

DOCUMENTO DE TRABAJO N°2

Determinantes del teletrabajo en Chile: ¿opción para muchos o privilegio de pocos?

Luna Bratti
Juan Bravo

OCTUBRE 2021

Determinantes del teletrabajo en Chile: ¿opción para muchos o privilegio de pocos?

Luna Bratti¹ y Juan Bravo²

Resumen

- Antes de la pandemia, el trabajo realizado principalmente desde el hogar era un formato virtualmente inexistente entre los asalariados en Chile. Sin embargo, durante la crisis sanitaria asociada a la pandemia de COVID-19, llegó a un *peak* en torno al 20%.
- Sin embargo, el teletrabajo es un fenómeno que está lejos de ser generalizado y de carácter transversal, pues tiende a estar concentrado esencialmente en personas con educación superior completa. Este fue un factor crucial detrás del hecho de que los trabajadores con este nivel educativo fueran mucho menos perjudicados en lo que se refiere a destrucción de empleo en comparación con el resto de los trabajadores durante la pandemia.
- Este estudio busca aportar a la comprensión del fenómeno del trabajo asalariado realizado desde el propio hogar, mediante un análisis empírico de sus principales determinantes, contrastando la situación ocurrida en las dos rondas de cuarentenas masivas vividas en Chile con la situación prepandemia. A diferencia de otros estudios realizados para Chile que han analizado el *potencial* de teletrabajo, nuestro trabajo busca analizar qué factores han determinado que esa modalidad laboral se haya realizado *efectivamente* en la práctica.
- En todos los periodos bajo análisis las mujeres presentan una mayor probabilidad de realizar teletrabajo en comparación a los hombres.
- En comparación a otros niveles educativos, los asalariados con educación superior completa presentan la mayor probabilidad de teletrabajar en todos los periodos bajo análisis.
- Vivir en la región Metropolitana aumenta la probabilidad de realizar teletrabajo para los tres periodos en estudio.
- Mayor edad y mayor antigüedad laboral fueron determinantes que elevaron la probabilidad de teletrabajar en ambos periodos de pandemia, mientras que para el periodo de prepandemia estas variables no presentan coeficientes significativos.
- En épocas de pandemia las ramas de actividad que tienen un impacto positivo en la probabilidad de teletrabajar de los asalariados corresponden a Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros, Actividades profesionales, y Enseñanza.
- En ausencia de cuarentenas masivas la prevalencia del teletrabajo se reduce rápidamente. Hacia el futuro los antecedentes disponibles permiten predecir que, superada la pandemia, si bien la prevalencia de este formato será mayor al nivel prepandemia, ésta estará muy por debajo del *peak* observado durante la primera ronda de cuarentenas masivas.

¹ Investigadora del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP).

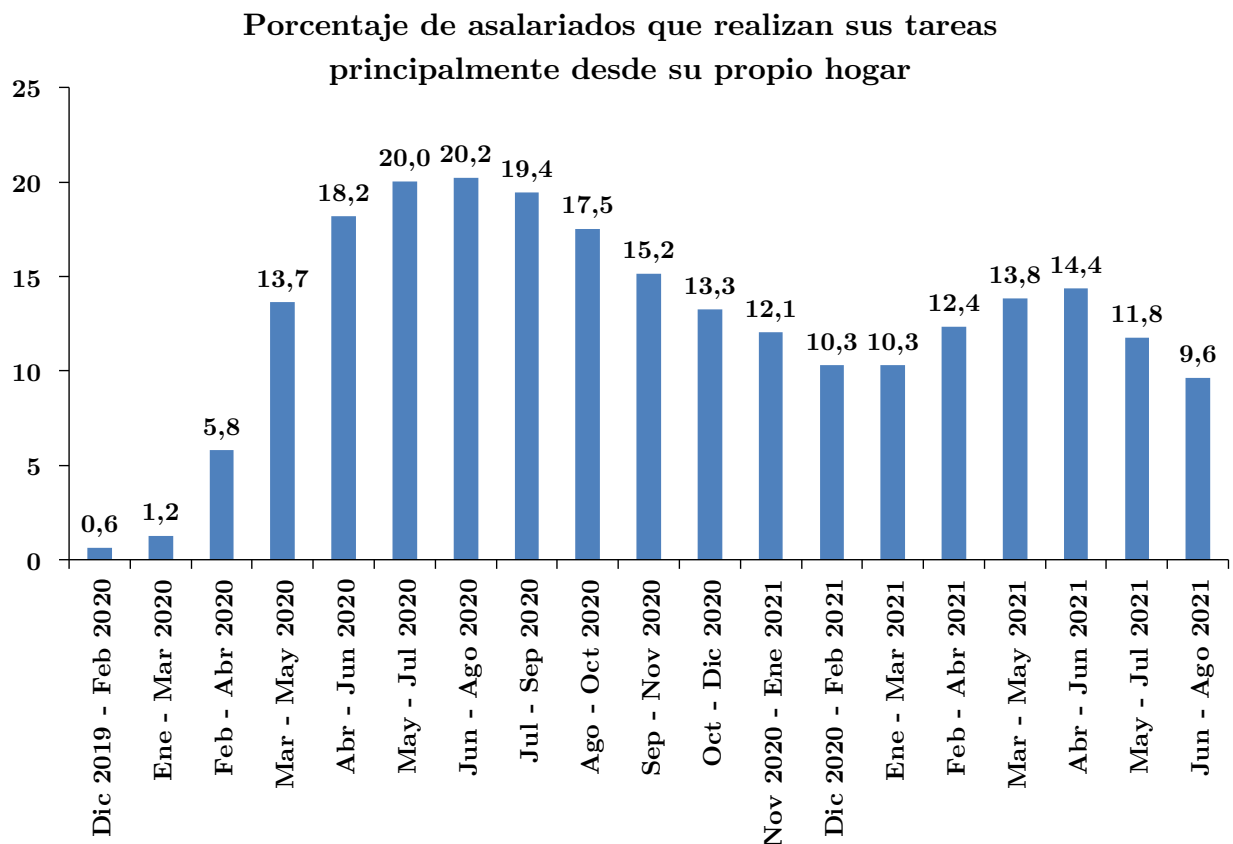
² Director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC-UDP).

