir de manera específica el teletrabajo de manera sistemática, para determinar la incidencia del teletrabajo se utilizó como proxy el trabajo desde el propio hogar. De esta manera, la variable filtro correspondió a la categoría observada “5 En su propio hogar” frente a la pregunta de la ENE (variable b16): “En la semana pasada que terminó el domingo pasado, ¿Dónde realizó principalmente sus tareas?”. Esta pregunta permitió identificar a aquellas personas que realizaron sus labores principalmente en un entorno de teletrabajo.

Dado que el análisis se enfoca en los trabajadores del sector privado, como segunda variable filtro se utilizó la Categoría de la ocupación (según adaptación chilena de la Clasificación Internacional de Situación en el Empleo - CISE 93), particularmente la categoría observada “3 Asalariado sector privado”.

Por otro lado, para el análisis de las características de los teletrabajadores, se seleccionaron ocho variables relevantes a partir de la ENE, las cuales se presentan en la Tabla 1. En general, para cada variable se mantuvieron las categorías que las conforman según la ENE, salvo en el caso de las variables “Edad” y “Nivel educacional”, en las cuales se realizó un reagrupamiento de categorías con el objetivo de hacer más clara la presentación de los resultados (para revisar el detalle de cada variable y los reagrupamientos de categorías, ver Anexo 1).

Tabla 1. Variables consideradas en el análisis

Variable	Descripción	Codificación en bases de datos ENE
Sexo	Sexo autodeclarado	sexo
Edad	Edad autodeclarada	tramo_edad
Nivel educacionalN	ivel educacional más alto aprobado, independiente si fue o no terminado	nivel
Grupo ocupacional	Grupo de ocupación según CIUO-08	b1
Existencia de contrato	Si tiene contrato escrito o no	b8
Duración del contrato	Si la duración del contrato es definido o indefinido	b9
Rama de la actividad económica (RAE)	Rama de actividad económica de la empresa o institución que le paga el sueldo	r_p_rev4cl_caenes
Tamaño de la empresa	Según cantidad de personas que trabajan en la empresa, negocio o institución que le paga	b15_1

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2023).

Respecto al análisis de los datos, este se llevó a cabo mediante el uso de técnicas estadísticas descriptivas, incluyendo mínimos, máximos, medidas de tendencia central (medias) y dispersión (desviación estándar); estas medidas permitieron obtener una visión general de las variables analizadas y su variabilidad en el tiempo. Además, se emplearon gráficos y tablas para presentar de manera clara y concisa los resultados obtenidos.

El análisis de los datos y la posterior presentación de resultados para cada variable, se llevó a cabo mediante tres niveles: en primer lugar, se analizó la cantidad de teletrabajadores segmentada según las categorías que conforma la respectiva variable; en segundo lugar, se analizó el porcentaje de teletrabajadores en cada categoría de la respectiva variable en función del total de teletrabajadores; y, en tercer lugar, se analizó el porcentaje de teletrabajadores en cada categoría de la respectiva variable, en función del total de asalariados de la respectiva categoría.

Finalmente, cabe destacar que los datos presentados corresponden a las ponderaciones calculadas a partir del factor de expansión correspondiente a cada una de las unidades muestrales, a partir de la información proporcionada por el INE.

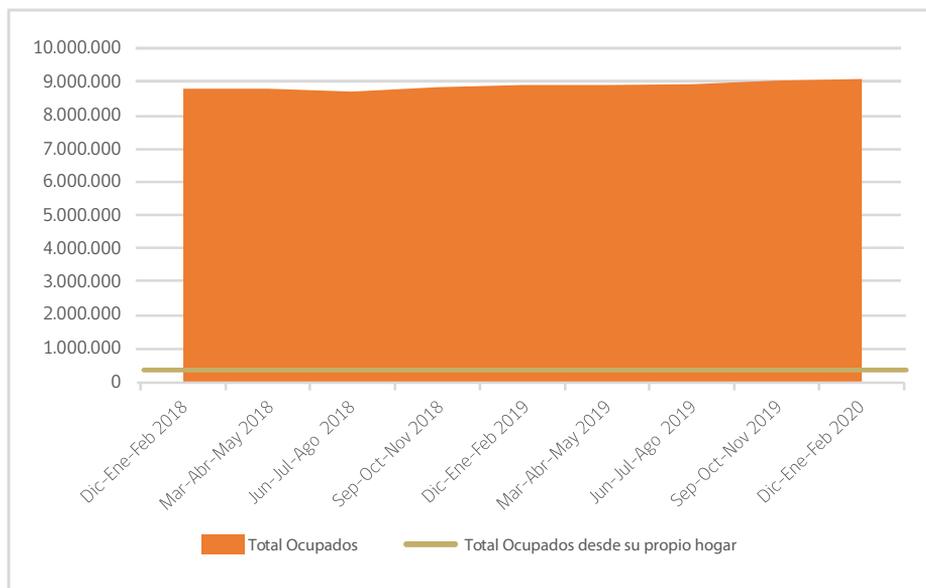
## 5. Resultados

A continuación, se presentan los principales resultados del análisis descriptivo respecto al teletrabajo en Chile. En los puntos 1 y 2, se analiza la incidencia general del teletrabajo antes (período 2018-2020) y después del inicio de la pandemia (período 2020-2022), respectivamente. Posteriormente, en el punto 3 se analizan las principales características sociodemográficas y laborales de los teletrabajadores asalariados del sector privado, dando cuenta de su evolución durante el período comprendido entre los años 2018 y 2022. De esta manera, se entrega una panorámica de la evolución del teletrabajo en Chile, tanto en términos de su incidencia, como de quiénes lo realizan.

### **5.1. Incidencia del teletrabajo antes de la pandemia (2018-2020)**

Previo a la pandemia, la cantidad total de ocupados que realizaron teletrabajo se mantuvo relativamente estable, variando entre un mínimo de 379.131 trabajadores durante el trimestre DEF 2018 y un máximo de 451.899 durante el mismo trimestre de 2020, lo cual representa un 4,31% y un 4,99% del total de ocupados, respectivamente (ver Figura 5).

Figura 5. Cantidad de ocupados que trabajaron desde su propio hogar respecto del total de ocupados (2018-2020)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

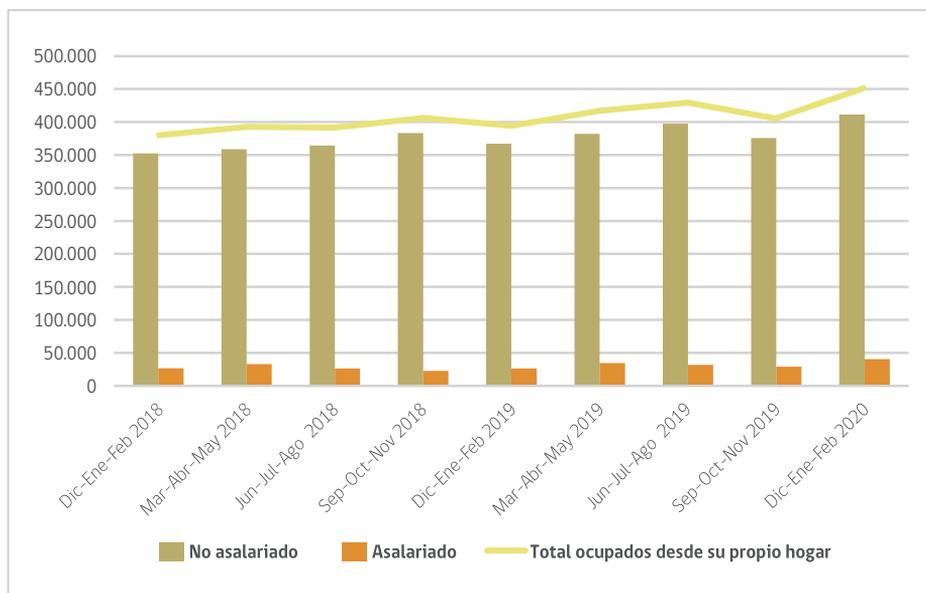
Así mismo, el teletrabajo se concentró principalmente en el segmento de ocupados no asalariados<sup>19</sup>, con un mínimo de 352.259 durante el trimestre DEF 2018 y un máximo de 410.926 ocupados no asalariados durante el mismo trimestre de 2020, representando un 92,91% y un 90,93% del total de ocupados que trabajaron desde su propio hogar, respectivamente (ver Figura 6).

Por el contrario, la cantidad de asalariados<sup>20</sup> que se desempeñó desde su propio hogar, varió entre un mínimo de 22.902 asalariados durante el trimestre SON 2018 y un máximo de 40.974 asalariados durante el trimestre DEF 2020; lo cual corresponde a un 5,64% y un 9,07% del total de ocupados que trabajaron desde su propio hogar, respectivamente (ver Figura 6).

19 Empleadores, trabajadores por cuenta propia y familiar o personal no remunerado.

20 Considera asalariados tanto del sector público como del sector privado.

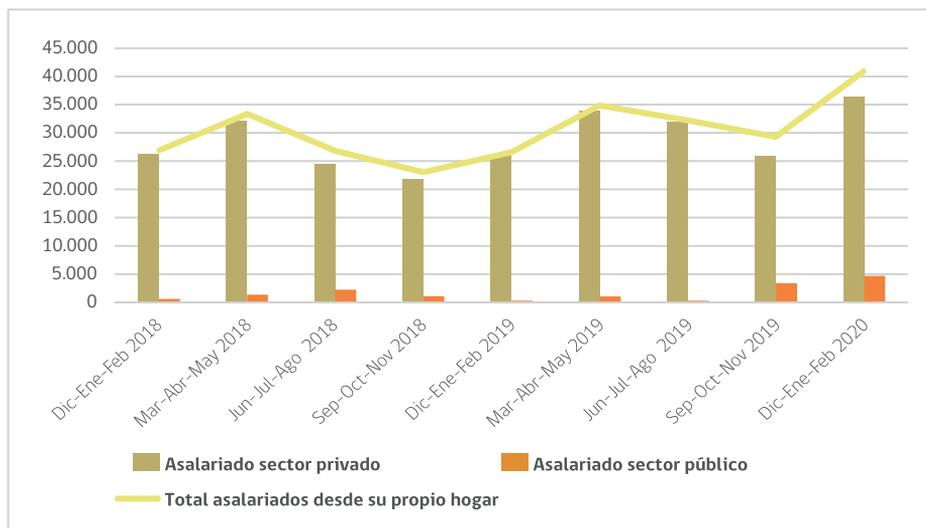
Figura 6. Cantidad de ocupados que trabajaron desde su propio hogar según categoría de la ocupación (2018-2020)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

Particularmente en los trabajadores asalariados, el teletrabajo se concentró principalmente en el sector privado, con un mínimo 21.800 trabajadores desempeñándose desde su propio hogar durante el trimestre SON 2018 y un máximo de 36.276 trabajadores para el trimestre DEF 2020; por el contrario, en el sector público, el mínimo de asalariados que realizó teletrabajo se encuentra en el trimestre JJA 2019, con 286 trabajadores, mientras que el máximo se dio durante el trimestre DEF 2020, con 4.698 asalariados realizando teletrabajo (ver Figura 7).

Figura 7. Cantidad de asalariados que trabajaron desde su propio hogar según tipo de empleador (2018-2020)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

## 5.2. Incidencia del teletrabajo durante el período de alerta sanitaria (2020-2022)

El día 05 de febrero de 2020, mediante el Decreto N° 4 de 2020, el Ministerio de Salud decreta Alerta Sanitaria para todo el territorio nacional por el período de un año, el cual de manera posterior fue modificado en reiteradas ocasiones con el objetivo de extender la vigencia del mismo. A partir de la última actualización realizada en marzo de 2023, el estado de Alerta Sanitaria se mantendría vigente hasta el 31 de agosto de 2023.

Sin embargo, la declaración de Alerta Sanitaria durante febrero no tuvo un mayor impacto en la población, ya que se adoptó de manera preventiva principalmente con fines administrativos. No es sino en el mes de marzo de 2020, luego de detectarse el primer caso de COVID-19 en el país, cuando se decreta Estado de Excepción por parte del Gobierno y se comienzan a implementar medidas de restricción de la movilidad y confinamiento. En consideración a lo anterior, para efectos del presente análisis, se

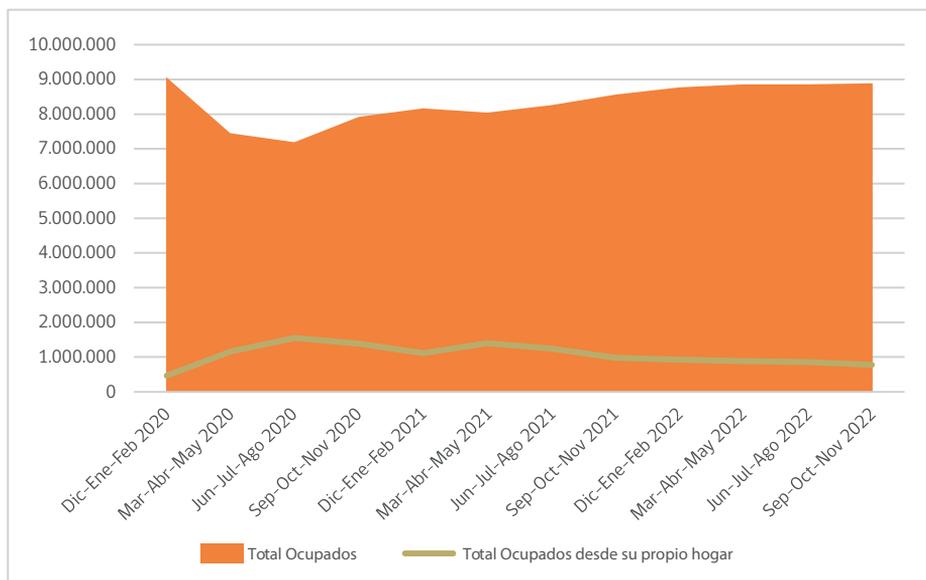
considerará como inicio del “período de pandemia” el trimestre MAM 2020.

Con la llegada de la pandemia y la implementación de medidas sanitarias para contenerla, se produjo una fuerte caída en el número de ocupados a nivel nacional, pasando de 9.063.374 de ocupados durante el trimestre DEF 2020 (previo a las medidas de confinamiento), a 7.191.414 de ocupados durante el trimestre JJA 2020, la cifra más baja entre los períodos analizados (ver Figura 8).

Por el contrario, respecto a la cantidad de ocupados que realizaban teletrabajo, el número aumentó hasta un máximo de 1.578.348 ocupados trabajando desde su propio hogar durante el trimestre JJA 2020 -representando un 21,95% del total de ocupados-, coincidiendo con el momento más álgido de la pandemia durante la “primera ola” de contagios (Ministerio de Salud, 2022) (ver Figura 8).

A partir del nivel más alto registrado en el trimestre JJA 2020, el número total de ocupados que realizaron teletrabajo fue disminuyendo progresivamente, con excepción del trimestre de abril 2021, en el cual se registró un total de 1.414.903 ocupados trabajando desde su propio hogar, lo cual coincide con la “segunda ola” de contagios que comenzó en marzo de 2021 y finalizó en julio de 2021 (Ministerio de Salud, 2022). De esta manera, durante el trimestre SON 2022, el número de ocupados que trabajaba desde su propio hogar correspondió a 773.523 trabajadores, la cifra más baja desde el inicio de la pandemia, representando un 8,74% del total de ocupados (ver Figura 8).

Figura 8. Cantidad de ocupados que trabajaron desde su propio hogar respecto del total de ocupados (2020-2022)

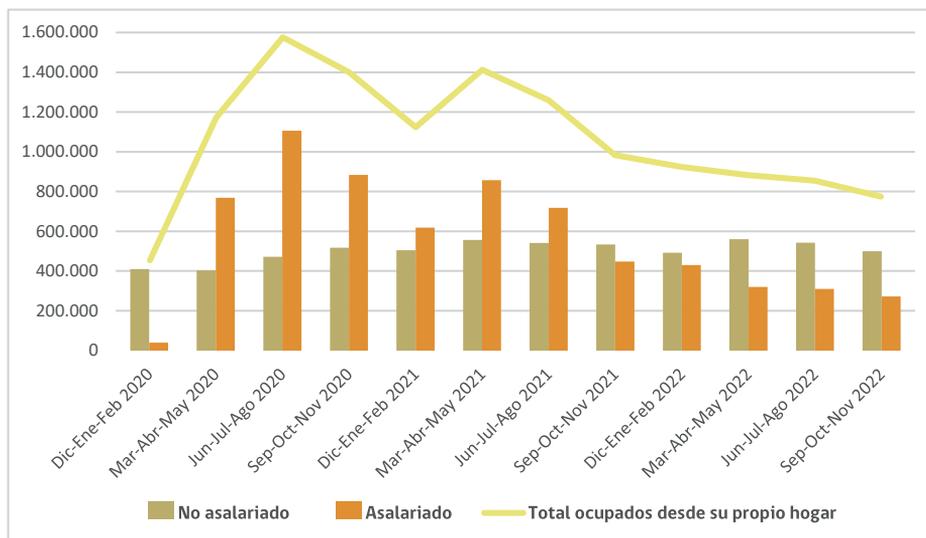


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

A diferencia del período previo a la pandemia, en el cual el teletrabajo se concentró principalmente entre los ocupados no asalariados (ver Figura 6), durante gran parte del período correspondiente a alerta sanitaria esta situación se revierte, dado que el número de asalariados que trabajaron desde su propio hogar superó al de los no asalariados que realizaron teletrabajo (ver Figura 9).

Así, durante el trimestre JJA 2020 se presentó la mayor cantidad de asalariados trabajando desde su propio, con 1.105.391 trabajadores, lo que representa un 70,03% del total de los ocupados que trabajaron desde su propio hogar y un 15,37% del total de ocupados; por el contrario, para el mismo trimestre móvil, el número de no asalariados trabajando desde su propio hogar correspondió a 472.957 personas, representando un 29,97% del total de ocupados que trabajaron desde su propio hogar y un 6,58% del total de ocupados.

Figura 9. Cantidad de ocupados que trabajaron desde su propio hogar según categoría de la ocupación (2020-2022)



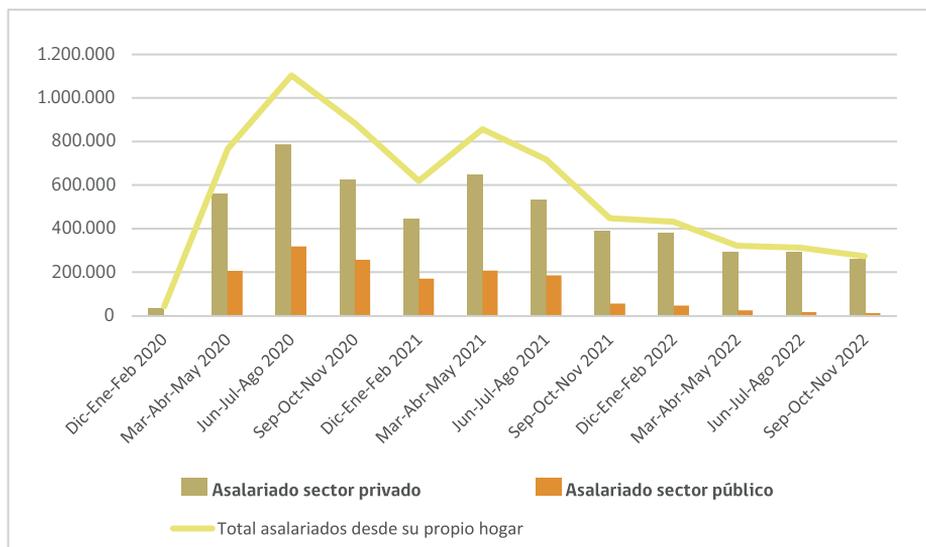
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

Por otra parte, el número de no asalariados se ha mantenido relativamente estable, con una leve tendencia al alza desde el trimestre MAM 2020 hasta el trimestre SON 2022, pasando de 404.555 a 500.508 no asalariados trabajando desde su propio hogar (ver Figura 9), respectivamente. Por el contrario, el número de asalariados que trabajó desde su propio hogar ha ido disminuyendo progresivamente desde el máximo registrado en el trimestre JJA 2020, hasta llegar a las 273.015 personas durante el trimestre SON 2022 (ver Figura 9).

Respecto a los trabajadores asalariados que realizaron sus labores desde su propio hogar durante el período de alerta sanitaria, estos se concentran principalmente en el sector privado (ver Figura 10), con un máximo de 786.775 asalariados del sector privado durante el trimestre JJA 2020, lo que representa un 71,18% del total de asalariados que trabajaron desde su propio hogar, un 49,85% del total de ocupados que trabajaron desde su propio hogar y un 10,94% del total de ocupados; y un mínimo de 259.604 personas durante el trimestre SON 2022, lo que representa 95,09% del total de asalariados que trabajaron desde su propio hogar, un 33,56% del total de ocupados que trabajaron desde su propio hogar y un 2,93% del total de ocupados.

Por otra parte, en el sector público las cifras máximas y mínimas de personas que realizaron teletrabajo, también se presentaron en los trimestres JJA 2020 y SON 2022, respectivamente (ver Figura 10). De esta manera, durante el trimestre JJA 2020 existieron 318.616 personas del sector público trabajando desde su propio hogar, lo que representa un 28,82% del total de asalariados que trabajaron desde su propio hogar, un 20,19% del total de ocupados que trabajaron desde su propio y 4,43% del total de ocupados, por el contrario, durante el trimestre SON 2022, 13.411 personas del sector público trabajaron desde su propio hogar, lo que representa un 4,91% del total de asalariados que trabajaron desde su propio hogar, un 1,73% del total de ocupados que trabajaron desde su propio hogar y un 0,15% del total de ocupados.

Figura 10. Cantidad de asalariados que trabajaron desde su propio hogar según tipo de empleador (2020-2022)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

### **5.3. Caracterización del teletrabajador asalariado del sector privado (2018-2022)**

En el presente apartado, se presentan los resultados del análisis descriptivo de las principales características sociolaborales del teletrabajador del sector privado y su evolución desde el año 2018 hasta el año 2022. Para ello, se analizan las variables: sexo, edad, nivel educacional, grupo ocupacional, existencia de contrato, duración del contrato, rama de la actividad económica y tamaño de la empresa que le paga el sueldo al trabajador (ver detalle de las variables en Anexo 1).

Los resultados para cada variable analizada se organizan de la siguiente manera: en primer lugar, se presenta la cantidad de teletrabajadores segmentada según las categorías que conforma la respectiva variable; en segundo lugar, se presenta el porcentaje de teletrabajadores en cada categoría respecto del total de teletrabajadores; y, en tercer lugar, se presenta el porcentaje de teletrabajadores en cada categoría respecto del total de asalariados de la respectiva categoría.

A continuación, en la Tabla 2 se presenta una comparativa entre algunas de las principales características del teletrabajador del sector privado entre los años 2018 y 2022; se destaca, por ejemplo, la disminución de la edad promedio de 41 años a 39 años, el aumento en la proporción de teletrabajadores con nivel educacional universitario, la mayor concentración de teletrabajadores en empresas de 200 o más personas y un aumento considerable en la proporción de teletrabajadores del grupo ocupacional "Profesionales, científicos e intelectuales", en el cual se concentra casi la mitad del total de teletrabajadores del sector privado.

Posteriormente, en las siguientes secciones, se presenta un análisis detallado de cada una de las variables consideradas en el estudio.

Tabla 2. Comparación del teletrabajador del sector privado entre los trimestres DEF 2018 y SON 2022

Características	Trimestre	
	DEF 2018*	SON 2022*
% de mujeres	61%	49,98%
Edad promedio	41 años	39 años
Nivel educacional		
% Educación Media	40,73%	12,28%
% CFT, IP o Normalista	11,88%	20,37%
% Universitario	36,53%	58,98%
% Postítulo o postgrado <sup>5</sup>	,22%	6,84%
Otro nivel educacional o No sabe o No responde	5,64%	1,53%
Grupo ocupacional		
Profesionales, científicos e intelectuales	18,22%	45,23%
Técnicos y profesionales de nivel medio	12,26%	23,21%
Personal de apoyo administrativo	23,10%	10,87%
Ocupaciones elementales	14,88%	2,18%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	9,57%	7,88%
Otros Grupos ocupacionales	21,97%	10,63%
Con contrato de trabajo	55,76%	92,29%
Con contrato de trabajo indefinido	73,32%	89,36%
Rama de la Actividad Económica (RAE)		
Información y comunicaciones	8,13%	17,70%
Comercio al por mayor y al por menor	24,02%	15,25%
Actividades financieras y de seguros	2,73%	9,18%
Enseñanza	3,90%	5,39%
Industrias manufactureras <sup>1</sup>	6,94%	3,76%
Transporte y almacenamiento	15,23%	3,73%
Actividades profesionales, científicas y técnicas <sup>1</sup>	3,47%	15,66%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	4,77%	9,27%
Otras RAE y Sin clasificación	10,81%	20,06%
Tamaño de la empresa		
Menos de 5 personas <sup>3</sup>	7,95%	9,62%
Entre 5 y 10 personas	28,94%	5,53%
Entre 11 y 49 personas	12,96%	20,29%
Entre 50 y 199 personas	6,20%	19,34%
200 o más personas <sup>1</sup>	3,95%	37,35%
No sabe o No responde	0,00%	7,65%

\* Respecto del total de teletrabajadores del sector privado durante el respectivo trimestre

\*\* La suma de los porcentajes es distinta de 100% debido la pérdida de decimales al redondear el factor de expansión.

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

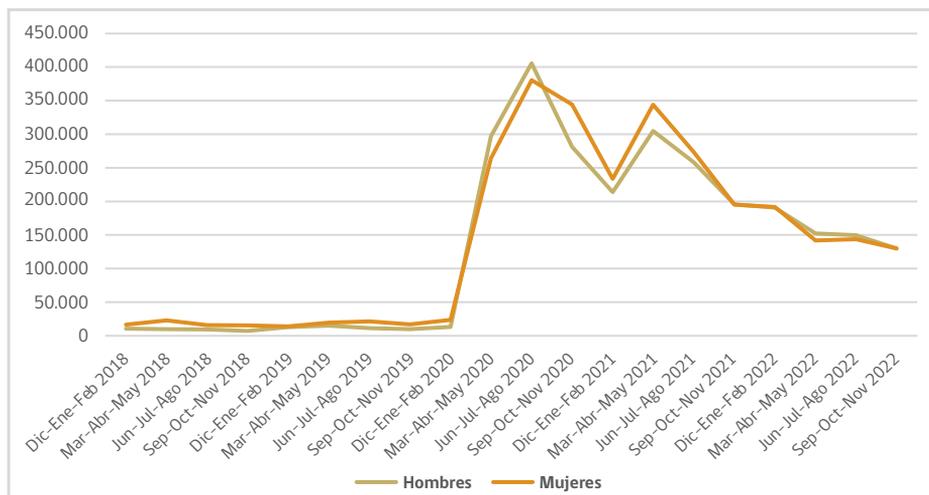
### 5.3.1. Según Sexo

Antes del inicio de la pandemia, el número de mujeres teletrabajadoras era mayor que el de hombres, aunque las cifras eran relativamente bajas para ambos grupos, observándose un mínimo de 6.780 hombres durante el trimestre SON 2018 y un mínimo de mujeres 13.697 durante el trimestre DEF 2019; por el contrario, el número máximo de hombres trabajando desde su propio hogar fue de 14.490 durante el trimestre MAM 2019, mientras que el máximo de mujeres fue de 23.373 durante el trimestre DEF 2020 (ver Figura 11).

A partir del trimestre MAM 2020, con la llegada de la pandemia, se incrementa de manera significativa tanto el número de hombres como de mujeres trabajando desde su propio hogar, observándose el máximo durante el trimestre JJA 2020, con 405.811 teletrabajadores y 380.974 teletrabajadoras (ver Figura 11). Sin embargo, en los trimestres siguientes se observa una disminución progresiva en la cantidad tanto de hombres como de mujeres realizando teletrabajo, con excepción del trimestre MAM 2021, coincidiendo con la segunda ola de contagios.

Así mismo, a partir del trimestre SON 2021 la cantidad de hombres y mujeres realizando teletrabajo se mantiene relativamente similar, observándose durante en el trimestre SON 2022 129.848 teletrabajadores y 129.756 teletrabajadoras.

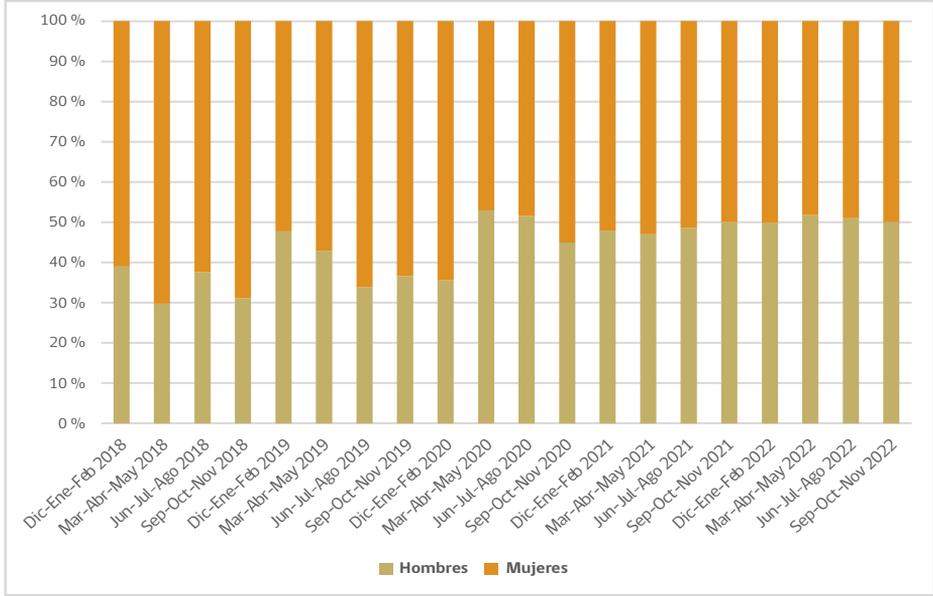
Figura 11. Cantidad de teletrabajadores del sector privado según sexo (2018-2020)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

Por otro lado, si bien hasta antes de la pandemia (trimestres DEF 2018 a DEF 2020) la proporción de mujeres trabajando desde su propio hogar era superior a la de los hombres respecto del total de teletrabajadores del sector privado, con un promedio de 62,88% (S= 5,62) de mujeres frente a un 37,12% (S=5,62) de hombres, esta distribución cambió a partir del inicio de la pandemia (trimestre MAM 2020), estableciéndose un promedio cercano al 50% tanto de hombres como de mujeres realizando teletrabajo respecto del total de asalariados del sector privado trabajando desde su propio hogar (ver Figura 12), lo que da cuenta de una participación similar de hombres y mujeres en esta modalidad de trabajo.

Figura 12. Porcentaje de teletrabajadores según sexo respecto del total de teletrabajadores del sector privado (2018-2022)



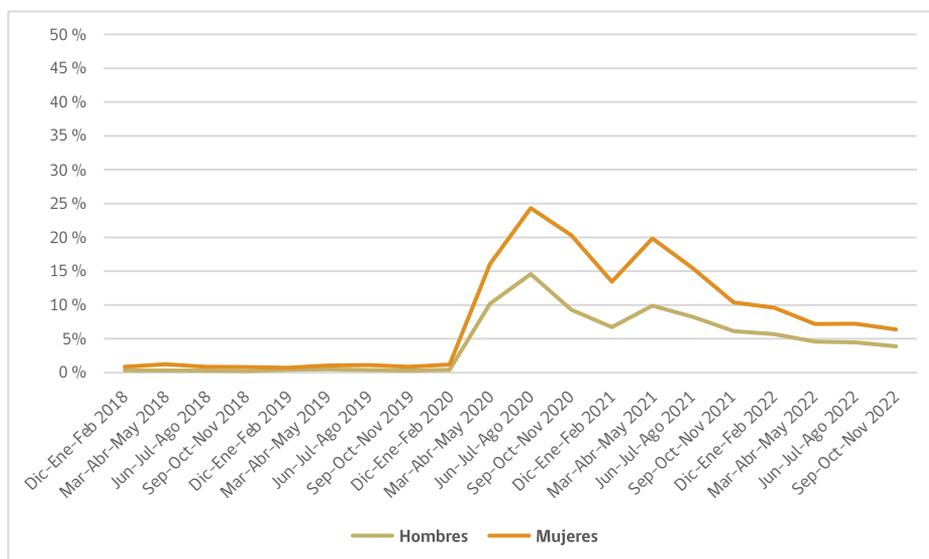
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

Sin embargo, si bien la cantidad de hombres y mujeres trabajando desde su propio hogar fueron relativamente similares a partir del trimestre MAM 2020, la Figura 13 da cuenta que, al analizar la proporción tanto de hombres como de mujeres respecto al total de asalariados según su respectivo sexo, la proporción de mujeres teletrabajadoras es mayor que la de los hombres; es decir, un porcentaje mayor de las asalariadas mujeres pasaron a trabajar desde su propio hogar a partir de la pandemia.

De esta manera, entre los trimestres MAM 2020 y SON 2022, del total de mujeres

asalariadas en promedio un 13,68% (S=6,10) se desempeñó en modalidad de teletrabajo, con un máximo de 24,40% durante el trimestre JJA 2020 y un mínimo de 6,38% en el trimestre SON 2022; por el contrario, del total de hombres asalariados en promedio un 7,62% realizó teletrabajo, con un máximo de 14,66% durante el trimestre JJA 2020 y un mínimo de 3,86% durante el trimestre SON 2022 (ver Figura 13).

Figura 13. Porcentaje de teletrabajadores según sexo respecto del total de asalariados del sector privado en su respectiva categoría (2018-2022)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

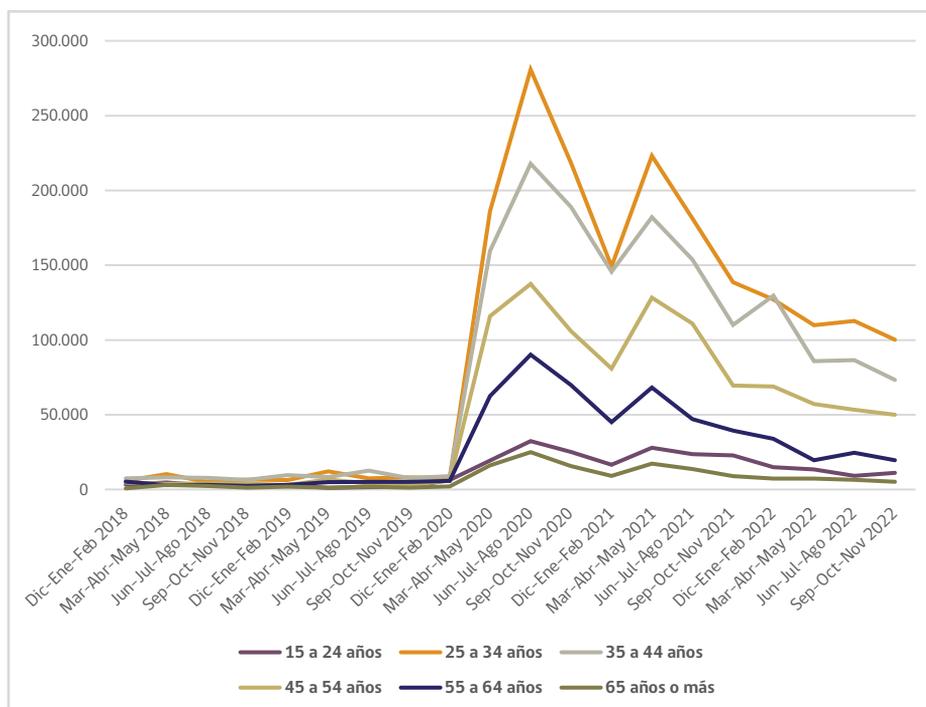
### 5.3.2. Según Edad

Del total de asalariados del sector privado que trabajaron desde su propio hogar hasta antes de la pandemia, la mayor parte se concentró en los tramos etarios de 25 a 34 años y 35 a 44 años, alcanzando máximos de 12.053 teletrabajadores durante el trimestre MAM 2019 y 12.567 durante el trimestre JJA 2019, respectivamente (ver Figura 14).