I. Introducción

Tradicionalmente los trabajadores asalariados han ejercido sus funciones en las dependencias del empleador o en el lugar en que éste les indique. Sin embargo, el avance tecnológico está cambiando fuertemente la naturaleza del mundo del trabajo, trayendo consigo nuevas formas de organizarse y de realizar las actividades productivas. Estos avances han ido difuminando las barreras físicas, permitiendo que trabajadores que se desenvuelven bajo esquemas de subordinación puedan ejercer el teletrabajo y el trabajo remoto en ciertos rubros.

Durante la crisis sanitaria asociada a la pandemia de COVID-19, el teletrabajo permitió continuar la realización de las labores productivas en diversos rubros, salvando así cientos de miles de empleos que de otra forma se hubiesen destruido. De esta manera, las circunstancias forzaron a muchos empleadores a tener que recurrir a este formato, con lo que el teletrabajo pasó de ser virtualmente inexistente a abarcar cerca del 20% de los trabajadores asalariados en el peor momento de la pandemia en 2020 (Figura 1).

Figura 1

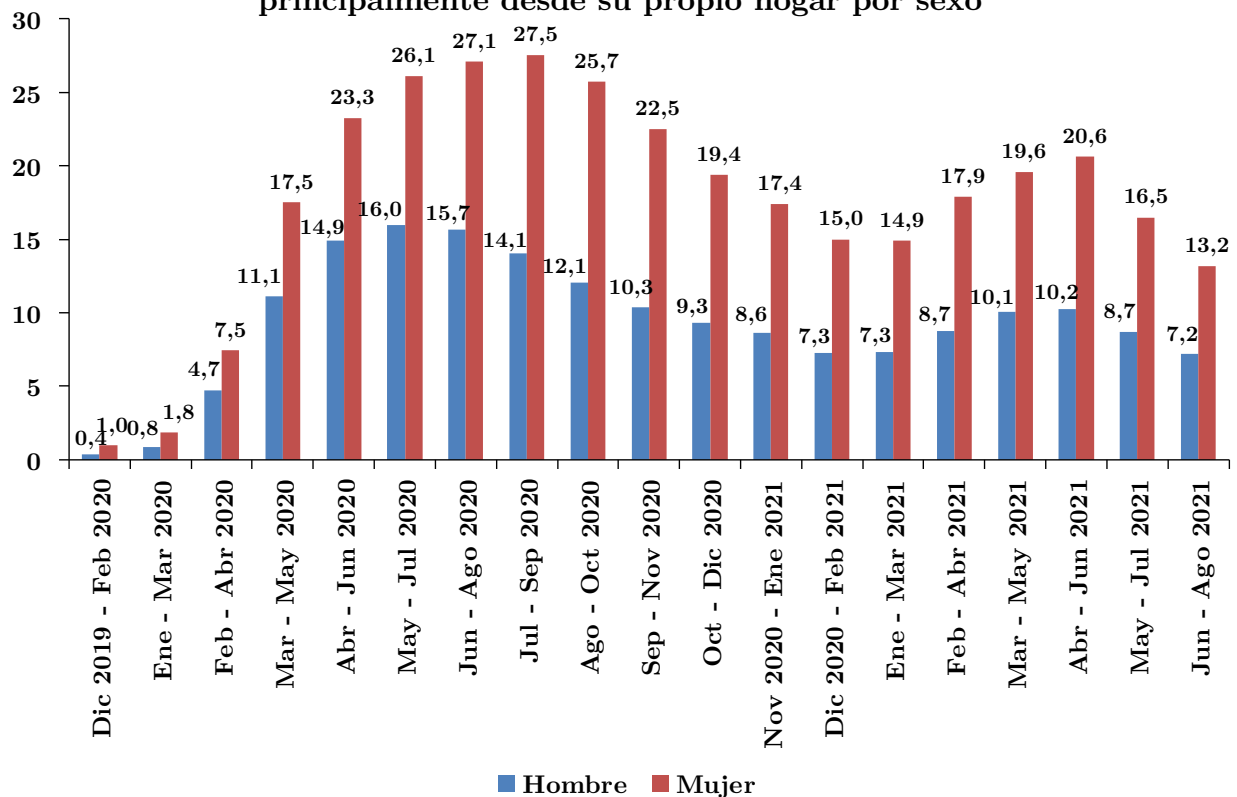


Fuente: Elaborado en base a datos procesados Encuesta Nacional de Empleo del INE

Sin embargo, el trabajo asalariado realizado desde el propio hogar es un fenómeno que está lejos de ser generalizado y de carácter transversal. Un primer elemento relevante de este formato laboral es que es mucho más utilizado entre las mujeres asalariadas que entre los hombres pertenecientes a esta categoría ocupacional. En efecto, como se aprecia en la Figura 2, la prevalencia de asalariados trabajando desde el propio hogar ha sido persistentemente más alta entre las mujeres.

Figura 2

Porcentaje de asalariados que realizan sus tareas principalmente desde su propio hogar por sexo



Fuente: Elaborado en base a datos procesados Encuesta Nacional de Empleo del INE

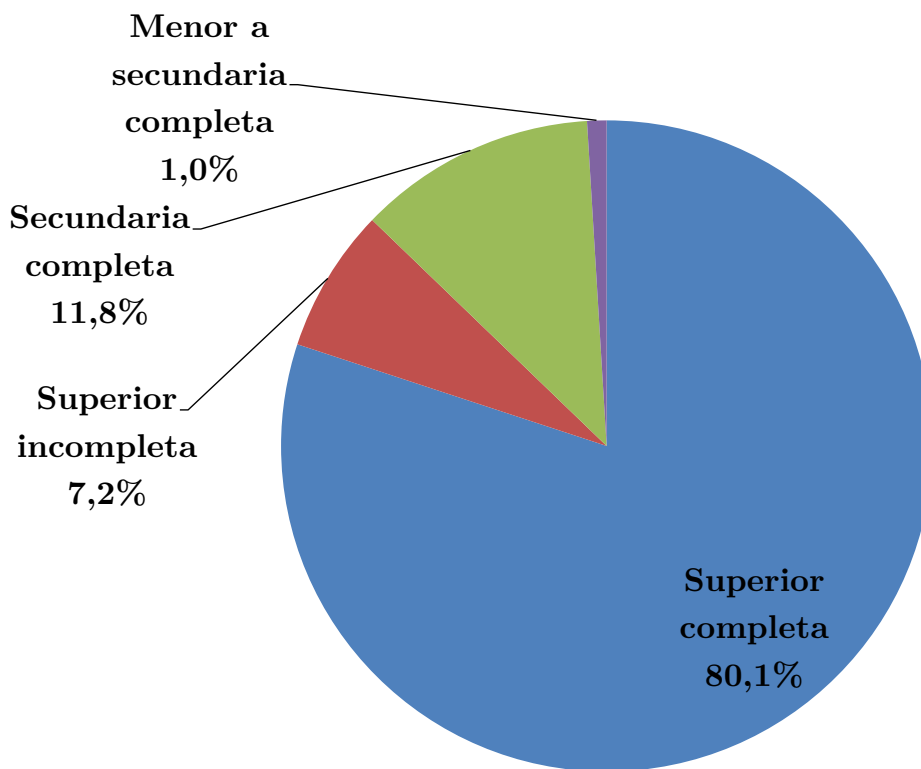
Esto refleja que son ellas quienes más utilizan esta herramienta como una manera de poder conciliar las obligaciones laborales con las responsabilidades familiares, lo cual está evidentemente ligado a las diferencias en la asignación cultural de roles según el sexo de los integrantes del grupo familiar. Este factor fue particularmente relevante durante la crisis sanitaria, toda vez que los establecimientos educacionales no estaban recibiendo presencialmente a los estudiantes.

Otra clara manifestación de que este es un fenómeno concentrado en ciertos segmentos de la sociedad es que más del 80% de los trabajadores asalariados que trabajan desde su

hogar son personas con educación superior completa (Figura 3). Así, este formato de trabajo se concentra en los trabajadores más aventajados de la sociedad.

Figura 3

Distribución de los asalariados trabajando desde su hogar por nivel educacional (junio-agosto 2021)

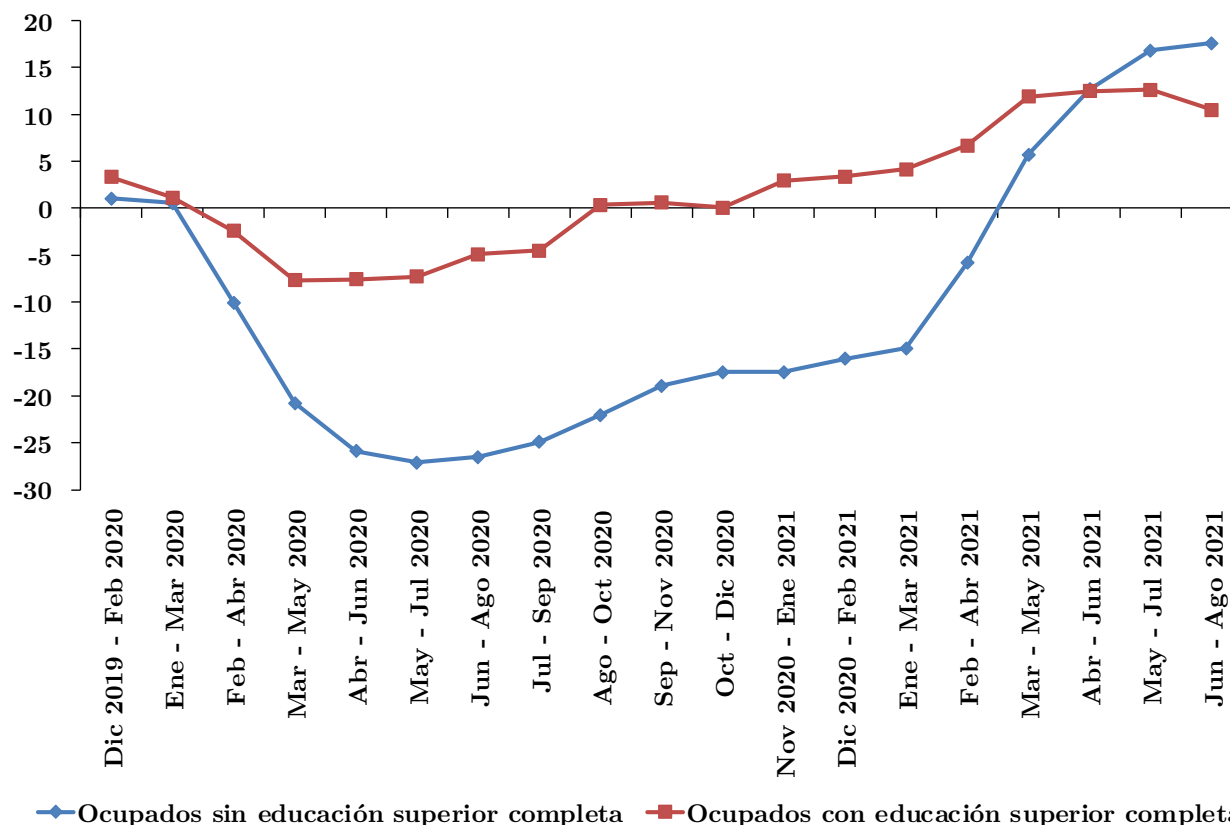


Fuente: Elaborado en base a datos procesados Encuesta Nacional de Empleo del INE

El hecho de que la posibilidad de ejercer las ocupaciones desde el hogar se concentre en trabajadores con educación superior completa fue un factor crucial detrás del hecho de que los trabajadores con este nivel educativo fueran mucho menos perjudicados en lo que se refiere a destrucción de empleo en comparación con el resto de los trabajadores durante la pandemia, lo que queda claro al observar las cifras de crecimiento del empleo de ambos segmentos (Figura 4).