Por el contrario, el tramo de 65 años o más presentó la menor cantidad de asalariados realizando teletrabajo en la mayoría de los trimestres, con un mínimo de 641 teletrabajadores durante el trimestre DEF 2018 y un máximo 2.890 teletrabajadores durante el trimestre MAM 2018. En los trimestres MAM 2019 y JJA 2019, la menor cantidad de asalariados trabajando desde su propio hogar se presentó en el tramo etario de 15 a 24 años, con 993 y 1.518 asalariados respectivamente (ver Figura 14).

A partir del trimestre MAM 2020, la cantidad de teletrabajadores aumentó en todos los tramos etarios, principalmente entre aquellos asalariados de 25 a 34 años, con un máximo en dicho tramo de 281.588 trabajadores durante el trimestre JJA 2020; por el contrario, el tramo de 65 años o más fue el que aumentó en menor cantidad, alcanzando un máximo de 25.421 teletrabajadores durante el trimestre JJA 2020 y un mínimo de 5.098 teletrabajadores durante el trimestre SON 2022 (ver Figura 14).

Figura 14. Cantidad de teletrabajadores del sector privado según edad (2018–2022)



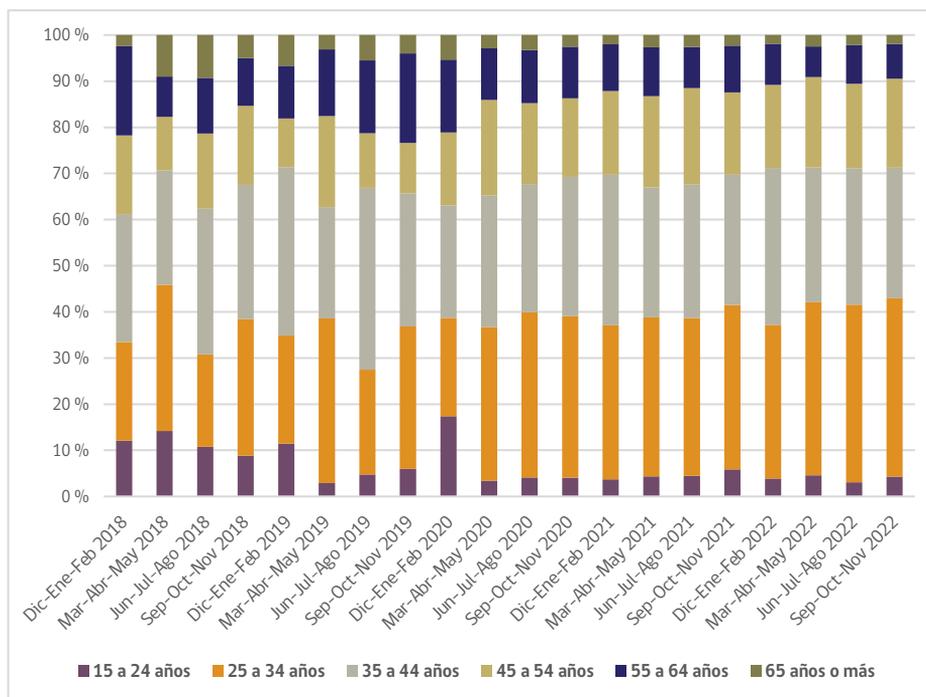
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

En relación al porcentaje de teletrabajadores por tramo etario en relación al total de teletrabajadores del sector privado, hasta antes de la pandemia (desde DEF 2018 hasta DEF 2020) se observa que el porcentaje de teletrabajadores varía significativamente según el tramo etario y el trimestre. En general, los tramos de 25 a 34 años y de 35 a 44 años concentraron la mayor cantidad de teletrabajadores, con promedios de 26,28% (S=5,67) y 29,58% (S=5,40), respectivamente; por el contrario, el tramo de 65 años o más, concentró la menor cantidad de teletrabajadores, con un promedio de 5,61% (S=2,39) respecto al total de teletrabajadores (ver Figura 15).

A partir del trimestre MAM 2020 y hasta el trimestre SON 2022, el rango de 25 a 34 años es el que concentra un mayor porcentaje del total de teletrabajadores, con un promedio de 35,41% (S=2,01) respecto del total de teletrabajadores del sector privado, con un mínimo de 33,26% durante el trimestre MAM 2020 y un máximo de 38,67% durante el trimestre SON 2022; por el contrario, los rangos etarios ubicados a los extremos, vale decir de 15 a 24 años y de 65 años o más, concentran la menor cantidad de teletrabajadores, con un promedio de 4,19% (S=0,73) y 2,45% (S=0,41), respectivamente (ver Figura 15).

Por otro lado, cabe destacar que a partir del trimestre MAM 2020 se produce una estabilización en los porcentajes teletrabajadores por tramo etario, observándose variaciones menos pronunciadas entre trimestres.

Figura 15. Porcentaje de teletrabajadores según edad respecto del total de teletrabajadores del sector privado (2018–2022)



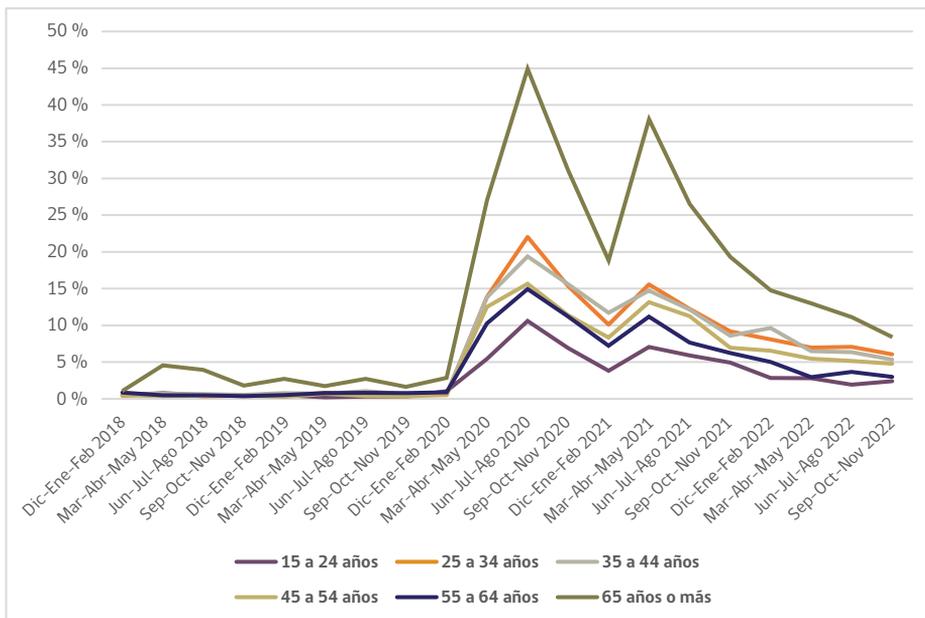
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

Sin embargo, si se analiza el porcentaje de teletrabajadores dentro de cada tramo etario durante el período previo a la pandemia (desde DEF 2018 hasta DEF 2020), el rango de 65 años o más presenta una mayor incidencia de teletrabajo, con un promedio de 2,55% (S=1,15) de teletrabajadores respecto del total de asalariados del sector privado de dicho tramo, variando entre un mínimo de 1,04% durante el trimestre DEF 2018 y un máximo de 4,56% durante el trimestre MAM 2018; por el contrario, el resto de los tramos etarios presentó una incidencia menor al 1% durante todos los trimestres, con excepción de los trimestres JJA 2019, con un 1,02% para el tramo etario de 35 a 44 años, y DEF 2020, con un 1,04% para el tramo etario de 15 a 24 años (ver Figura 16).

A partir de la pandemia, el porcentaje de teletrabajadores en cada uno de los tramos etarios aumenta significativamente, principalmente en el tramo de 65 años o más, alcanzando un promedio de 23,07% (S=11,69) entre los trimestres MAM 2020 y

SON 2022, con un máximo de 45,08% durante el trimestre JJA 2020 y un mínimo de 8,41% durante el trimestre SON 2022. Por el contrario, durante el mismo período, el tramo etario de 15 a 24 años presentó la menor proporción de teletrabajadores, con un promedio de 4,99% (S=2,62) que varió entre un máximo de 10,70% durante el trimestre JJA 2020 y un mínimo de 1,93% durante el trimestre JJA 2020 (ver Figura 16).

Figura 16. Porcentaje de teletrabajadores según edad respecto del total de asalariados del sector privado en su respectiva categoría (2018-2022)



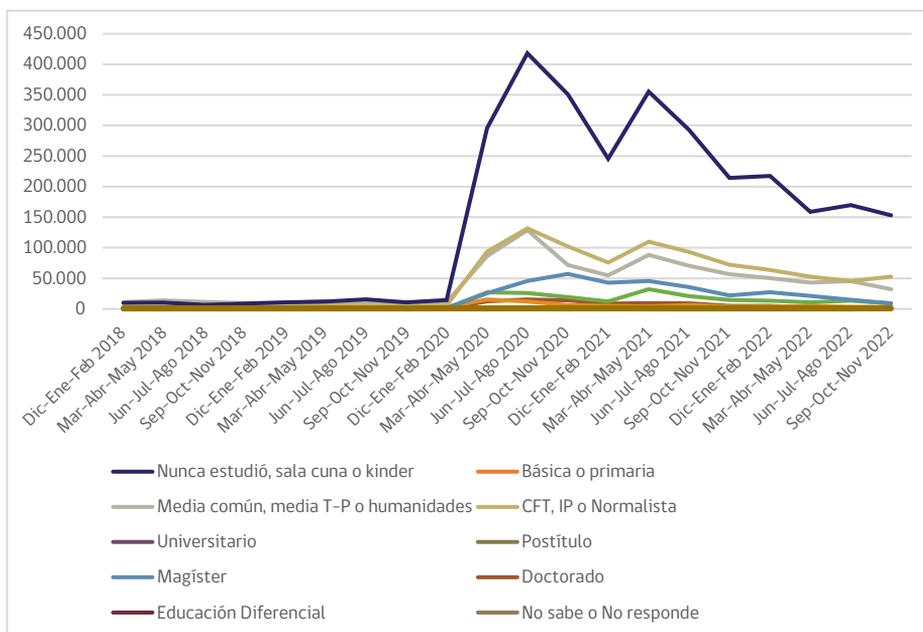
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

### 5.3.3. Según Nivel educacional

Antes de la pandemia, la cantidad de asalariados del sector privado que realizaron teletrabajo, en función de su nivel educacional, se concentró principalmente en las categorías “Universitario”, con un máximo de 15.203 teletrabajadores durante el trimestre JJA 2019 y un mínimo 6.283 teletrabajadores durante el trimestre JJA 2018, y en la categoría “Media común, media T-P o humanidades”, con un máximo de 13.647 teletrabajadores durante el trimestre MAM 2018 y un mínimo de 6.590 teletrabajadores durante el trimestre SON 2019. Por el contrario, las categorías que presentaron la menor cantidad de teletrabajadores corresponde a “Doctorado”, con 0 teletrabajadores, y “Nunca estudió, sala cuna o kínder”, con 0 teletrabajadores en la mayoría de los trimestres, excepto en los trimestres JJA 2018 (con 110 teletrabajadores) y JJA 2019 (con 141 teletrabajadores) (ver Figura 17). Cabe señalar que la categoría “Educación Diferencial” se incluye a partir del año 2020 en la nueva versión de la ENE, por lo que previo a ese período no existen registros en relación a dicha categoría.

A partir del trimestre MAM 2020, se puede observar un aumento de la cantidad de teletrabajadores en todos los niveles educacionales; sin embargo, el principal aumento se produce en la categoría “Universitario”, alcanzando un máximo de 419.135 teletrabajadores durante el trimestre JJA 2020, siendo además el nivel educacional que presentó la mayor cantidad de teletrabajadores en todos los trimestres luego del inicio de la pandemia (ver Figura 17).

Figura 17. Cantidad de teletrabajadores del sector privado según nivel educacional (2018-2022)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

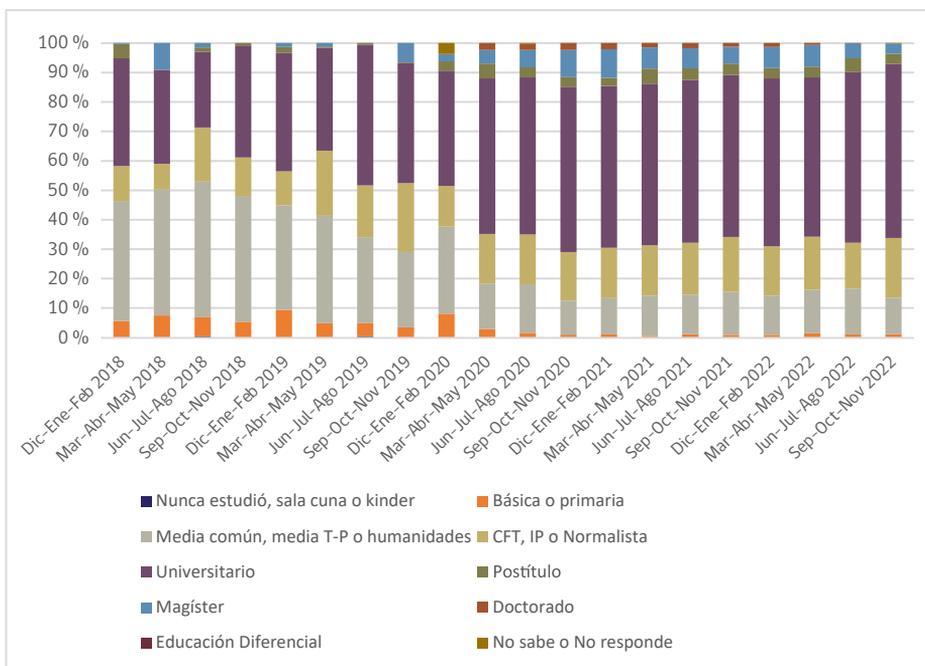
De esta manera, en el período previo a la pandemia (entre los trimestres DEF 2018 y DEF 2020), en promedio el 37,18% (S=6,15) de los teletrabajadores tenían nivel de estudios “Universitario” y el 36,47% (S=7,15) poseía estudios de “Media común, media T-P o humanidades”; así mismo, la categoría “CFT, IP o Normalista” tuvo un promedio del 15,61% (S=5,00) respecto del total de teletrabajadores durante el período antes señalado. Por el contrario, las categorías “Nunca estudió, sala cuna o kínder” y “Doctorado” presentaron el menor porcentaje de teletrabajadores, con un promedio de 0,1% (S=0,20) en el primer caso, y 0 teletrabajadores en el segundo caso (ver Figura 18).

A partir del trimestre MAM 2020, el porcentaje de teletrabajadores en la categoría “Universitario” aumenta, alcanzado un promedio de 55,45% (S=1,89) respecto del total de teletrabajadores del sector privado; así mismo, sube el porcentaje promedio para las categorías de nivel educacional más altas, hasta un 1,42% (S=0,84) para “Doctorado”, 3,87% (S=0,75) para “Postítulo” y 6,56% (S=1,89) para Magíster. Por el contrario, se observa una disminución en el porcentaje promedio para los niveles de educación más bajo, con 0,02% (S=0,04) para “Nunca estudió, sala cuna o kínder” y

1,33% (S=0,61) para la categoría “Básica o primaria” (ver Figura 18).

Cabe destacar que, a partir del inicio de la pandemia, se observa una baja variación por trimestre en la cantidad de teletrabajadores, manteniéndose relativamente estable la cantidad en cada categoría de nivel educacional (ver Figura 18).

Figura 18. Porcentaje de teletrabajadores según nivel educacional respecto del total de teletrabajadores del sector privado (2018-2022)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

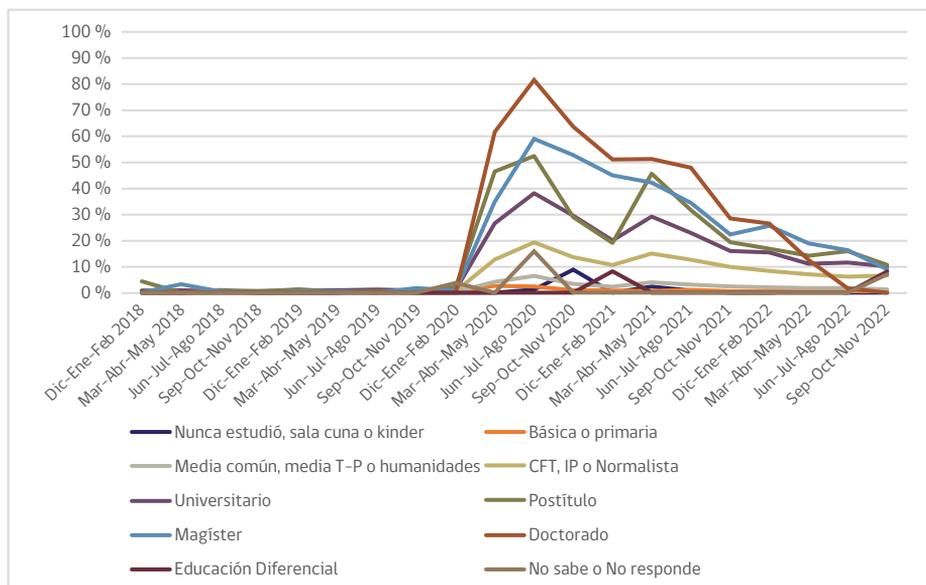
Al analizar la incidencia del teletrabajo antes de la pandemia en cada una de las categorías de nivel educacional, se observa una muy baja presencia de teletrabajadores. En este sentido, la categoría “Postítulo” concentró la mayor cantidad de teletrabajadores, con un promedio de 1,17% (S=1,39) asalariados en dicha categoría realizando teletrabajo; le sigue la categoría “Universitario”, con un promedio de 0,9% (S=0,20) y “Magíster”, con un 0,83% (S=1,08). Por el contrario, del total de asalariados en la categoría “Nunca estudió, sala cuna o kínder”, en promedio solo el 0,14% realizó teletrabajo.

Con la llegada de la pandemia durante el trimestre MAM 2020, se observa un aumento del teletrabajo principalmente en las categorías de nivel educacional más alto; de esta manera, en promedio el 38,9% (S=26,90) de los asalariados en la categoría “Doctorado” realizaron teletrabajo, con un máximo de 81,85% durante el trimestre JJA 2020 y un mínimo de 0% durante el trimestre SON 2022. En la categoría “Magíster”, en promedio el 32,94% (S=15,95) de las personas realizaron teletrabajo, con un máximo de 59,26% durante el trimestre JJA 2020 y un mínimo de 9,03% durante el trimestre SON 2022.

Por el contrario, en las categorías de nivel educacional más bajo, se observó el menor aumento de teletrabajadores, con un promedio de 1,19% (S=0,86) en la categoría “Básica o primaria”, con un máximo de 2,98% durante el trimestre MAM 2020 y un mínimo de 0,57% durante el trimestre SON 2022; en esta misma línea, la categoría “Nunca estudió, sala cuna o kínder” presentó un promedio de 1,31% (S=2,73) de personas realizando teletrabajo, con un máximo de 9,2% durante el trimestre SON 2020 y un mínimo de 0% durante los trimestres MAM 2020, DEF 2021, SON 2021, DEF 2022, JJA 2022 y SON 2022.

En el caso de las categorías de nivel educacional más altas (excepto la categoría “Doctorado”), se observa que el porcentaje de teletrabajadores durante el último trimestre analizado (SON 2022) es superior a los porcentajes observados en el período anterior a la pandemia; por el contrario, en el caso de las categorías de nivel educacional más bajas, el porcentaje de teletrabajadores durante el último trimestre analizado (SON 2022), es similar a los porcentajes observados en el período previo a la pandemia (ver Figura 19).

Figura 19. Porcentaje de teletrabajadores según nivel educacional respecto del total de asalariados del sector privado en su respectiva categoría (2018-2022)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

### 5.3.4. Según Grupo ocupacional (CIUO-08<sup>21</sup>)

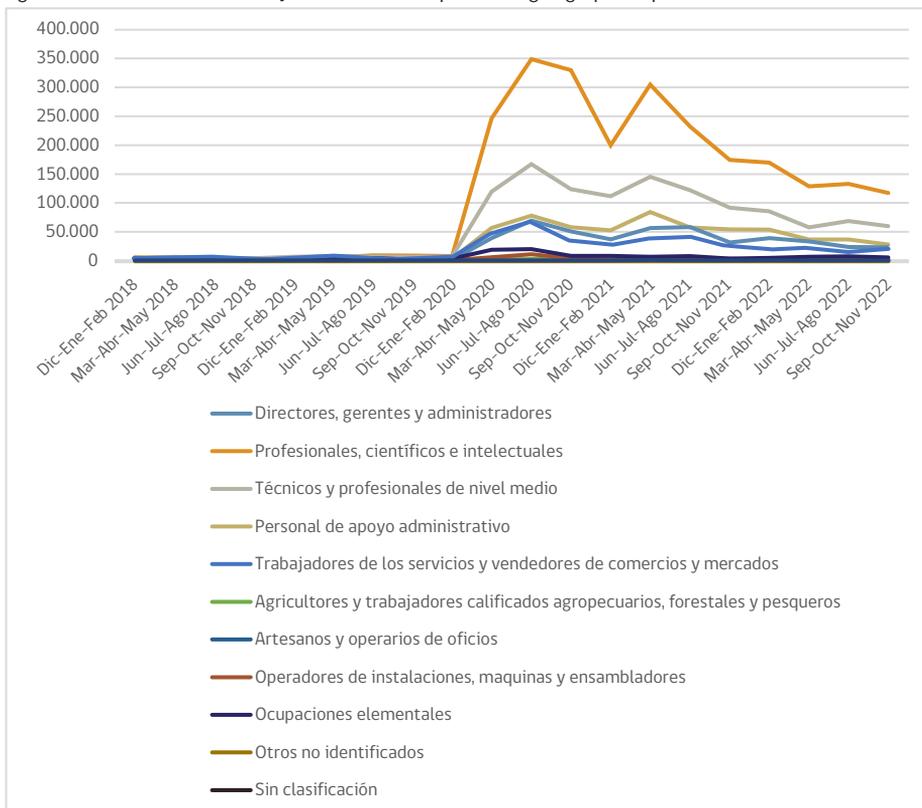
En el período previo a la pandemia (entre los trimestres DEF 2018 y DEF 2020), el teletrabajo se concentró principalmente en tres grupos ocupacionales: en primer lugar, en el grupo de “Profesionales, científicos e intelectuales”, con un máximo de 9.060 teletrabajadores durante el trimestre JJA 2019 y un mínimo de 3.258 teletrabajadores durante el trimestre SON 20218; en segundo lugar, en el grupo de “Técnicos y profesionales de nivel medio”, con un máximo de 7.701 teletrabajadores en el trimestre MAM 2019 y un mínimo de 2.465 teletrabajadores en el trimestre JJA 2018; y en tercer lugar, en el grupo de “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados”, con un máximo de 9.136 teletrabajadores durante el trimestre MAM 2019 y un mínimo de 2.447 teletrabajadores en el trimestre SON 2019. Por el contrario, el grupo ocupacional en el que se presentó la menor cantidad de teletrabajadores, fue el de “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales

<sup>21</sup> De acuerdo con el INE (2018), la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) es una de las principales clasificaciones que “permite ordenar jerárquicamente y agrupar, de acuerdo con características similares, diversas ocupaciones de acuerdo al tipo de tareas realizadas en un puesto de trabajo y las competencias requeridas para ello, dependiendo del nivel y de la especialización de estas competencias” (p 5). La CIUO-08 corresponde a la última versión de dicha clasificación, actualizada por la OIT.

y pesqueros”, con un máximo de 261 personas realizando teletrabajo durante el trimestre SON 2018 y un mínimo de 0 teletrabajadores durante los trimestres MAM 2018, DEF 2019, MAM 2019 y SON 2019 (ver Figura 20).

A partir del trimestre MAM 2020 –una vez iniciada la pandemia– la cantidad de teletrabajadores aumenta en todos los grupos ocupacionales, con especial énfasis en los grupos “Profesionales, científicos e intelectuales” y “Técnicos y profesionales de nivel medio”, alcanzando un máximo durante el trimestre JJA 2020 de 349.435 y 168.258 teletrabajadores, respectivamente. Cabe destacar el aumento de teletrabajadores en el grupo “Directores, gerentes y administradores”, ya que si antes de la pandemia la cifra osciló entre un mínimo de 778 teletrabajadores (trimestre DEF 2018) y un máximo de 2.015 (trimestre JJA 2019), durante la pandemia alcanza un máximo de 70.617 teletrabajadores durante el trimestre JJA 2020 y un mínimo de 23.642 teletrabajadores durante el trimestre SON 2022 (ver Figura 20).

Figura 20. Cantidad de teletrabajadores del sector privado según grupo ocupacional (CIUO-08) (2018-2022)

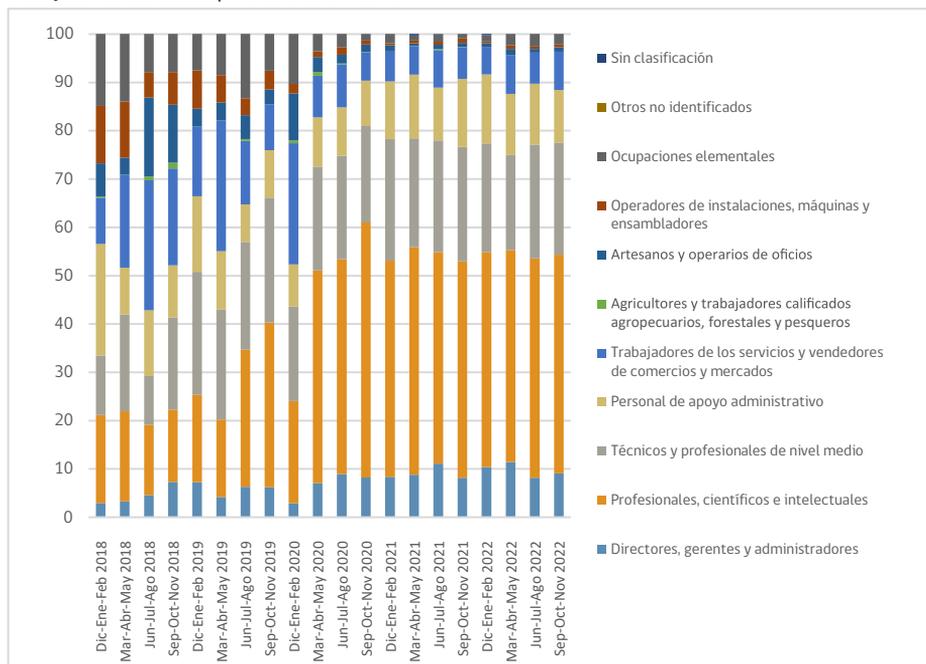


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

De esta manera, durante el período previo a la pandemia, del total de teletrabajadores del sector privado en promedio el 20,44% (S=6,59) correspondió a “Profesionales, científicos e intelectuales”, el 19,71% (S=5,42) a “Técnicos y profesionales de nivel medio”, el 18,32% (S=7,03) a “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados”, el 12,34% (S=4,73) a “Personal de apoyo administrativo”, el 10,23% (S=3,02) a “Ocupaciones elementales”, el 7,10% (S=4,65) a “Artesanos y operarios de oficios”, el 6,49% (S=3,47) a “Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores”, el 5,03% (S=1,81) a “Directores, gerentes y administradores” y el 0,35% (S=0,42) correspondió al grupo “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros” (ver Figura 21).

A partir del trimestre MAM 2020, se observa una estabilización en la variación entre trimestres respecto al porcentaje de teletrabajadores según grupo ocupacional. Así mismo, el grupo “Profesionales, científicos e intelectuales” duplica el porcentaje promedio previo a la pandemia, alcanzado un 45,48% (S=2,58) respecto del total de teletrabajadores, siendo el grupo que concentra la mayor cantidad de teletrabajadores. Por el contrario, los grupos ocupacionales de “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros” y “Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores”, concentran menos del 1% del total de teletrabajadores (ver Figura 21).

Figura 21. Porcentaje de teletrabajadores según grupo ocupacional (CIUO-08) respecto del total de teletrabajadores del sector privado (2018-2022)



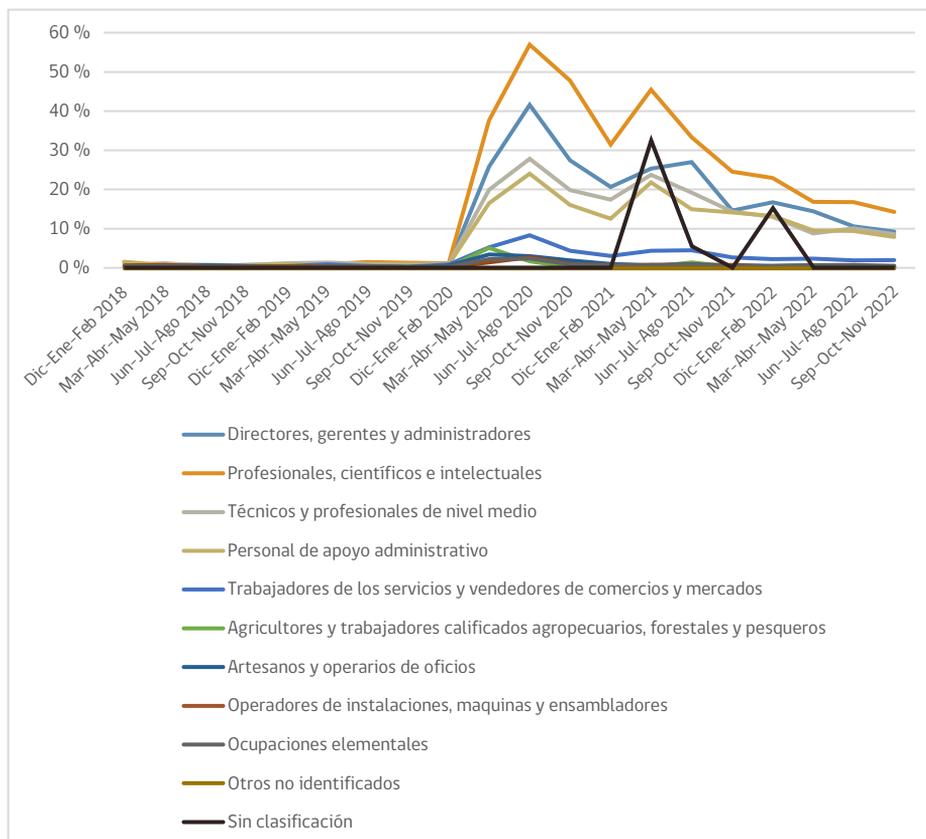
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

Respecto a la variación en la proporción de teletrabajadores en relación al total de ocupados en cada grupo ocupacional, hasta antes de la pandemia en todos los grupos la incidencia del teletrabajo fue marginal. Así, entre los trimestres DEF 2018 y DEF 2020, en promedio tan solo el 0,94% (S=0,30) y el 0,93% (S=0,29) del total de asalariados de los grupos “Profesionales, científicos e intelectuales” y “Técnicos y profesionales de nivel medio” respectivamente, realizó teletrabajo, siendo los grupos con mayor incidencia de teletrabajo. En el caso del grupo ocupacional “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros”, en promedio el 0,11% (S=0,12) del total de asalariados de dicho grupo realizó teletrabajo, siendo el segmento con la menor incidencia de trabajo desde el propio hogar, seguido por el grupo “Ocupaciones elementales”, con un promedio de 0,27% (S=0,1) de teletrabajadores (ver Figura 22).

Sin embargo, a partir del trimestre MAM 2020, si bien la cantidad de teletrabajadores aumentó en todos los grupos, dicho aumento es considerablemente mayor en los siguientes grupos: “Profesionales, científicos e intelectuales”, con un promedio de 31,68% (S=14,18) teletrabajadores, “Directores, gerentes y administradores”, con un promedio de 21,28% (S=9,48); “Técnicos y profesionales de nivel medio”, con un promedio de 16,67% (S=6,30); y “Personal de apoyo administrativo”, con un promedio de 14,61% (S=5,05). Sin embargo, cabe destacar la variabilidad entre trimestres observada en todos los grupos antes mencionados, en los cuales se alcanzó un máximo de teletrabajo durante el trimestre JJA 2020, para posteriormente disminuir de manera progresiva hasta el trimestre SON 2022, período en el que alcanzan las cifras más bajas desde el inicio de la pandemia (ver Figura 22).

Por el contrario, existen grupos ocupacionales en los cuales el teletrabajo porcentualmente aumentó solo levemente a partir de la pandemia (trimestres MAM 2020 a SON 2022), existiendo casos en los cuales ni siquiera alcanzó el 1% del total de asalariados del respectivo grupo. En esta línea, destacan los siguientes grupos: “Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores”, con un promedio de 0,86% (S=0,75) de teletrabajadores respecto al total de asalariados de dicho grupo; “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros”, con un promedio de 0,88% (S=1,57); y “Ocupaciones elementales”, con un promedio de 0,99% de teletrabajadores (ver Figura 23).

Figura 22. Porcentaje de teletrabajadores según grupo ocupacional (CIUO-08) respecto del total de asalariados del sector privado en su respectiva categoría (2018-2022)



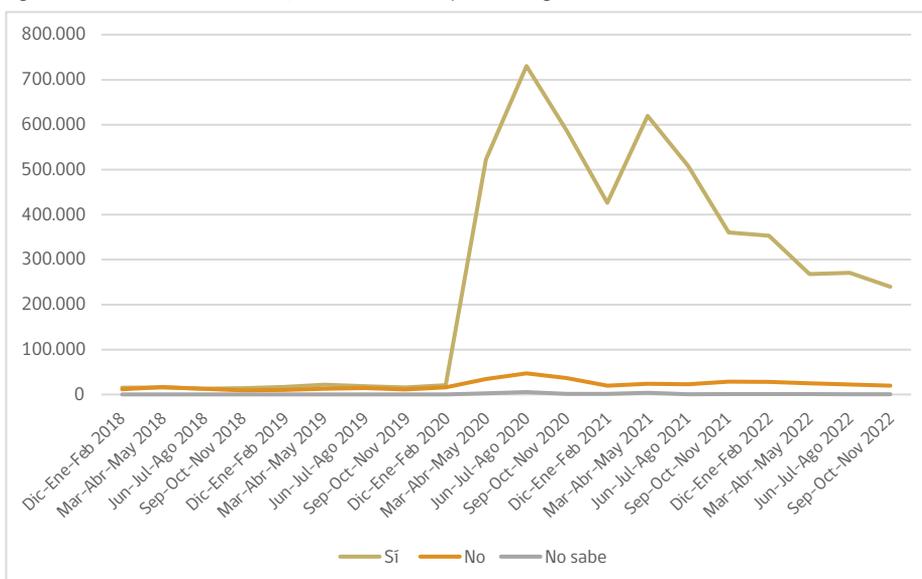
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

### 5.3.5. Según Existencia de contrato

Hasta antes de la pandemia, la cantidad de asalariados del sector privado que trabajaron desde su propio hogar según la existencia de contrato, osciló entre un mínimo de 12.264 (trimestre JJA 2018) y un máximo de 21.292 (trimestre DEF 2020) de asalariados con contrato y un mínimo de 8.476 (trimestre SON 2018) y un máximo de 15.760 (trimestre DEF 2020) asalariados sin contrato (ver Figura 23).

En general, la cantidad de asalariados con contrato que trabajaron desde su propio hogar fue levemente superior a la cantidad de asalariados sin contrato; sin embargo, a partir de la pandemia se produce un aumento significativo de los asalariados con contrato trabajando desde su propio hogar, llegando a un máximo de 731.118 personas durante el trimestre JJA 2020; por el contrario, si bien la cantidad de asalariados sin contrato que trabajaron desde su propio hogar también aumentó, llegando a 48.452 personas durante el trimestre JJA 2020, dicho aumento fue menor en comparación a los asalariados con contrato que realizaron teletrabajo (ver Figura 23).