Figura 4

Variación % anual de ocupados por nivel educativo



Fuente: Elaborado en base a datos procesados Encuesta Nacional de Empleo del INE

Los antecedentes anteriores dan cuenta de que el teletrabajo es un formato con implicancias relevantes en el mercado laboral. Por ello, este trabajo busca aportar a la comprensión del fenómeno del trabajo asalariado realizado desde el propio hogar, mediante un análisis empírico de sus principales determinantes, contrastando la situación ocurrida en las dos rondas de cuarentenas masivas vividas en Chile con la situación prepandemia.

II. Teletrabajo: aspectos regulatorios y evidencia empírica

El concepto de teletrabajo se instauró en el mercado laboral chileno desde principios de este siglo, puesto que los avances tecnológicos y los ejemplos de otros países hicieron dar cuenta de las ganancias potenciales de eficiencia que puede producir esta modalidad. En 2006, en Chile se realizó un estudio que describía la magnitud del teletrabajo a través de encuestas realizadas a distintas empresas nacionales (Salazar y Olalde, 2006). Este estudio encontró que 25% de las empresas pertenecientes a la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información (ACTI) utilizaban teletrabajo, lo cual es una cifra muy baja

considerando que son empresas líderes en tecnologías. Adicionalmente, Salazar y Olalde (2006) enfatizan que el desconocimiento y la cultura chilena que está basada en la desconfianza perjudican el uso de esa modalidad.

Otro elemento que durante mucho tiempo fue perjudicial para la utilización de este formato fue la ausencia de una regulación detallada, lo que generaba incerteza jurídica para su aplicación en la práctica. El reconocimiento del teletrabajo en la legislación nacional se produjo en 2001, en la Ley 19.759. Esta ley incorporó a la legislación diversas fórmulas contractuales para promover el trabajo, entre las que se encontraba el trabajo realizado en lugares distintos al recinto empresarial a través de medios tecnológicos, esto es, el teletrabajo. Dicha normativa estableció que el personal afecto a esta modalidad de contratación se encuentra excluido de la limitación de la jornada. Sin embargo, debido en parte importante a la falta de una regulación más completa y acabada, esta forma de prestación de servicios no había logrado situarse en forma importante en el mundo laboral, como cabría esperarse ante los crecientes avances tecnológicos, hasta el comienzo de la crisis sanitaria por COVID-19 en 2020. La pandemia obligó a las empresas a tener que utilizar esta modalidad de trabajo para aquellos empleos que por la naturaleza de sus funciones pudieran desarrollarse desde casa. Esta contingencia permitió generar el consenso político para aprobar la Ley 21.220 que modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Esta ley estableció una normativa que permite al trabajador contar con un contrato de trabajo de naturaleza especial, regulando diversas aristas que permiten clarificar los derechos y obligaciones de las partes de manera de facilitar la utilización de esta alternativa. La modalidad de trabajo a distancia permite combinar tiempos de trabajo en forma presencial en las instalaciones de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, lo cual amplía las posibilidades a los trabajadores. Esta normativa exige que dentro de los 15 días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador debe registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo.

Así, si bien la tecnología existente permitía desde hace muchos años ya -potencialmente- que el teletrabajo fuera una opción factible para aquellos casos en que la naturaleza del trabajo lo facilitara, solo fue hasta la disrupción mundial generada por el COVID-19 que se produjeron los incentivos necesarios para movilizar al mercado laboral a esta modalidad. A raíz de esto se realizaron diversos estudios evaluando el uso de esta modalidad de trabajo. Sin embargo, a la fecha no encontramos estudios que evaluaran los determinantes del teletrabajo *efectivo* en Chile como lo hace el presente documento. Se hace el énfasis en teletrabajo efectivo puesto que el Centro UC de Políticas Públicas publicó un documento que estima cuáles son los determinantes de teletrabajar *potencialmente* (Centro de Políticas Públicas UC, 2021). La diferencia proviene de la categorización de teletrabajo, pues para el caso de este documento se utilizó la Encuesta Nacional de Empleo

(ENE) del INE donde se pregunta si el individuo trabaja principalmente desde su propio hogar (lo cual se considera como una aproximación razonable de teletrabajo en este documento), lo que nos permite cuantificar cuántos trabajadores asalariados están, efectivamente, ejerciendo sus labores desde casa. Por otra parte, estudios como el del Centro de Políticas Públicas UC, junto a otros estudios, categorizan cuáles son los trabajos que potencialmente se pueden realizar vía teletrabajo, utilizando la metodología propuesta por Dingel y Neiman (2020). Esta metodología considera una lista de características que, en caso de cumplirse alguna de ellas, dicho trabajo o actividad se considera como no realizable desde la casa. Esto significa que puede haber múltiples empleos que, por sus características, potencialmente podrían realizarse a través de esta modalidad, pero que, en la práctica, ello no necesariamente ocurre. Nuestro trabajo busca analizar qué factores han determinado que esa modalidad laboral se haya realizado efectivamente en la práctica. Los resultados que encuentra el Centro de Políticas Públicas UC en su estudio es que un cuarto de los trabajadores en Chile podría potencialmente realizar sus labores con la modalidad de teletrabajo, concentrándose con mayor fuerza entre los de mayor calificación y de mayor remuneración. Otro de sus descubrimientos es que las mujeres presentan un potencial mayor a realizar esta modalidad que los hombres.

En Estados Unidos, Dingel y Neiman (2020) estiman que, en promedio, 37% de los trabajos podrían hacerse desde la casa con una variación importante entre estados e industrias. Además, realizan la misma metodología para países de bajos ingresos encontrando que tienen un menor porcentaje de potenciales trabajos que se pueden realizar a través de esta modalidad. Para países en vías de desarrollo, Gottlieb et. al. (2021) estiman la capacidad de teletrabajar (teletrabajo potencial) utilizando la metodología de Mínimos Cuadrados Ordinarios con Efectos Fijos (OLS-FE) y la categorización de Dingel y Neiman (2020). Encuentran que menos del 10% de los trabajos en zonas urbanas pueden realizarse mediante teletrabajo. Además, considerando que su foco es predecir cuantos trabajos pueden realizarse desde la casa del trabajador, utilizando datos actualizados de teletrabajo para Perú, Costa Rica y Brasil encuentran que sus predicciones están en línea con los datos efectivos, concluyendo que, en países en vías de desarrollo, la posibilidad de teletrabajar no solo está condicionada por el tipo de ocupación, sino también por la naturaleza de las tareas a realizar dentro de cada ocupación.