Figura 23. Cantidad de teletrabajadores del sector privado según existencia de contrato (2018-2022)



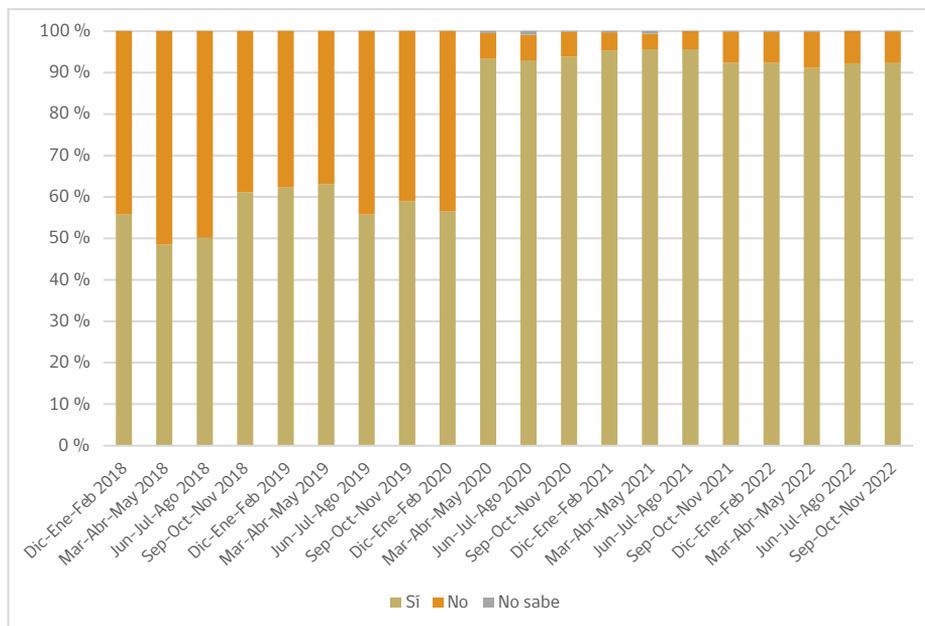
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

De esta manera, hasta el trimestre DEF 2020 (es decir, hasta antes de la pandemia) la proporción de asalariados del sector privado trabajando desde su propio hogar según existencia de contrato se distribuyó de manera relativamente equitativa, con un promedio para los trimestres analizados de 56,9% (S=5,11) de asalariados con contrato y un 43,1% (S=5,11) de asalariados sin contrato.

A partir del trimestre MAM 2020, se observa un aumento en la proporción de asalariados con contrato en modalidad de teletrabajo, con un promedio de 93,33% (S=1,54) y alcanzando un máximo de 95,58% (durante los trimestres MAM 2021 y JJA

2021), respecto del total de asalariados del sector privado que trabajaron desde propio hogar; así mismo, se reduce considerablemente la proporción de asalariados del sector privado sin contrato en modalidad de teletrabajo, con un porcentaje promedio de 6,35% ( $S=1,63$ ), variando entre un mínimo de 3,71% durante el trimestre MAM 2021 y un máximo de 7,45% durante el trimestre SON 2022 respecto del total de asalariados desde su propio hogar del sector privado (ver Figura 24).

Figura 24. Porcentaje de teletrabajadores según existencia de contrato respecto del total de teletrabajadores del sector privado (2018-2022)

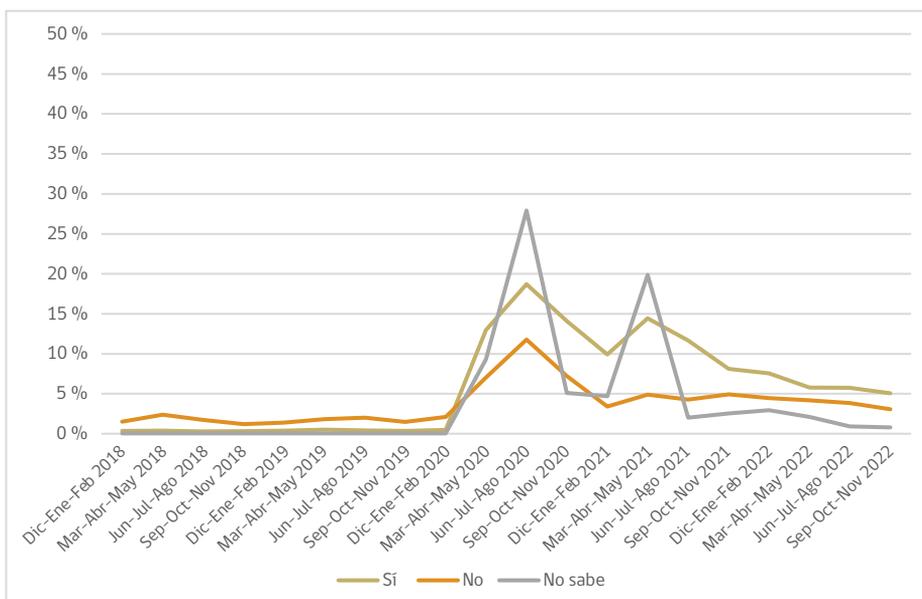


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

Por otra parte, si se analiza la proporción de teletrabajadores respecto del total de asalariados según existencia de contrato, hasta antes de la pandemia (desde el trimestre DEF 2018 hasta el trimestre DEF 2020) el grupo de asalariados sin contrato presentaba una proporción más alta de teletrabajadores, con un promedio para los trimestres analizados de 1,71% ( $S=0,38$ ), variando entre un mínimo de 1,18% durante el trimestre SON 2018 y un máximo de 2,36% durante el trimestre MAM 2018; por el contrario, el grupo de asalariados con contrato presentó un promedio de 0,36% ( $S=0,06$ ) de asalariados realizando teletrabajo, variando entre un mínimo de 0,28% durante el trimestre JJA 2018 y un máximo de 0,47% durante el trimestre MAM 2019 (ver Figura 25).

Sin embargo, a partir del trimestre MAM 2020, esta proporción se invierte, con un promedio para el grupo con contrato de trabajo de 10,39% (S=4,40) de asalariados realizando teletrabajo, variando entre un mínimo de 5,07% durante el trimestre SON 2022 y un máximo de 18,77% durante el trimestre JJA 2020; por el contrario, el grupo de asalariados sin contrato presentó un promedio de 5,38% (S=2,53) de personas realizando teletrabajo, con un mínimo de 3,06% durante el trimestre SON 2022 y un máximo de 11,85% durante el trimestre de JJA 2020 (ver Figura 25).

Figura 25. Porcentaje de teletrabajadores según existencia de contrato respecto del total de asalariados del sector privado en su respectiva categoría (2018-2022)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

### 5.3.6. Según Duración del contrato

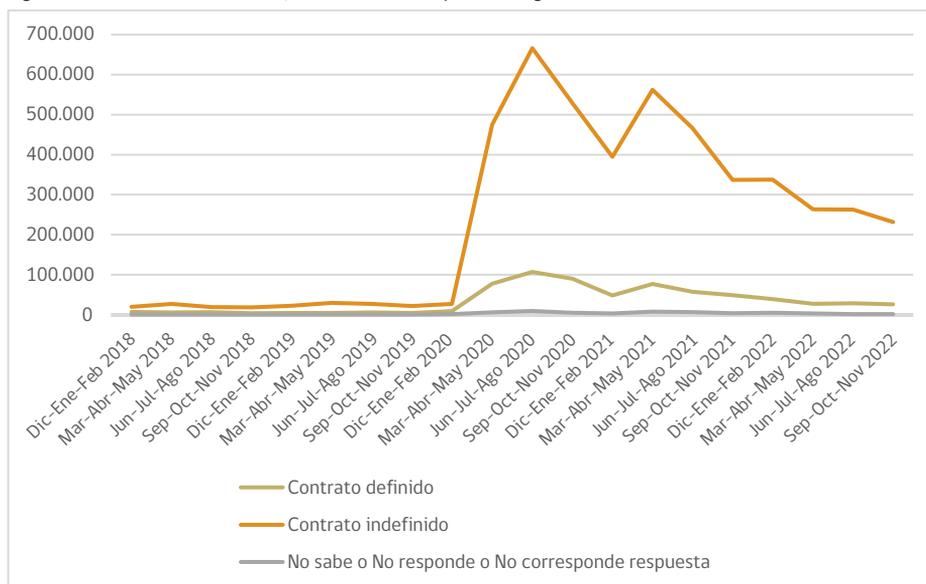
Al analizar el subconjunto de asalariados con contrato del sector privado, hasta antes de la pandemia la cantidad de asalariados que trabajaron desde su propio hogar según la duración del contrato (indefinido o definido), osciló entre un mínimo de 18.243 (trimestre SON 2018) y un máximo de 29.525 (trimestre MAM 2019) de asalariados con contrato indefinido y un mínimo de 3.557 (trimestre SON 2018) y un máximo de 8.645

(trimestre DEF 2020) asalariados con contrato definido (ver Figura 26).

En general, la cantidad de asalariados con contrato indefinido que trabajaron desde su propio hogar fue superior a la cantidad de asalariados con contrato definido durante el período previo a la pandemia (hasta el trimestre DEF 2020), con un aumento significativo a partir de la pandemia, llegando a un máximo de 667.153 asalariados con contrato indefinido durante el trimestre JJA 2020; por el contrario, si bien la cantidad de asalariados con contrato definido que trabajaron desde su propio hogar también aumentó a partir de la pandemia, con un máximo de 108.540 asalariados con contrato definido durante el trimestre JJA 2020, dicho aumento fue menor en comparación a los asalariados con contrato indefinido que realizaron teletrabajo (ver Figura 26).

Cabe destacar que, durante el período comprendido entre los trimestres de DEF 2020 y JJA 2021, el número de asalariados trabajando desde su propio que no conocía la duración de su contrato<sup>22</sup> pasó de 0 a un promedio de 1.721 ( $S=1.202$ ), con un mínimo 190 asalariados durante el trimestre de DEF 2020 y un máximo de 3.273 durante el trimestre de DEF 2021. Posteriormente, la cantidad de asalariados que no conocía la duración de su contrato, vuelve a 0 en los trimestres siguientes.

Figura 26. Cantidad de teletrabajadores del sector privado según duración del contrato (2018-2022)



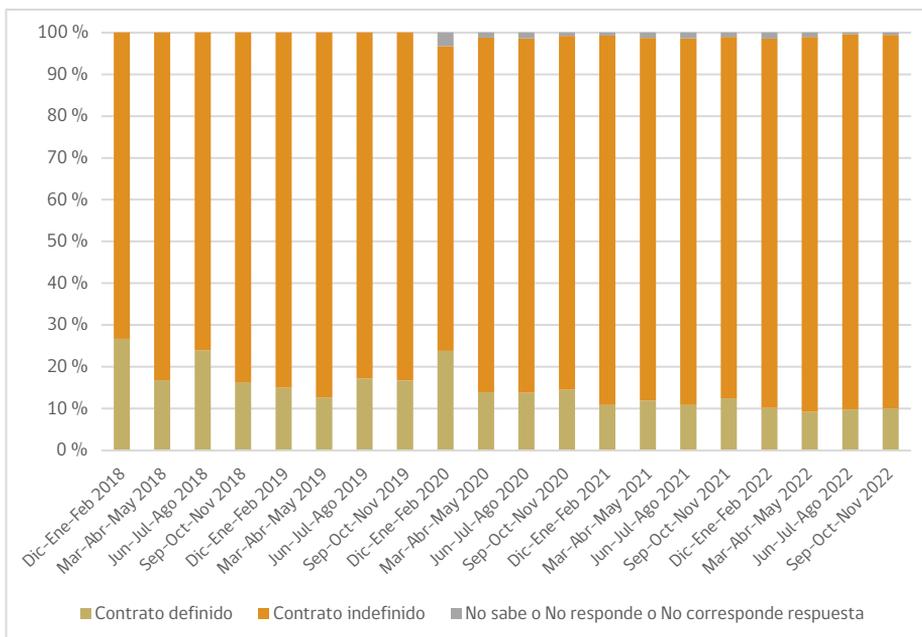
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

<sup>22</sup> No sabe, no responde o no corresponde respuesta.

De esta forma, previo a la pandemia, en promedio el 80,84% (S=5,31) de los teletrabajadores del sector privado presentaba contrato indefinido, mientras que el promedio de teletrabajadores con contrato definido correspondió a un 18,80% (S=4,78). Así mismo, durante el trimestre MAM 2019, se dio la mayor diferencia, con un 87,39% de teletrabajadores con contrato indefinido, frente a un 12,61% de teletrabajadores con contrato definido; por el contrario, durante el trimestre DEF 2020 la brecha disminuye en comparación a la totalidad de los trimestres analizados, con un 72,89% de teletrabajadores con contrato indefinido y un 23,83% de teletrabajadores con contrato definido.

De manera posterior al inicio de la pandemia, a partir del trimestre MAM 2020, la brecha aumenta, con un promedio de 87,30% (S=1,97) de asalariados con contrato indefinido, frente a un 11,63% (S=1,85) asalariados con contrato definido realizando teletrabajo; observándose durante el trimestre MAM 2022 la mayor diferencia en la proporción de teletrabajadores según duración del contrato, con un 89,61% de teletrabajadores con contrato indefinido y un 9,29% de teletrabajadores con contrato definido (ver Figura 27).

Figura 27. Porcentaje de teletrabajadores según duración del contrato respecto del total de teletrabajadores del sector privado (2018-2022)

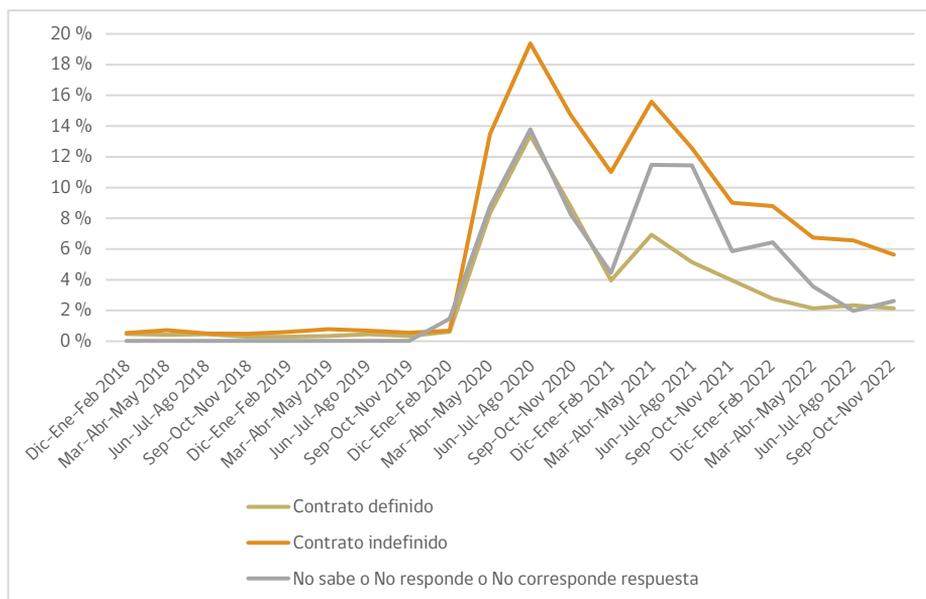


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

Por otro lado, se puede observar que hasta antes de la pandemia, el porcentaje promedio de teletrabajadores respecto al total asalariados con contrato indefinido correspondió a un 0,60% (S=0,10), mientras que el promedio de teletrabajadores respecto al total de asalariados con contrato definido fue de un 0,39% (S=0,11); es decir, menos del 1% de los asalariados tanto con contrato indefinido, como con contrato indefinido, realizó teletrabajo.

Sin embargo, a partir de la pandemia estos porcentajes aumentan de manera significativa, llegando a un promedio de 11,23% (S=4,35) de teletrabajadores respecto al total de asalariados con contrato indefinido, con un máximo de 19,4% durante el trimestre JJA 2020 y un mínimo de 5,63% durante el trimestre SON 2022. De la misma forma, respecto al total de asalariados con contrato definido, el promedio de teletrabajadores alcanza un promedio de 5,44% (S=3,59), con un máximo del 13,42% durante el trimestre JJA 2020 y un mínimo de 2,14% durante el trimestre SON 2022 (ver Figura 28).

Figura 28. Porcentaje de teletrabajadores según duración del contrato respecto del total de asalariados del sector privado en su respectiva categoría (2018-2022)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

### 5.3.7. Según Rama de la Actividad Económica (RAE)

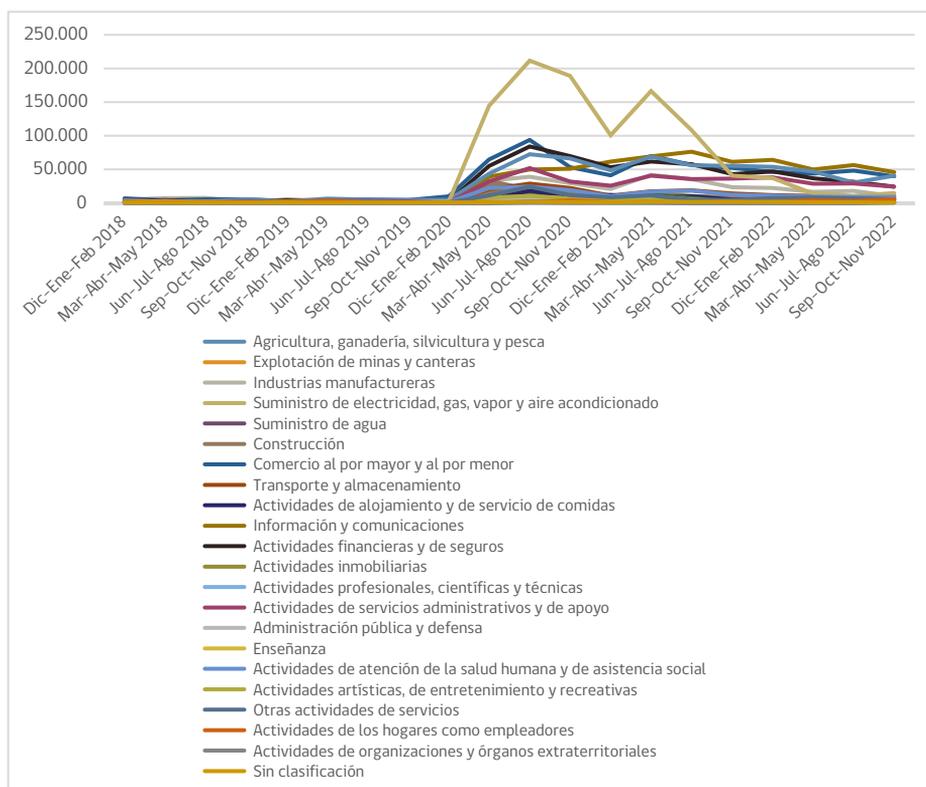
En los trimestres anteriores a la pandemia (DEF 2018 a DEF 2020), la cantidad de tele-trabajadores varió no solo en cada una de las distintas ramas de la actividad económica (RAE), sino también entre los diversos trimestres respecto a cada una de las RAE. De esta manera, se puede observar que en las ramas de “Comercio al por mayor y al por menor” (con un máximo de 9.367 teletrabajadores durante el trimestre DEF 2020 y un mínimo de 2.491 teletrabajadores durante el trimestre DEF 2019), “Industrias manufactureras” (con un máximo de 7.037 teletrabajadores durante el trimestre JJA 2018 y un mínimo de 483 teletrabajadores durante el trimestre SON 2019) y “Actividades profesionales, científicas y técnicas” (con un máximo de 5.878 teletrabajadores durante el trimestre MAM 2019 y un mínimo de 1.262 teletrabajadores durante el trimestre MAM 2018), se presenta la mayor cantidad de teletrabajadores. Por el contrario, en 12 de los 22 tipos de RAE, se observa un promedio de menos de 1.000 teletrabajadores durante el período antes mencionado, destacando en este sentido la categoría “Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales”, en las cuales no se observan teletrabajadores en ningún trimestre (ver Figura 29).