Siguiendo la misma idea de Dingel y Neiman (2020) pero creando su propio índice, Bonacini et. al. (2021) analizan cómo un incremento en el teletrabajo se puede reflejar o puede influir en una disminución en la distribución de ingresos en Italia. Utilizan regresiones cuantiles para estimar la relación entre un potencial teletrabajo y el índice de GINI. Encuentran que un incremento en los niveles teletrabajo factible, estaría asociado a un incremento en el ingreso laboral promedio debido a un aumento en la productividad de los trabajadores. Sin embargo, detectan un aumento en la desigualdad de los ingresos

laborales favoreciendo a los hombres, personas mayores, y profesionales. Por otra parte, para 23 países de Latinoamérica, Delaporte y Peña (2020) estiman el porcentaje de los trabajos que potencialmente pueden realizarse desde el hogar, encontrando como resultado que esta cifra está entre 7% y 16%. Agregan también que los países con el menor porcentaje son Guatemala y Honduras, mientras que los más altos están en Costa Rica y las Bahamas. Adicionalmente, Sooriyapperuma y Nawarathna (2021) estiman la satisfacción de teletrabajar para un grupo de trabajadores en Sri Lanka. Los resultados reflejan que el hecho de ser mujer tiene un impacto significativo y positivo en teletrabajar al igual que factores de higiene, condiciones en el trabajo y políticas de la compañía. También encuentran que una mejor relación con supervisores y entre compañeros tiene un impacto negativo en la satisfacción de teletrabajar.

Existen otros estudios que analizaron el teletrabajo en distintos contextos en periodos previos al COVID-19. Por ejemplo, Sarbu (2015) estima los determinantes de teletrabajar para el mercado laboral alemán. Estima un modelo probit y diferencia el teletrabajo entre esporádico e intensivo, encontrando que para ambos casos esta modalidad se utiliza en empresas pequeñas y que los hombres tienen una mayor probabilidad de teletrabajar lo cual es contrario a otros resultados encontrados en la literatura. Realizando un experimento en China, a 16.000 trabajadores de una agencia de viajes llamada “Ctrip”, Bloom et. al. (2015) encuentran que el desempeño de los trabajadores que realizaron sus actividades laborales desde la casa se incrementó en 13% debido a una mayor cantidad de tiempo trabajando (por menos descansos o ausencias por enfermedades) y a poder atender mayor cantidad de llamadas por minuto. El experimento consistió en designar de manera aleatoria a trabajadores pertenecientes al centro de llamados de la agencia a trabajar desde la casa. Finalmente, De Vos et. al. (2019) estiman la relación entre teletrabajar y el tiempo de viaje hacia el trabajo (i.e., *commuting*) en Holanda. Los autores encuentran que teletrabajar afecta positivamente en la aceptación a trabajar en empresas que se encuentran lejos de los hogares de los trabajadores.

El presente trabajo contribuye a la literatura nacional, al ser el primer estudio para Chile que analiza los determinantes de realizar teletrabajo efectivo, estudiando las diferencias en distintos momentos de la pandemia y la situación previa a este evento.

III. Datos

Los datos que se utilizaron para realizar esta investigación fueron obtenidos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) para los trimestres Diciembre 2019-Febrero 2020 (DEF-2020), Junio 2020-Agosto 2020 (JJA-2020) y Abril 2021-Junio 2021 (AMJ-2021). La elección de estos trimestres viene de la mano con los procesos de cuarentena que ha vivido el país desde que inició el coronavirus. El trimestre Diciembre 2019-Febrero 2020 corresponde al

último trimestre móvil antes de que comenzara la pandemia en Chile, por lo que nos permite capturar la situación prepandemia. El trimestre Junio-Agosto 2020 corresponde al momento en que se llegó al máximo porcentaje de asalariados trabajando principalmente desde su propio hogar durante la primera ronda de cuarentenas masivas. Por su parte, el trimestre Abril-Junio 2021 corresponde al mayor valor observado para esta variable en la segunda ronda de cuarentenas masivas. El objetivo principal de este documento es analizar cuáles son los determinantes de la probabilidad de que un trabajador asalariado ejerza su empleo principalmente desde su propio hogar y las diferencias observadas en el periodo prepandemia y en distintos momentos de cuarentena. La muestra que se utiliza en este documento son los trabajadores asalariados y la variable dependiente es si estos trabajadores realizan sus tareas principalmente desde su propio hogar (es decir, la variable toma el valor 1 si el trabajador realiza sus actividades a través del teletrabajo). El indicador de teletrabajo se obtiene con la variable “b16”, la cual indica en qué lugar se realizaron principalmente las actividades laborales, donde la alternativa “5” corresponde a “en su propio hogar”, lo cual este documento entiende por teletrabajo. Por otra parte, las variables que se seleccionaron para analizar si tienen alguna incidencia en la probabilidad de teletrabajar fueron obtenidas de distintas fuentes de la literatura. Las variables escogidas se categorizan en tres grupos, (i) variables demográficas del individuo, (ii) variables de hogar y (iii) variables laborales. En el primer grupo encontramos, el sexo, cuatro tramos de edad (15-24, 25-54, 55-64, mayor o igual que 65), cuatro categorías de educación (superior completa, superior incompleta, secundaria completa, menos que secundaria completa), cuatro estados civiles (casado(a), conviviente, soltero(a), separado(a) o divorciado(a)) y si el trabajador vive en la Región Metropolitana. En las variables de hogar, se encuentran un indicador de proveedor económico principal del hogar, presencia de menores de 5 años, presencia de menores de 18 años y presencia de personas de 80 años o más. Finalmente, las variables laborales contemplan si el individuo tiene contrato escrito, si es empleado formal, si tiene contrato indefinido, el tipo de jornada (completa, parcial voluntaria o parcial involuntaria), cuatro clasificaciones de tamaño de la empresa (microempresa “menos de 10 trabajadores”, empresa pequeña “entre 11 y 49 trabajadores”, empresa mediana “entre 50 y 199 trabajadores” y empresa grande “más de 200 trabajadores”), antigüedad laboral³ y si es asalariado público. El promedio y la desviación estándar de las variables mencionadas se presentan en la Tabla 1.

³ La antigüedad laboral se construyó utilizando la pregunta: “desde cuándo trabaja para ese empleador, en ese negocio o actividad por cuenta propia?” correspondiente a la variable “b17_ano”. De esta forma, se hizo una resta del año correspondiente de la encuesta (2020 o 2021 en nuestro caso) y dicha variable. No se consideraron los meses dentro de la construcción dada la complejidad del calculo y la cantidad de “no respuesta” en la variable b17_mes (más de un 30%).

Tabla 1: Estadísticas descriptivas de asalariados

	<u>DEF-2020</u>		<u>JJA-2020</u>		<u>AMJ-2021</u>	
	Promedio	SD	Promedio	SD	Promedio	SD
Teletrabajan	0.6%	0.079	20.2%	0.402	14.4%	0.351
Sexo (Hombre=1)	59.9%	0.49	60.2%	0.49	60.2%	0.49
15 a 24 años	9.9%	0.2982	6.1%	0.24	7.1%	0.257
25 a 54 años	73.4%	0.442	76.2%	0.426	76.5%	0.424
55 a 64 años	13.1%	0.337	14.4%	0.351	13.2%	0.339
65 años y más	3.7%	0.189	3.3%	0.18	3.2%	0.176
Edad (años promedio)	40.32	12.969	41.30	12.433	40.70	12.399
Superior completa	35.3%	0.478	42.6%	0.494	42.1%	0.494
Superior incompleta	8.9%	0.284	6.8%	0.251	7.5%	0.263
Secundaria completa	33.9%	0.473	33.7%	0.473	34.1%	0.474
Menos que sec completa	21.2%	0.4087	16.5%	0.371	16.2%	0.369
Casado	33.7%	0.473	35.6%	0.479	32.7%	0.469
Conviviente	21.2%	0.409	21.1%	0.408	23.0%	0.421
Soltera	35.5%	0.478	33.4%	0.472	34.7%	0.476
Separada o divorciada	8.1%	0.2734	9.0%	0.286	8.6%	0.281
Región Metropolitana	43.2%	0.495	44.4%	0.497	45.7%	0.498
Proveedor principal	49.3%	0.5	58.0%	0.494	56.3%	0.496
Menores de 5	21.2%	0.4088	19.7%	0.3973	19.0%	0.3925
Menores de 18	53.6%	0.4987	53.2%	0.499	52.6%	0.4993
80 años o más	5.1%	0.2208	4.7%	0.212	4.8%	0.2136
Contrato escrito	87.4%	0.3318	91.6%	0.278	91.0%	0.286
Formal	83.1%	0.375	87.1%	0.335	86.5%	0.342
Contrato indefinido	70.8%	0.459	77.2%	0.427	73.9%	0.444
Jornada completa	89.7%	0.304	90.1%	0.299	90.3%	0.296
Jornada parcial volun	6.2%	0.24	6.5%	0.2471	7.3%	0.259
Jornada parcial involun	4.1%	0.199	3.4%	0.1815	2.4%	0.154
Microempresa	18.3%	0.379	14.6%	0.346	15.7%	0.354
Empresa pequeña	19.0%	0.3844	18.1%	0.377	17.3%	0.368
Empresa mediana	17.2%	0.37	18.7%	0.382	20.2%	0.391
Empresa grande	45.5%	0.495	48.5%	0.498	46.8%	0.496
Antigüedad laboral	6.6	7.93	7.9	8.4	8	8.231
Asalariado sector público	16.8%	0.374	20.6%	0.405	17.8%	0.383

Fuente: Elaborado en base a datos procesados Encuesta Nacional de Empleo del INE

Es interesante analizar la variable “teletrabajo” en esta tabla dado que se puede ver que este formato era virtualmente inexistente previo a la pandemia y que en apenas un semestre llegó a un máximo de 20,2% (desde DEF-2020 a JJA-2020) lo cual está ligado a la imposición de restricciones a la movilidad por las cuarentenas restrictivas que ha implementado el Gobierno. Adicionalmente, se puede observar que, a principios del año 2020, aproximadamente 73% de los ocupados asalariados se encuentra entre los 25 y 54 años de edad y 35% tiene educación superior completa, mientras que dichos porcentajes se incrementan a 77% y 42% respectivamente para el año 2021. En la misma línea, para el periodo que se está estudiando, entre el 16% y 21% de los asalariados tiene menos que educación secundaria completa, entre el 33% y 36% está casado o casada y entre el 33% y 36% se encuentra soltero o soltera. Mientras que, los asalariados que viven en la región Metropolitana están en torno al 45% en el periodo bajo análisis.

En características del hogar, entre el 49% y 58% de los asalariados ejerce el rol de proveedor económico principal y, en promedio, aproximadamente el 20% de ellos tiene al menos un hijo menor a 5 años, el 53% tiene al menos un hijo menor a 18 años y el 5% de los asalariados vive en un hogar donde vive al menos un adulto de 80 años o más.

Finalmente, entre el 87% y 92% de los asalariados tiene un contrato escrito, entre el 83% y 87% es trabajador formal y entre el 71% y 77% tiene contrato indefinido. En cuanto a las jornadas laborales, alrededor del 90% de los asalariados realiza una jornada completa, reflejando que los esquemas de jornada parcial (ya sean voluntarios o no) son minoritarios en la categoría ocupacional de asalariados. En lo que respecta al tamaño de empresa en la cual se encuentran los asalariados, entre el 46% y el 49% de estos se encuentra en el grupo de empresas grandes (con más de 200 trabajadores), le sigue la microempresa con un rango entre 15% y 18% de asalariados, luego la empresa pequeña con 18% y finalmente la empresa mediana con un rango entre 17% y 20%. El promedio de años de antigüedad laboral está entre los 6 y 8 años. Por otra parte, los asalariados del sector público representaron entre 17% y 21% durante el periodo analizado.