A partir del inicio de la pandemia, se observa un aumento significativo en la cantidad de teletrabajadores, principalmente en las categorías de “Enseñanza” (con un máximo de 211.997 teletrabajadores en el trimestre JJA 2020), “Comercio al por mayor y al por menor” (con un máximo de 94.218 teletrabajadores en el trimestre JJA 2020), “Actividades financieras y de seguros” (con un máximo de 84.474 teletrabajadores en el trimestre JJA 2020), “Información y comunicaciones” (con un máximo de 76.899 teletrabajadores en el trimestre JJA 2021) y “Actividades profesionales, científicas y técnicas” (con un máximo de 72.880 teletrabajadores en el trimestre JJS 2020) (ver Figura 29). Nuevamente, cabe destacar la alta variabilidad en la cantidad de teletrabajadores en cada RAE entre trimestres, principalmente en el caso en la categoría “Enseñanza”, la cual al trimestre SON 2022 disminuyó hasta alcanzar la cifra de 10.114 teletrabajadores.

Por otra parte, es posible observar Ramas de la Actividad Económica en las cuales el número de teletrabajadores aumentó de manera significativamente menor en comparación a las categorías antes mencionadas, destacándose en esta línea las categorías “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” y “Actividades de los hogares  
como em-

pleadores”, que presentaron la menor cantidad de teletrabajadores durante la mayoría de los trimestres correspondientes a los dos primeros años de pandemia (entre los trimestres DEF 2020 y DEF 2022); en el caso de la RAE “Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales”, que presentó un máximo de 670 teletrabajadores durante el trimestre JJA 2020 y un mínimo de 0 teletrabajadores en los trimestres MAM 2020, JJA 2021, DEF 2022, MAM 2022 y JJA 2022, se debe mencionar que el total de asalariados que se desempeña en esta rama es significativamente menor en comparación al resto de las RAE (ver Figura 29).

Figura 29. Cantidad de teletrabajadores del sector privado según rama de la actividad económica (RAE) (2018-2022)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

De esta manera, en los trimestres previos a la pandemia (DEF 2018 a DEF 2020), el teletrabajo se concentraba principalmente en las ramas de “Comercio al por mayor y al por menor”, con un promedio de 16,75% (S=6,28) del total de teletrabajadores del sector privado; “Industrias manufactureras”, con un promedio de 14,12% (S=7,72) de teletrabajadores; y “Actividades profesionales, científicas y técnicas”, con un promedio de 12,51% (S=6,24) de teletrabajadores (ver Figura 30).

Por el contrario, las Ramas de la Actividad Económica que concentraron menos del 1% del total de teletrabajadores asalariados del sector privado fueron “Explotación de minas y canteras”, “Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado”, “Suministro de agua”, “Administración pública y defensa” y “Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales” (ver Figura 30). En las restantes categorías, el porcentaje promedio de teletrabajadores respecto del total de teletrabajadores del sector privado varió entre un 1,08% (S=1,67) en el caso de “Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas” y un 8,84% (S=3,55) en la categoría “Transporte y almacenamiento” (ver Figura 30).

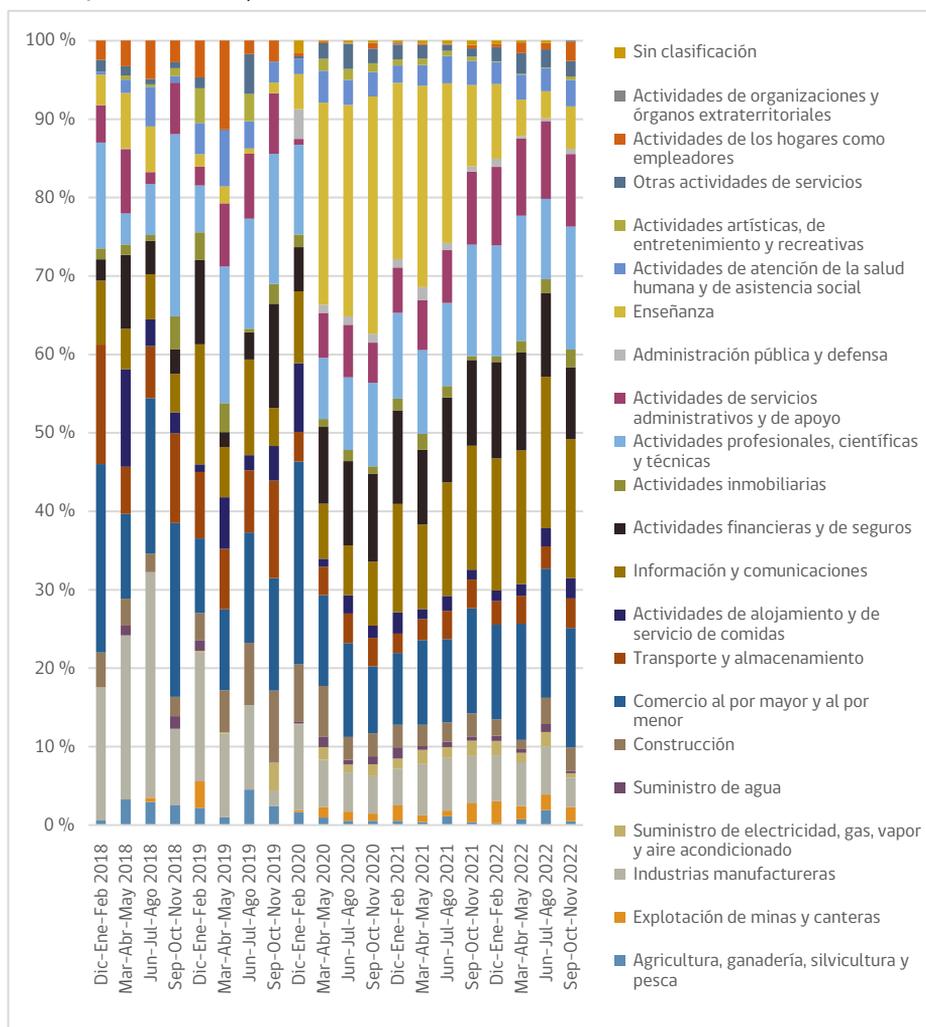
A partir del inicio de la pandemia, el porcentaje de teletrabajadores de cada RAE respecto del total de teletrabajadores del sector privado se estabilizó a lo largo del tiempo, presentando menor variación entre trimestres en la mayoría de las categorías (ver Figura 30). Así mismo, es posible observar un aumento significativo en el porcentaje de teletrabajadores en la categoría “Enseñanza”, promediando un 16,79% (S=10,19) de teletrabajadores durante el período comprendido entre los trimestres MAM 2020 y SON 2022, con un máximo de 30,23% durante el trimestre SON 2020 y un mínimo de 3,45% durante el trimestre JJA 2022, porcentaje que se acerca al promedio (3,00%, S=2,44) observado para la misma categoría durante el período de pre-pandemia (trimestres DEF 2018 a DEF 202).

En relación al porcentaje de teletrabajadores respecto del total de asalariados de cada Rama de Actividad Económica, previo a la pandemia la categoría “Actividades de los hogares como empleadores” presentó la mayor proporción de teletrabajadores con un promedio de 3,14% (S=3,00); seguida por “Actividades profesionales, científicas y técnicas” con un promedio de 1,97% (S=0,96), “Información y comunicaciones” con un promedio de 1,86% (S=0,91), “Actividades financieras y de seguros” con un promedio de 1,22% (S=0,75) y “Actividades inmobiliarias” con un promedio de 1,20% (S=0,73); en las demás categorías, el porcentaje promedio de teletrabajadores en general fue menor al 0,5%. Además, es posible observar una baja variabilidad, lo que da cuenta de cierta estabilidad en la cantidad de teletrabajadores en cada una de

las Ramas de la Actividad Económica entre los trimestres analizados (ver Figura 31).

A partir del trimestre MAM 2020 se observa un aumento significativo en la proporción de teletrabajadores respecto al total de asalariados en cada categoría, principalmente en las ramas de "Informaciones y comunicaciones", con un promedio de 36,55% (S=5,90); "Actividades financieras y de seguros", con un promedio de 36,35% (S=11,71); "Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales", con un promedio de 31,23%; "Actividades profesionales, científicas y técnicas", con un promedio de 27,90% (S=8,46); "Enseñanza", con un promedio de 25,98% (S=20,64); "Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado", con un promedio de 21,38% (S=7,20); "Administración pública y defensa", con un promedio de 15,21% (S=9,90); y "Actividades inmobiliarias", con un promedio de 11,61% (S=7,40); por el contrario, en las demás categorías el porcentaje promedio de teletrabajadores fue inferior al 10%.

Figura 30. Porcentaje de teletrabajadores según rama de la actividad económica (RAE) respecto del total de teletrabajadores del sector privado (2018-2022)

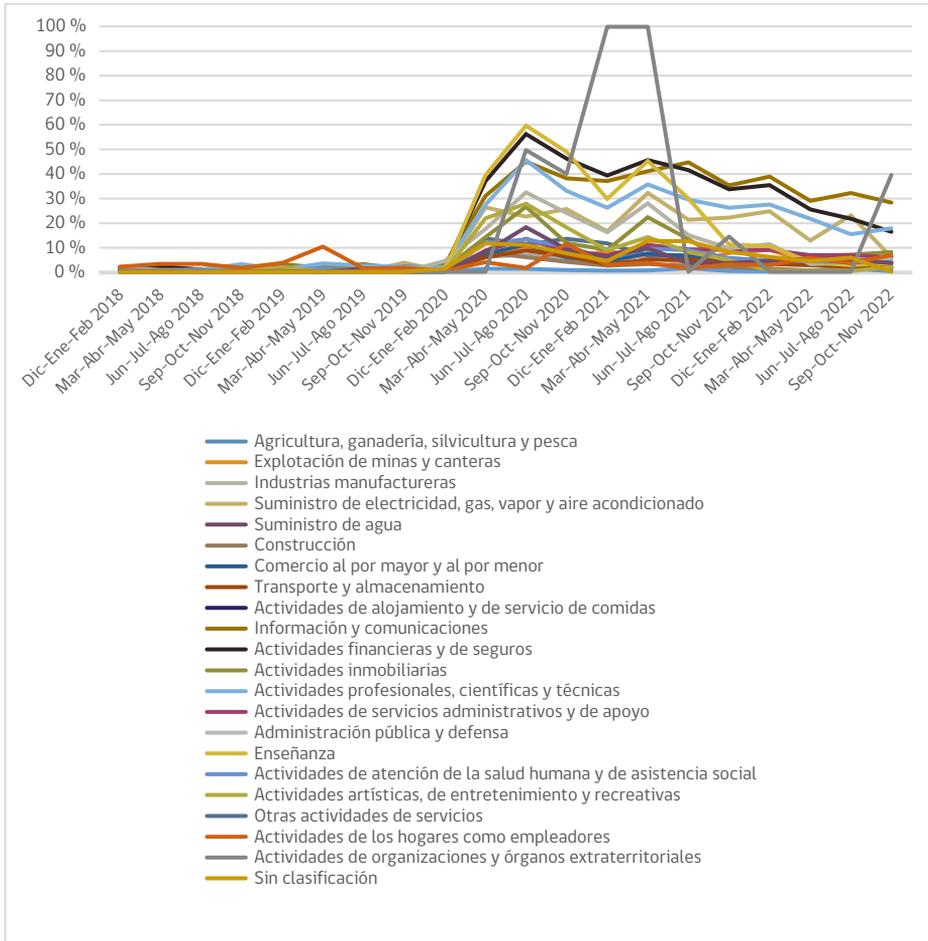


Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

Además, cabe destacar el caso de la categoría "Enseñanza", en la cual se observó un máximo de 59,85% de los asalariados realizando teletrabajo durante el trimestre JJA 2020, siendo el porcentaje más alto de todas las categorías; sin embargo, tal como se mencionó anteriormente, en los trimestres posteriores este porcentaje disminuye progresivamente, hasta alcanzar un 3,59% durante el trimestre SON 2022 (ver Figura 31).

Por otro lado, durante el último trimestre analizado (SON 2022), son cuatro las Ramas de la Actividad Económica en las que se mantiene un porcentaje relevante de teletrabajadores respecto del total de asalariados de la respectiva RAE: "Actividades financieras y de seguros", con un 16,36% de teletrabajadores; "Actividades profesionales, científicas y técnicas", con un 17,84% de teletrabajadores; "Información y comunicaciones", con 28,40% de teletrabajadores; y "Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales", con 39,52% de teletrabajadores, aunque en este caso el total de asalariados es bajo, con apenas 1.451 personas (ver Figura 31).

Figura 31. Porcentaje de teletrabajadores según rama de la actividad económica (RAE) respecto del total de asalariados del sector privado en su propia categoría (2018-2022)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

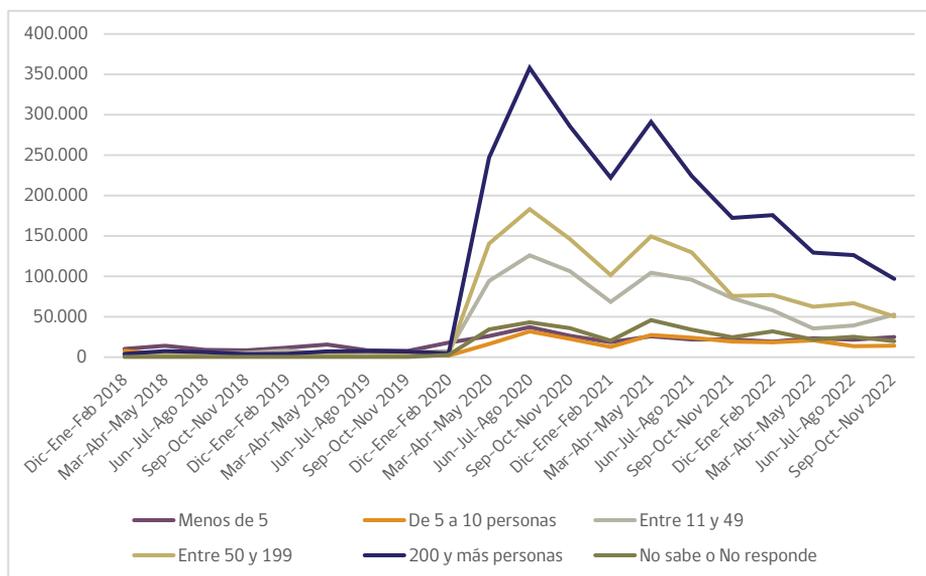
### 5.3.8. Según Tamaño de empresa

Previo a la pandemia, la cantidad de asalariados que trabajaron desde su propio hogar según el tamaño de la empresa se concentró principalmente en las empresas de menos de 5 trabajadores, con un mínimo de 7.447 teletrabajadores durante el trimestre SON 2019 y un máximo de 17.886 teletrabajadores en el trimestre DEF 2020. Por el contrario, en las medianas empresas (entre 50 y 199 trabajadores) se presentó la menor cantidad de teletrabajadores, variando entre 1.139 teletrabajadores durante el trimestre JJA 2018 y 6.716 teletrabajadores en el trimestre JJA 2019 (ver Figura 32).

A partir del trimestre MMA 2020, una vez iniciada la pandemia, la tendencia se revierte y son las grandes empresas (200 o más trabajadores) las que concentran la mayor cantidad de teletrabajadores, con un máximo de 358.806 teletrabajadores durante el trimestre JJA 2020 y un mínimo de 96.959 teletrabajadores durante el trimestre SON 2022. Por el contrario, fueron las empresas de entre cinco a diez trabajadores las que presentaron menor cantidad de teletrabajadores, con un mínimo 13.740 y un máximo de 32.588 durante los trimestres JJA 2022/JJA 2020, respectivamente (ver Figura 32).

Además, a partir del trimestre DEF 2020, cabe destacar el aumento de personas que no sabe o no responde frente a la pregunta sobre el tamaño de la empresa donde trabaja, llegando a un máximo de 46.568 personas durante el trimestre MAM 2021. En contraste, desde el trimestre DEF 2018 hasta el trimestre SON 2019, el número de personas que no sabe o no responde frente a la misma pregunta, fue igual a cero para todos los trimestres (ver Figura 32).