Observando el gran cambio que produjo esta pandemia y las cuarentenas sobre la cantidad de trabajadores asalariados que realizan su trabajo desde la casa - o “teletrabajo” de acuerdo a lo definido en este documento- se quiso indagar aun más en este concepto, y ver cómo varía la cantidad de trabajadores que realizan teletrabajo por rama de actividad económica y por tipo de asalariado. Las ramas que se presentan en este documento son 21⁴, que corresponden a los indicados en la pregunta “b14” de la ENE, la cual indica la rama de actividad económica de la empresa donde trabaja el individuo según el Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas

⁴ La rama de actividad económica “Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales” se dejó fuera del análisis por su bajísima prevalencia.

(CAENES). En la Tabla 2 se muestran los porcentajes de personas que teletrabajan en cada sector económico para los tres trimestres móviles que se están analizando, en donde se puede observar dos puntos claves. Primero, cada rama de actividad económica muestra un aumento en el porcentaje de trabajadores que utilizan la modalidad de trabajar desde la casa entre DEF-2020 y JJA-2020 y -salvo excepciones- una disminución desde JJA-2020 a AMJ-2021. Como ya se mencionó, esto es esperable dado que el trimestre móvil JJA-2020 fue un momento particularmente complejo durante la primera ronda de cuarentenas masivas y contagios por coronavirus. Sin embargo, con el paso del tiempo la sociedad y la economía poco a poco comenzaron a aprender a convivir con el virus. Segundo, haciendo un análisis entre ramas económicas, se puede observar que las ramas de “Enseñanza”, “Actividades profesionales, científicas y técnicas”, “Información y comunicaciones” y “Actividades financieras y de seguros” presentaron los mayores niveles de teletrabajo durante la primera ronda de cuarentenas masivas, rondando entre 40% y 57%. Diversos estudios y análisis concuerdan que en estas ramas se facilita implementar esta modalidad dada la naturaleza de las tareas que se deben cumplir en el trabajo. Las ramas o los trabajos que requieren movimientos físicos (de materiales, maquinarias, personas, entre otros) o atención personal (servicios de aseo, servicios de laboratorios, servicios de belleza, etc.) son los que tienen muy poca o nula probabilidad de poder realizar dichas actividades vía teletrabajo. Es así como las ramas de “Construcción”, “Transporte y almacenamiento”, “Agricultura, silvicultura y pesca” y “Explotación de minas y canteras” muestran niveles muy bajos de teletrabajo los cuales presentaron bajos porcentajes de teletrabajo, incluso en el *peak* de la primera ronda de cuarentenas masivas. Es interesante analizar que las ramas de actividad que presentan mayores niveles de teletrabajo son aquellas en donde tiende a haber mayor presencia de trabajadores que requieren título profesional para poder ejercer, mientras que las ramas de actividad con baja prevalencia de teletrabajo son aquellas en donde hay mayor concentración de personas que no asistieron a la universidad. Esto da cuenta de que el teletrabajo no es universal, sino más bien una posibilidad a la que pueden acceder ciertos segmentos de trabajadores más aventajados.

Tabla 2: Porcentaje de asalariados con teletrabajo por rama de actividad económica

	DEF-2020	JJA-2020	AMJ-2021
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0.1%	1.47%	1.5%
Explotación de minas y canteras	0.04%	7.76%	3.43%
Industrias manufactureras	0.71%	7.48%	7.72%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0.07%	21.03%	23.76%
Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	0.2%	13.93%	6.61%
Construcción	0.5%	6.66%	3.72%
Comercio	0.88%	10.78%	7.47%
Transporte y almacenamiento	0.24%	9.5%	5.4%
Alojamiento y servicios de comida	0.98%	10.8%	4.74%
Información y comunicaciones	2.65%	40.42%	42.89%
Actividades financieras y de seguros	1.23%	50.64%	39.93%
Actividades inmobiliarias	0.88%	23.53%	19.98%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.92%	44.58%	32.7%
Actividades administrativas y servicios de apoyo	0.18%	22.07%	18.47%
Administración pública	0.61%	23.90%	17.89%
Enseñanza	0.55%	56.87%	40.55%
Servicios sociales y relacionados con la salud humana	0.29%	10.27%	6.01%
Artes, entretenimiento y recreación	0%	23.07%	11.2%
Otras actividades de servicio	0.08%	18.16%	7.48%
Actividades de los hogares como empleadores	0.38%	1.36%	2.26%

Fuente: Elaborado en base a datos procesados Encuesta Nacional de Empleo del INE

Adicionalmente, se analizará el porcentaje de trabajadores que utilizan la modalidad de teletrabajo entre distintas categorías de asalariados: asalariados totales, asalariados formales, asalariados informales, asalariados con educación superior completa y asalariados sin educación superior completa. En cada una de ellas se subdivide por género. La Tabla 3 muestra estas categorías y los respectivos porcentajes de teletrabajo para cada trimestre móvil del análisis. Entre las categorías, se puede observar que el porcentaje de teletrabajo en asalariados formales fue más alto que entre los asalariados informales durante la segunda ronda de cuarentenas masivas. En términos educacionales, los asalariados con educación superior completa exhiben un porcentaje de teletrabajo mucho mayor en comparación a los asalariados sin educación superior completa, lo cual va de la

mano con la conclusión propuesta anteriormente, en donde se estipula que el teletrabajo es fundamentalmente un privilegio para personas con estudios profesionales. Finalmente, comparando hombres y mujeres, se puede observar que en todas las categorías las mujeres muestran niveles más altos de teletrabajo que los hombres. Dados los factores culturales que aún persisten en la sociedad chilena, este resultado no sorprende, pues en dicha lógica cultural se espera que la mujer sea quien se aboque a las tareas no remuneradas del hogar, y el teletrabajo es un formato que permite conciliar con mayor facilidad la realización de labores domésticas y las responsabilidades familiares con el trabajo remunerado.