Figura 32. Cantidad de teletrabajadores del sector privado según tamaño de la empresa (2018-2022)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

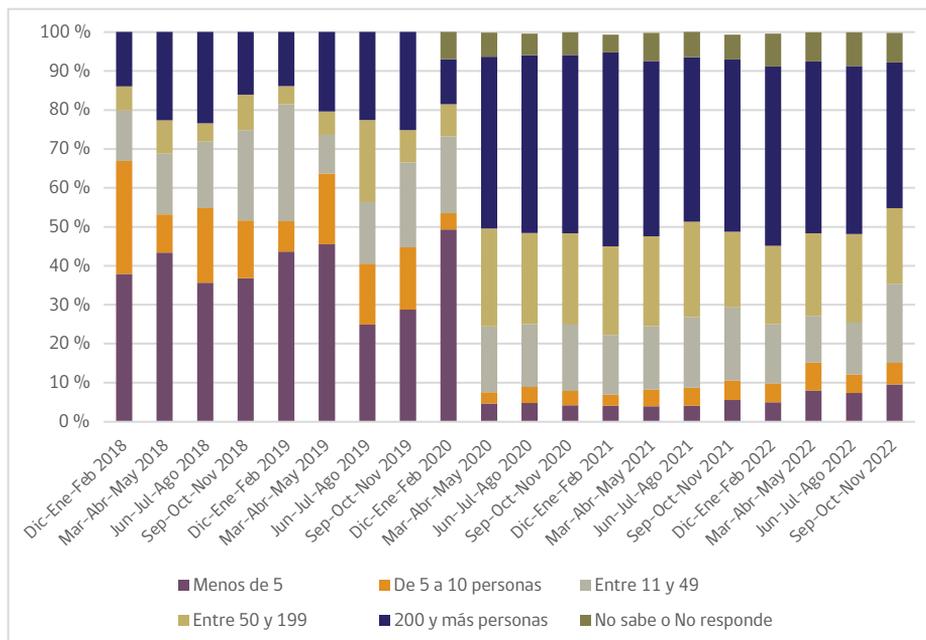
En promedio, entre los trimestres DEF 2019 y DEF 2020 (previo a la pandemia), las empresas de menos de 5 trabajadores concentraron el 38,45% (S=7,95) de los teletrabajadores, seguidas por las empresas de más de 200 trabajadores con un 18,85% (S=5,03), las empresas de 11 a 49 trabajadores con un 18,44%(S=6,01), las empresas de 5 a 10 trabajadores con un 14,95% (S=7,23) y las empresas de 50 a 199 trabajadores con un 8,53% (S=4,99) (ver Figura 33).

Sin embargo, tal como se mencionó anteriormente, partir del trimestre MAM 2020 se observa un cambio en la tendencia de distribución, con una clara concentración de trabajadores desde su propio hogar en las grandes empresas (200 o más trabajadores); por el contrario, en las empresas de 5 a 10 personas, se concentró la menor proporción de teletrabajadores.

De esta manera, en promedio, el 44,26% (S=3,01) de los teletrabajadores pertenecía a empresas de 200 o más personas, el 22,26% (S=1,98) pertenecía a empresas de 50 a 199 personas, el 16,28% (S=2,37) pertenecía a empresas de 11 a 49 personas, el 5,62% (S=1,89) pertenecía a empresas de menos de 5 personas y el 4,52% (S=1,20)

pertenecía a empresas de 5 a 10 personas (ver Figura 33).

Figura 33. Porcentaje de teletrabajadores según tamaño de la empresa respecto del total de teletrabajadores del sector privado (2018-2022)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

Respecto a la variación en la proporción de teletrabajadores por tramo según tamaño de la empresa, hasta antes de la pandemia, en promedio el 38,45% (S=1,89) de los asalariados pertenecientes a empresas de menos de 5 personas realizaba teletrabajo, variando entre mínimo de 24,92% durante el trimestre JJA 2019 y un máximo de 49,30% durante el trimestre DEF 2019; en contraste, solo el 8,53% (S=4,99) de los asalariados de empresas de 50 a 199 personas trabajó en dicha modalidad, con un mínimo de 4,62% durante el trimestre DEF 2019 y un máximo de 21,05% durante el trimestre de JJA 2019 (ver Figura 34).

A partir del trimestre MAM 2020, la proporción promedio de teletrabajadores frente a otro tipo de modalidades de trabajo aumenta en las empresas de todos los tamaños, pero principalmente en las grandes y medianas empresas.

De esta manera, en las empresas de más de 200 personas se observa un promedio de 12,87% (S=5,35) teletrabajadores respecto al total de asalariados, con un mínimo de

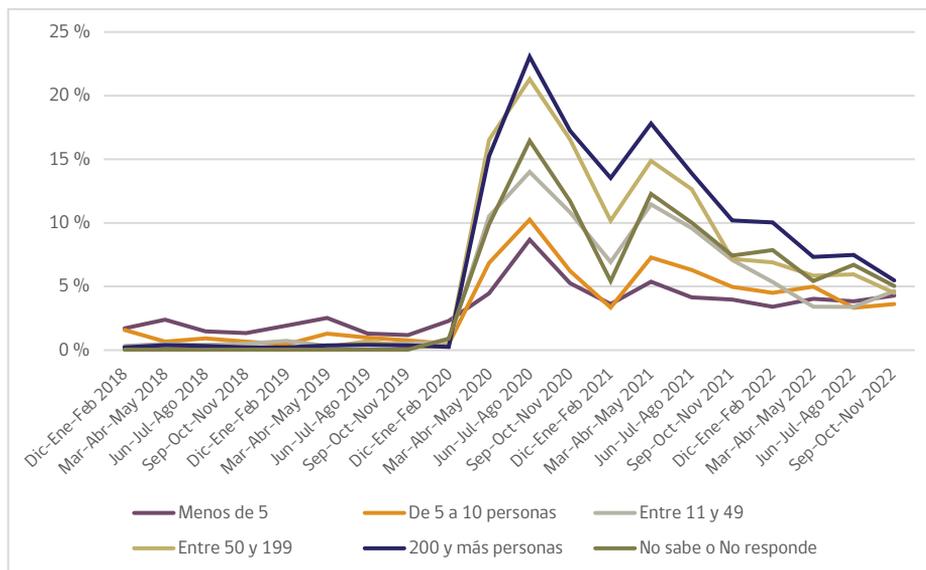
5,47% durante el trimestre SON 2022 y un máximo de 23,12% durante el trimestre JJA 2020; de la misma forma, en las empresas de 50 a 199 personas, se observa un promedio de 11,14% teletrabajadores ( $S=5,60$ ), con un mínimo de 4,48% en el trimestre SON 2022 y un máximo de 21,35% en el trimestre JJA 2020 (ver Figura 34).

Por el contrario, las empresas que menos aumentaron su proporción de teletrabajadores a partir de la pandemia, corresponden a las microempresas. En este sentido, las empresas de menos de 5 personas, presentaron un promedio de teletrabajadores de 4,65% ( $S=1,49$ ), con un mínimo de 3,4% durante el trimestre DEF 2022 y un máximo de 8,72% durante el trimestre JJA 2020; por otra parte, las empresas de 5 a 10 personas, presentaron un promedio 5,62% ( $S=2,09$ ) de teletrabajadores, con un mínimo de 3,32% durante el trimestre de JJA 2022 y un máximo de 10,30% durante el trimestre de JJA 2020 (ver Figura 34).

Si bien el promedio de teletrabajadores en las grandes empresas es casi el triple del promedio observado en las microempresas a partir del trimestre MAM 2020, la alta dispersión da cuenta de las variaciones en el porcentaje de teletrabajadores en las empresas de gran tamaño (más de 200 personas), lo cual queda patente en el trimestre SON 2022, en donde el porcentaje de teletrabajadores es relativamente similar en todas las empresas, independiente de su tamaño.

Por otra parte, cabe destacar que -del total de trabajadores que no sabía o no respondió a la pregunta sobre el tamaño de la empresa- en promedio el 8,95% ( $S=3,56$ ) se desempeñó en modalidad de teletrabajo a partir del trimestre MAM 2022, con un mínimo de 5,04% durante el trimestre SON 2022 y un máximo 16,52% durante el trimestre JJA 2020.

Figura 34. Porcentaje de teletrabajadores según tamaño de la empresa respecto del total de asalariados del sector privado en su respectiva categoría (2018-2022)



Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo INE.

## 6. Conclusiones

A partir de un análisis descriptivo de microdatos a nivel de fuerza de trabajo, este estudio tuvo como objetivo describir y analizar el teletrabajo en el sector privado en Chile durante los últimos cinco años (2018-2022). Utilizando datos de la Encuesta Nacional de Empleo, se ha descrito la evolución del teletrabajo en Chile, así como las principales características de los teletrabajadores asalariados del sector privado durante el período ya señalado. A continuación, se presentan las principales conclusiones del estudio:

### **1. Baja prevalencia del teletrabajo previo a la pandemia:**

Antes de la pandemia, la proporción de ocupados que realizaban teletrabajo era baja, especialmente entre los trabajadores asalariados. El teletrabajo se concentraba principalmente en los ocupados no asalariados. Dado que los trabajadores no asalariados tienen mayor flexibilidad en la organización de su trabajo, pueden adaptarse más fácilmente a modalidades de trabajo no presencial, lo que explicaría la mayor prevalencia del teletrabajo en estas categorías ocupacionales. Por otra parte, la existencia de una cultura empresarial focalizada en el control y supervisión de tiempos y movimientos (Aguilar, 2022; Ramos, 2005), sumado a la cultura de desconfianza hacia la autonomía del trabajador (Undurraga, 2014), podrían explicar las bajas tasas de teletrabajo en el sector asalariado previas a la pandemia.

### **2. Aumento del teletrabajo en el sector asalariado:**

La cantidad de teletrabajadores aumentó durante la pandemia, principalmente en el sector privado, así como también en el sector público. Sin embargo, después de alcanzar su punto máximo durante el trimestre JJA 2020, el teletrabajo comenzó a disminuir de manera progresiva, con un aumento excepcional durante la segunda ola de COVID-19 en el trimestre MAM 2021. La tendencia indica que el teletrabajo continuará

disminuyendo.

En este sentido, el aumento exponencial del teletrabajo a partir de la pandemia, dan cuenta de la implementación del teletrabajo como una modalidad de trabajo de emergencia como respuesta a la propagación del virus SARS-CoV-2. Sin embargo, la disminución progresiva del teletrabajo luego del levantamiento de las medidas de confinamiento y la disminución en las tasas de contagio, podrían dar cuenta de que, efectivamente, la implementación obligatoria e improvisada del teletrabajo (OIT, 2020b; FETRACALL, CUT y OIT, 2021) no logró permear de manera sustantiva en la cultura organizacional de las empresas, así como también, de las brechas existentes para la implementación transversal del teletrabajo (tanto a nivel de ocupaciones como de sectores de la producción), tal como se verá más adelante.

### **3. Cambios en la composición del teletrabajo:**

Durante el período analizado, se observaron cambios en las características de los teletrabajadores del sector privado. De esta manera, hubo un aumento en la proporción de hombres incorporados al teletrabajo, aunque entre las mujeres la prevalencia del teletrabajo (porcentaje de teletrabajadores respecto del total de mujeres asalariadas) es casi el doble que entre los hombres.

A pesar del cambio en la composición de género en el total de teletrabajadores, con una distribución más homogénea entre hombres y mujeres, a partir de la pandemia este tiene una mayor incidencia entre las mujeres, situación que se agudizó durante el período de confinamientos. Esto puede deberse a la estructura de la sociedad chilena eminentemente patriarcal, en la cual el trabajo doméstico y de cuidados está radicado principalmente en las mujeres y, frente a lo cual, el teletrabajo aparecería como una respuesta para abordar la conciliación trabajo-familia.

Sin embargo, esto supone un desafío en términos de equidad de género, en cuanto el teletrabajo puede conllevar un aumento tanto de la carga de trabajo doméstico y de cuidados, como de trabajo remunerado, ampliándose la jornada de trabajo fuera de las horas de trabajo pactadas (Hilbrecht et al., 2008). Por tanto, se hace necesario generar condiciones para aumentar las posibilidades de teletrabajo en los hombres, con el objetivo de redistribuir el trabajo doméstico y de cuidados.

Por otra parte, también se observa una disminución leve en la edad promedio del teletrabajador (de 41 años durante el trimestre DEF 2018 a 39 años durante el tri-

mestre SON 2022); sin embargo, el grupo de edad de 45 a 54 años seguía siendo el más representado. Además, el grupo de 65 años o más experimentó un aumento notable en la proporción de teletrabajadores, posicionándose durante el año 2022 como el rango etario con mayor prevalencia de teletrabajo.

#### **4. Brechas de acceso al teletrabajo:**

Durante el período analizado, se observaron cambios en la distribución del teletrabajo según el nivel educacional y las ocupaciones. El teletrabajo se concentró cada vez más en personas con estudios universitarios y aquellos con formación educacional más alta, como postítulo o postgrado. En cuanto a las ocupaciones, el grupo de "Profesionales, científicos y técnicos" fue el más representado considerando el total de teletrabajadores del sector privado, seguido por el grupo de "Técnicos y profesionales de nivel medio"; así mismo, ambos grupos ocupacionales, junto con "Directores, gerentes y administradores" presentaron la mayor prevalencia de teletrabajo posterior a la pandemia.

Estos resultados podrían dar cuenta de una desigualdad en el acceso al teletrabajo, dado que en aquellas ocupaciones relacionadas a áreas de conocimiento especializado (y que, por tanto, implican mayores niveles de formación académica y/o profesional) sería más factible realizar teletrabajo.

#### **5. Contratos y tamaño de empresas:**

A partir de la pandemia, se evidenció un cambio significativo en la composición de los teletrabajadores asalariados en términos de la naturaleza contractual. Previamente, si bien en general se observa una cantidad levemente superior de teletrabajadores con contrato de trabajo, proporcionalmente el teletrabajo tenía mayor prevalencia entre los asalariados sin contrato; sin embargo, esta situación cambió con el inicio de la pandemia, observándose una mayor proporción de teletrabajadores entre los asalariados con contrato de trabajo. Estos resultados pueden dar cuenta de la adopción de políticas formales de teletrabajo al interior de las organizaciones, así como del impacto de la Ley N° 21.220

Por otro lado, a partir de la pandemia, en las empresas de 200 o más personas aumentó de manera considerable la proporción de teletrabajadores, lo que podría sugerir que en empresas más grandes existen mayores recursos y capacidades para implementar el teletrabajo.

## **6. Potencial de teletrabajo no aprovechado:**

A pesar del aumento del teletrabajo después de la pandemia, la incidencia sigue siendo baja en comparación con el potencial de teletrabajo en el país. Según el estudio del Observatorio Laboral SENCE (2021), aproximadamente el 25,9% de los ocupados en Chile trabaja en ocupaciones "teletrabajables", lo que representa a cerca de 1.993.972 personas. De estas, un 78,7% corresponde a ocupados dependientes, lo que representaría a 1.569.256 personas aproximadamente, cifra que supera ampliamente a los 273.015 teletrabajadores asalariados observados durante el último período analizado, correspondiente al trimestre móvil de septiembre-octubre-noviembre 2022 (SON 2022).

Estos datos sugieren que existe un margen considerable para ampliar la implementación del teletrabajo en el país y, así, aprovechar los beneficios que esta modalidad de trabajo ofrece, sobre todo en el ámbito de conciliación trabajo-familia. Por tanto, es necesario fomentar políticas y medidas que impulsen una mayor adopción del teletrabajo en Chile, garantizando siempre condiciones laborales justas y la protección de los derechos de los trabajadores.

## **7. Ocupaciones y sectores económicos con más/menos potencial de teletrabajo:**

Durante el primer año de la pandemia, cuando las medidas de restricción a la movilidad y el confinamiento fueron más estrictas, muchas empresas se vieron obligadas a implementar el teletrabajo como medida para mantener la continuidad de sus operaciones. Sin embargo, al analizar el comportamiento del teletrabajo durante este período, se observa que no todas las ocupaciones tenían las mismas posibilidades de adoptar esta modalidad de trabajo.

En algunos casos, especialmente en aquellos en los que las tareas se podían realizar a distancia con la ayuda de herramientas tecnológicas, existía un potencial real para el teletrabajo. En este sentido, al analizar el comportamiento del teletrabajo durante el primer año de pandemia, se observa que en los grupos ocupacionales del sector privado "Directores, gerentes y administradores", "Profesionales, científicos e intelectuales", "Técnicos y profesionales de nivel medio", "Personal de apoyo administrativo" y, en menor medida, en el grupo "Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados", hay un aumento significativo en el número de trabajadores que pasaron a trabajar desde sus hogares.

Por el contrario, si bien en otras ocupaciones el porcentaje de teletrabajo también experimentó un aumento, dicho incremento fue bastante menor en comparación con el aumento del teletrabajo en las ocupaciones antes mencionados. Dentro de estas ocupaciones que presentaron un aumento leve de teletrabajadores, se encuentran “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros”, “Artisanos y operarios de oficios”, “Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores” y “Ocupaciones elementales”; en estos casos, las tareas probablemente requerían una presencia física en el lugar de trabajo o no se contaba con las herramientas tecnológicas necesarias para realizarlas de remotamente de manera efectiva. Por lo tanto, el teletrabajo se convirtió en una opción marginal o poco viable para la mayoría de los empleados en estas ocupaciones.

Así mismo, a nivel de Ramas de la Actividad Económica (RAE), se observa un fenómeno similar, con sectores productivos en los cuales se presenta un importante aumento del teletrabajo durante el primer año de pandemia, principalmente en “Información y comunicaciones”, “Actividades financieras y de seguros”, “Actividades profesionales, científicas y técnicas”, “Enseñanza”, “Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales” y “Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado”; además, en estas RAE (exceptuando a “Enseñanza” y “Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales”), los porcentajes de teletrabajo se mantienen relativamente altos incluso una vez superado el período crítico de confinamientos masivos en comparación al período pre-pandémico.

Lo anterior, se puede relacionar con la naturaleza de las ocupaciones, ya que la mayoría de los grupos ocupacionales, así como los sectores de la producción, que presentan una mayor incidencia de teletrabajo, implican un uso intensivo de tecnologías de la información y comunicaciones, mayores niveles de autonomía y posibilidades de supervisión a distancia, lo que permitiría una mejor adaptación al teletrabajo.

En síntesis, los resultados indican que, aunque existe un margen considerable para expandir el teletrabajo en Chile, esta modalidad de trabajo no logró instalarse de manera permanente y con fuerza al interior de las organizaciones, a pesar de la experiencia adquirida durante la pandemia. En este sentido, a modo de proyección, se hace necesario indagar en los cambios culturales al interior de las organizaciones, con el objetivo de dilucidar el impacto que tuvo la implementación obligatoria del teletrabajo y qué aspectos han permitido que el teletrabajo se mantenga en algunas empresas y no otras.

Además, es necesario profundizar en el impacto del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras en el escenario post-pandemia, sobretodo en términos de su salud y seguridad en el trabajo, considerando que existe un marco regulatorio (ley 21.220) relativamente nuevo que lleva escaso tiempo implementándose en condiciones de “normalidad”; en este sentido, la investigación debe considerar la perspectiva de género, dada la prevalencia que esta modalidad de trabajo tiene entre las mujeres.

## 7. Referencias

**Aguilar, O.** (2022). Teletrabajo: Trabajar en tiempos de pandemia. En Teletrabajo en Chile: reflexiones y desafíos (pp. 11-47). Dirección del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Allen, T., Golden, T., & Shockley, K.** (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>

**Athanasiadou, C., & Theriou, G.** (2021). Telework: systematic literature review and future research agenda. *Heliyon*, 7(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08165>

**Baruch, Y.** (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34-49. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00063>

**Baruch, Y.** (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 3(2), 113-129. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00058>

**Bailey, D. & Kurland, N.** (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal Organizational Behavior*, 23, 383-400. <https://doi.org/10.1002/job.144>

**Bélanger F., Watson-Manheim, M. & Swan B.** (2013). A multi-level socio-technical systems telecommuting framework. *Behaviour & Information Technology*, 32(12), 1257-1279. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2012.705894>

**Biron, M., & van Veldhoven, M.** (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers: Within-individual Study on Part-time Telework. *Journal of Organizational Behavior*, 37(8), 1317-1337. <https://doi.org/10.1002/job.2106>

**Bosch-Sijtsema, P. & Sivunen, A.** (2013). Professional virtual worlds supporting computer-mediated communication, collaboration, and learning in geographically distributed contexts. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 56(2), 160-175. <https://doi.org/10.1109/TPC.2012.2237256>

**Bravo, J.** (2020). Empleo en tiempos de COVID-19 [Diapositiva de PowerPoint]. Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales CLAPES UC. [https://s3.us-east-2.amazonaws.com/assets.clapesuc.cl/presentacin\\_empleo\\_en\\_tiempos\\_de\\_covid19\\_1\\_37ac9dede3.pdf](https://s3.us-east-2.amazonaws.com/assets.clapesuc.cl/presentacin_empleo_en_tiempos_de_covid19_1_37ac9dede3.pdf)

**Brynjolfsson, E., Horton, J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G. & TuYe, H.** (2020). COVID-19 and remote work: An early look at US data. NBER Working Paper Series. [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w27344/w27344.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27344/w27344.pdf)

[tps://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w27344/w27344.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27344/w27344.pdf)

**Chung, H. & van der Horst, M.** (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71(1), 1-26. <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>

**Collins, M.** (2005). The (not so simple) case for teleworking: a study at Lloyd's of London. *New Technology, Work and Employment*, 20(2), 115-132. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00148.x>

**Cooper, C., Kurland, N. & Bailey, D.** (2000). Telecommuting: manager control and employee development in one public and two private organizations. In N. Johnson, (ed.), *Telecommuting and the Virtual Offices: Issues and Opportunities*. Hershey, PA: The Idea Group.

**Dirección del Trabajo (2021).** Informe de resultados. Novena Encuesta Laboral ENCLA. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454_recurso_1.pdf)

**Dirección del Trabajo (2011).** Una mirada a la figura del teletrabajo. Informe de actualidad laboral N° 1. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100016\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100016_archivo_01.pdf)

**Dirección del Trabajo** (2005). Trabajo a domicilio en el siglo XXI. Tres miradas sobre el teletrabajo. [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-88985\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-88985_recurso_1.pdf)

**Dutton, W., Rogers, E. & Jun, S.** (1987). Diffusion and Social Impacts of Personal Computers, *Communications Research*, 14(2), 219-250. <https://doi.org/10.1177/009365087014002005>

**Duxbury, L., Higgins, C. & Thomas, D.** (1996). Work and Family Environments and the Adoption of Computer-Supported Supplemental Work-at-Home. *Journal of Vocational Behaviour*, 49(1), 1-23. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0030>

**Ellison, N.** (1999). Social Impacts: New Perspectives on Telework. *Social Science Computer Review*, 17(3), 338-356. <https://doi.org/10.1177/089443939901700308>

**Eurofound & ILO** (2017). Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work. Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and ILO.

**Eurofound** (2020). Living, working and COVID-19. Dublin: Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>

**Eurostat** (2022). Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%). Revisado el 13 de octubre de 2022 <https://ec.europa.eu/eurostat/data/databa->

[se?node\\_code=lfsa\\_ehomp](#)

**Felstead, A., & Henseke, G.** (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>

**Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. & Walters, S.** (2001). Working at home: Statistical evidence for seven key hypotheses. *Work, Employment and Society*, 15(2), 215- 231. <https://doi.org/10.1177/09500170122118922>

**Fonner, K. & Roloff, M.** (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361. <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>

**Fonner, K. & Stache, L.** (2012). All in a day's work, at home: teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 242-257. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00290.x>

**Gajendran R. S., Harrison D. A.** (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

**Gbezo, B.** (1995). Otro Modo de Trabajar: la Revolución del Teletrabajo. *Revista Trabajo*, 14, 4-7.

**Golden, T.** (2006a). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 176-187. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.003>

**Golden, T.** (2006b). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 319-340. <https://doi.org/10.1002/job.369>

**Golden, T., & Veiga, J.** (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), 301-318. <https://doi.org/10.1177/0149206304271768>

**González, M. y López, J.** (2000). "El teletrabajo y la privacidad del trabajador". En: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, España.

**Gutiérrez, F.** (2020). **La promesa engañosa de la ley de teletrabajo.** <https://www.ciperchile.cl/2020/04/17/la-promesa-engañosa-de-la-ley-de-teletrabajo/>

**Harker, B. & MacDonnell, R.** (2012). Is telework effective for organizations?: A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and orga-

nizational outcomes. *Management Research Review*, 35(7), 602-616. <https://doi.org/10.1108/01409171211238820>

**Henríquez, H., Riquelme, V., Gálvez, T. y Selamé, T.** (2001). Trabajadores a control remoto. El trabajo a domicilio. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-62879\\_cuad\\_investig\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-62879_cuad_investig_1.pdf)

**Henríquez, H., Riquelme, V., Gálvez, T. y Selamé, T.** (1998). El trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual: Resultados de una medición nacional. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_123593.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_123593.pdf)

**Henríquez, H., Riquelme, V. y Ugarte, J. L.** (2000). ¿Un nuevo trabajo a domicilio?. *Proposiciones*, 32, 108-130.

**Hilbrecht, M., Shaw, S., Johnson, L. & Andrey, J.** (2008). "I'm home for the kids": contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *Gender, Work & Organization*, 15(5), 454-476. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>

**Holtgrewe, U.** (2014). New technologies: The future and the present of work information and communication technology. *New Technology, Work and Employment*, 29(1), 9-24. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12025>

**Huws, U.** (1997). Different Spheres, Different Places, in E. Gunnarsson and U. Huws (eds), *Virtually Free? Gender, Work and Spatial Choice* (Stockholme: Nutek), 45-56.

Huws, U., Podro, S., Gunnarsson, E., Weijers, P., Arvanitaki, K. & Trova, V. (1996). *Teleworking and Gender*. Brighton: Institute of Employment Studies

**Huws, U., Podro, S., Gunnarsson, E., Weijers, T., Arvanitaki, K. & Trova, V.** (1996). *Teleworking and Gender*. Brighton: Institute of Employment Studies.

**Instituto Nacional de Estadísticas** (2018). CIUO 08.CL. Clasificador Chileno de Ocupaciones. <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/buenas-practicas/clasificaciones/ciuo/clasificador/ciuo-08-cl.pdf>

**Instituto Nacional de Estadísticas** (2022). Documento Metodológico Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2021.

**Instituto Nacional de Estadísticas** (2023). Libro de Códigos Base de Datos. Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

**Jabbari, P., Ranjbari, A. & MacKenzie, D.** (2020). Transportation mobility and safety in response to COVID-19. Final report. Pacific Northwest Transportation Consortium.

**Kong, X., Zhang, A., Xiao, X., Das, S., & Zhang, Y.** (2022). Work from home in the post-COVID world. *Case Studies on Transport Policy*, 10(2), 1118-1131. <https://doi.org/10.1016/j.cstp.2022.04.002>

**Kossek, E., Lautsch, E. y Eaton, S.** (2006). Telecommuting, control, and boundary management: correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (2), 347-367. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2005.07.002>

**Lautsch, B., Kossek, E. y Eaton, S.** (2009). Supervisory approaches and paradoxes in managing telecommuting implementation. *Human Relations*, 62 (6), 795-827. <https://doi.org/10.1177/0018726709104543>

**Lister, K. & Harnish, T.** (2011). The State of Telework in the US. How individuals, Business, and Government Benefit. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/technology/documents/telework-trends-us.pdf>

**Mann, S. y Holdsworth,** (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121>

**Mihhailova, G., Öun, K. & Türk, K.** (2011). Virtual work usage and challenges in different service sector branches. *Baltic Journal of Management*, 6(3), 342-356. <https://doi.org/10.1108/17465261111167984>

**Milasi, S., González-Vázquez, I. & Fernández-Macías, E.** (2021). Telework before the COVID-19 pandemic: Trends and drivers of differences across the EU. *Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD)*. <https://doi.org/10.1787/d5e42dd1-en>

**Mohammadi, M., Rahimi, E., Davatgari, A., Javadinasr, M., Mohammadian, A., Bhagat-Conway, M. W., Salon, D., Derrible, S., Pendyala, R. M., & Khoeini, S.** (2022). Examining the persistence of telecommuting

after the COVID-19 pandemic. Transportation Letters, 1-14. <https://doi.org/10.1080/19427867.2022.2077582>

**Nilles, J.** (1988). Traffic reduction by telecommuting: A status review and selected bibliography. Transportation Research, 22(4), 301-317. [https://doi.org/10.1016/0191-2607\(88\)90008-8](https://doi.org/10.1016/0191-2607(88)90008-8)

**Observatorio Laboral SENCE** (2021). Factibilidad y determinantes del teletrabajo a nivel de ocupaciones en Chile y en la región metropolitana. [https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2021/01/Informe\\_Teletrabajo-1.pdf](https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2021/01/Informe_Teletrabajo-1.pdf)

**Organización Internacional del Trabajo** (1996). Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio.

**Organización Internacional del Trabajo** (2017). Inception report for the Global Commission on the future of work. Geneva: International Labour Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_591502.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591502.pdf)

**Organización Internacional del Trabajo** (2020a). COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo: Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio. [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_758333.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf)

**Organización Internacional del Trabajo** (2020b). Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)

**Organización Internacional del Trabajo** (2021a). Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_806097.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806097.pdf)

**Organización Internacional del Trabajo** (2021b). From potential to practice: Preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic. Geneva: International Labour Organization. [https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/publications/WCMS\\_777896/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/publications/WCMS_777896/lang--en/index.htm)

**Organización Internacional del Trabajo** (2021c). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_811301.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf)

**Pabilonia, S. & Vernon, V.** (2021). Telework and time use. Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics. Ed. Klaus F. Zimmerman.

Springer Nature. Forthcoming.

**Pabilona, S. & Vernon, V.** (2022). Telework, Wages, and Time Use in the United States. *Review of Economics of the Household*, 20, 687–734. <https://doi.org/10.1007/s11150-022-09601-1>

**Popma, J.** (2013). The Janus face of the 'New Ways of Work': Rise, risks and regulation of nomadic work. Documento de trabajo Julio de 2013, ETUI, Bruselas.

**PwC** (2020). Encuesta: Teletrabajo y pandemia: La mirada de los ejecutivos y los trabajadores en Chile. Diciembre de 2020. <https://www.pwc.com/cl/es/publicaciones/PwC-Teletrabajo-Dos-miradas-Covid-19-PwC-Chile.pdf>

**Ramos, C.** (2005). La transformación de la empresa chilena. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

**Rogers, E.** (1985). The diffusion of home computers among households in Silicon Valley. *Marriage & Family Review*, 8(1-2), 89–100. [https://doi.org/10.1300/J002v08n01\\_07](https://doi.org/10.1300/J002v08n01_07)

**Sánchez, M.** (2012). Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina. Documento de proyecto. Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3966/S1200081\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3966/S1200081_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**Sarker, S., Xiao, X., Sarker, S. & Ahuja, M.** (2012). Managing Employees' Use of Mobile Technologies to Minimize Work/Life Balance Impacts. *MIS Quarterly Executive*, 11(4), 1–15. <https://aisel.aisnet.org/misqe/vol11/iss4/4>

**Shockley, K. & Allen, T.** (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 479–493. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.006>

**Soto, T., Martínez, P., Zavala, G. y Gutiérrez, F.** (2021). Tensiones del teletrabajo post pandemia: Desafíos y propuestas para un nuevo marco de derechos. Serie Condiciones del empleo en Chile en contexto de crisis sanitaria N° 1. Universidad de Chile. <https://doi.org/10.34720/1zbp-ys23>

**Standen, P., Daniels, K. & Lamond, D.** (1999). The Home as a Workplace: Work-Family Integration and Psychological Well-Being in Telework. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4 (4), 368–381. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.4.4.368>

**SUBTEL** (2022). Hogares con acceso a Internet fijo alcanzan el 67% y usuarios aumentan preferencia por redes de alta velocidad. <https://www.subtel.gob.cl/hogares-con-acceso-a-internet-fijo-alcanzan-el-67-y-usuarios-aumentan-preferencia-por-redes-de-alta-velocidad/>

**Sullivan, C.** (2000). Space and the Intersection of Work and Family in Homeworking Households. *Community, Work and Family*, 3(2), 185-204. <https://doi.org/10.1080/713658903>

**Sullivan, C.** (2003). What's in name? Definitions and conceptualisation of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 158-165. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00118>

**Sullivan, C & Lewis, S.** (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their Co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123-145. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>

**Tietze, S. & Musson, G.** (2002). When Work Meets Home: Temporal Flexibility as Lived Experience. *Time & Society*, 11(2-3), 315-334. <https://doi.org/10.1177/0961463X02011002008>

**Tworoger, L., Ruppel, C., Gong, B. & Pohlman, R.** (2013). Leadership constraints: Leading global virtual teams through environmental complexity. *International Journal of e-Collaboration*, 9(2), 34-60. <https://dl.acm.org/doi/10.4018/jec.2013040102>

**Undurraga, T.** (2014). *Divergencias. Trayectorias del neoliberalismo en Argentina y Chile*. Ediciones Universidad Diego Portales.

**Villasmil, H.** (11 de mayo de 2020). *Teletrabajo: ¿Modalidad de relación de trabajo o*

*paradigma de la "nueva normalidad"?. Serie Reflexiones sobre el trabajo.* [https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS\\_744411/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_744411/lang--es/index.htm)

**Wikström, T., Lindén, K. y Michelson, W.** (1997). *Hub of Events or Splendid Isolation: The Home as a Context for Teleworking*. Sweden: Lund University School of Architecture.

**Wilks, L. & Billsberry, J.** (2007). Should we do away with teleworking? An examination of whether teleworking can be defined in the new world of work. *New Technology, Work and Employment*, 22(2), 168-177. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2007.00191.x>

**Anexo 1: Variables consideradas en el análisis**

Variable	Descripción	Categorías observadas en la ENE	Observaciones
sexo	Sexo	1 Hombre 2 Mujer	
tramo_edad	Tramo de edad	1 15 a 19 años 2 20 a 24 años 3 25 a 29 años 4 30 a 34 años 5 35 a 39 años 6 40 a 44 años 7 45 a 49 años 8 50 a 54 años 9 55 a 59 años 10 60 a 64 años 11 65 a 69 años 12 70 años o más	Reagrupada en los siguientes tramos:  -15 a 19 años -20 a 29 años -30 a 39 años -40 a 49 años -50 a 59 años -60 a 69 años -70 años o más
nivel	Nivel educacional más alto aprobado	0 Nunca estudió 1 Sala cuna 2 Kinder 3 Básica o primaria 4 Media común 5 Media técnico profesional 6 Humanidades 7 Centro formación técnica 8 Instituto profesional 9 Universitario 10 Post títulos 11 Magíster 12 Doctorado 14 Normalista 88 No sabe 99 No responde 902 Educación diferencial	Reagrupadas en los siguientes tramos:  -Nunca estudió, Sala cuna o Kinder -Básica o primaria -Media común, media técnico profesional o humanidades -Centro de formación técnica, Instituto profesional o Normalista -Universitario -Postítulo -Magíster -Doctorado -Educación diferencial -No sabe o No responde

Variable	Descripción	Categorías observadas en la ENE	Observaciones
b1	Grupo de ocupación según CIUO-08	1 Directores y gerentes 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 Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios 8 Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores 9 Ocupaciones elementales 10 Otros no identificados 999 Sin clasificación	
b8	La duración de ese contrato o acuerdo de trabajo es...	1 Sí 2 No 88 No sabe 99 No responde	
b9	En ese empleo, ¿tiene contrato escrito?	1 ...¿definido, es decir, con plazo de término o a plazo fijo? 2 ...¿indefinido, es decir, sin plazo de término? 88 No sabe 99 No responde	

Variable	Descripción	Categorías observadas en la ENE	Observaciones
r_p_rev4cl_caenes	Rama de actividad económica de la empresa o institución que le paga el sueldo o de la que es dueña la persona ocupada (ajustada)	1 A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca 2 B Explotación de minas y canteras 3 C Industrias manufactureras 4 D Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado 5 E Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación 6 F Construcción 7 G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas 8 H Transporte y almacenamiento 9 I Actividades de alojamiento y de servicio de comidas 10 J Información y comunicaciones 11 K Actividades financieras y de seguros 12 L Actividades inmobiliarias 13 M Actividades profesionales, científicas y técnicas 14 N Actividades de servicios administrativos y de apoyo 15 O Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria 16 P Enseñanza 17 Q Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	

Variable	Descripción	Categorías observadas en la ENE	Observaciones
		18 R Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas 19 S Otras actividades de servicios 20 T Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio 21 U Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales 999 Sin clasificación	
b15_1	En todo el país, ¿cuántas personas trabajan en esa empresa, negocio, institución que le paga o actividad por cuenta propia?	1 Menos de 5 2 De 5 a 10 personas 3 Entre 11 y 49 4 Entre 50 y 199 5 200 y más personas 88 No sabe 99 No responde	

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, 2023.





Agustinas 1253, Santiago de Chile  
Teléfono (56) 22 674 9300  
[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)