Tabla 3: Porcentaje de asalariados con teletrabajo según desgloses seleccionados

	DEF-2020	JJA-2020	AMJ-2021
Asalariado	0.6%	20.2%	14.4%
Asalariado Mujer	1.0%	27.1%	20.6%
Asalariado Hombre	0.4%	15.7%	10.2%
Asalariado Formal	0.4%	20.6%	15.1%
Asalariado Formal Mujer	0.6%	27.4%	21.4%
Asalariado Formal Hombre	0.3%	16.0%	10.8%
Asalariado Informal	1.6%	18.1%	9.8%
Asalariado Informal Mujer	3.0%	25.2%	15.0%
Asalariado Informal Hombre	0.7%	13.3%	6.7%
Asalariado con Educ Sup Completa	0.9%	35.6%	27.3%
Asalariado Mujer con Educ Sup Completa	1.2%	38.5%	30.3%
Asalariado Hombre con Educ Sup Completa	0.5%	32.7%	24.3%
Asalariado sin Educ Sup Completa	0.5%	8.8%	5.0%
Asalariado Mujer sin Educ Sup Completa	0.8%	14.2%	9.7%
Asalariado Hombre sin Educ Sup Completa	0.3%	6.3%	2.7%

Fuente: Elaborado en base a datos procesados Encuesta Nacional de Empleo del INE

IV. Metodología y Resultados

Como se mencionó anteriormente, este estudio se enfoca en la estimación de los determinantes del trabajo realizado principalmente desde el propio hogar entre los asalariados -lo que entendemos como teletrabajo en este documento- para los trimestres móviles DEF-2020, JJA-2020 y AMJ-2021, los cuales se consideran como periodos de prepandemia, *peak* de primera ronda de cuarentenas masivas, y *peak* de la segunda ronda de cuarentenas masivas, respectivamente. La estimación se realizó a través de un modelo probit utilizando una variable indicadora de teletrabajo como variable dependiente. Esta

variable se construye con la pregunta “b16” de la ENE, la cual estipula: “En la semana que terminó el domingo pasado, ¿dónde realizó principalmente sus tareas?”. Si el encuestado responde la alternativa 5 (“en su propio hogar”), se considera como teletrabajo. El modelo probit toma la siguiente forma:

$$t_i = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 W + \beta_3 J + \beta_4 D + \varepsilon_i \quad (1)$$

Donde t toma el valor 1 si es que el individuo realiza teletrabajo, X es una matriz de variables demográficas descritas en el primer panel de la Tabla 1, W es una matriz de variables del hogar descritas en el segundo panel de la Tabla 1 y J corresponde a una matriz que contiene variables laborales descritas en el panel tres de la Tabla 1. Por otra parte, D contiene una serie de variables dummies para cada rama de actividad, utilizándose en el modelo como efectos fijos o controles. Finalmente, $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ son los parámetros por estimar y ε_i es el error estándar. Es importante notar que los coeficientes no se pueden interpretar directamente, dado que, a diferencia de una regresión lineal, estos no representan el cambio marginal entre la variable independiente y dependiente. Sin embargo, la interpretación de los signos y la significancia estadística sí es posible de analizar y realizar inferencias a través de ella. Por consiguiente, el análisis se procederá a realizar solo en términos de signos y significancia estadística. En cuanto a la interpretación de los coeficientes, se debe aclarar que en el modelo presentado existen variables que se interpretan con respecto a una variable “base”. Esto quiere decir que el análisis se debe realizar con el concepto base en mente; por ejemplo, los grupos etarios tienen como base el grupo etario de “personas mayores a 64 años”. Esto mismo sucede con las variables de educación, tamaño de empresa y tipo de jornada. Para la primera, la variable base es “personas con menos que secundaria completa”. Para la segunda, la variable base es “empresa mediana”, mientras que para la última la variable base es “jornada parcial involuntaria”.

Como se señaló previamente, la muestra a la cual se le aplicó el modelo presentado en la ecuación 1 son los ocupados asalariados y los sub-grupos de ellos. En la Tabla 4 se muestran los resultados para el total de asalariados (columnas 1, 4 y 7), total de asalariadas mujeres (columnas 2, 5 y 8) y total de asalariados hombres (columnas 3, 6 y 9) para los respectivos trimestres móviles. Luego en la Tabla 5, se realiza la misma diferenciación de género para los asalariados formales y en Tabla 6 para los asalariados informales. Por último, se realiza el mismo ejercicio para los asalariados con educación superior completa (Tabla 7) y para los asalariados sin educación superior completa (Tabla 8). El objetivo de los sub-grupos, es analizar cómo ciertos determinantes se pueden comportar de forma diferente, principalmente su significancia estadística, dependiendo de la muestra que se analiza.

Tabla 4: Determinantes del teletrabajo en asalariados

	Dic 2019 - Feb 2020			Jun 2020 - Ago 2020			Abril 2021 - Junio 2021		
	(1) Todos los Asalariados	(2) Mujeres Asalariadas	(3) Hombres Asalariados	(4) Todos los Asalariados	(5) Mujeres Asalariadas	(6) Hombres Asalariados	(7) Todos los Asalariados	(8) Mujeres Asalariadas	(9) Hombres Asalariados
Sexo	-0.3390*** (0.0801)			-0.2744*** (0.0335)			-0.2762*** (0.0337)		
Edad (15-24)	-0.0794 (0.1831)	0.0032 (0.2399)	-0.2578 (0.2984)	-0.5818*** (0.1177)	-0.3260 (0.1880)	-0.5696*** (0.1608)	-0.5246*** (0.1422)	-0.3403 (0.1948)	-0.8447*** (0.2589)
Edad (25-54)	-0.0987 (0.1431)	-0.0544 (0.1964)	-0.1961 (0.2039)	-0.2543** (0.0804)	0.1193 (0.1490)	-0.4410*** (0.1011)	-0.2055** (0.0786)	-0.2107 (0.1310)	-0.2137* (0.1042)
Edad (55-64)	-0.0788 (0.1470)	-0.1030 (0.1970)	-0.1142 (0.2164)	-0.2331** (0.0806)	0.0355 (0.1513)	-0.3151** (0.0979)	-0.1642* (0.0793)	-0.2016 (0.1302)	-0.1160 (0.1077)
Superior Completa	0.3608*** (0.1079)	0.1546 (0.1377)	0.5843*** (0.1775)	1.0403*** (0.0601)	0.9561*** (0.0909)	1.1509*** (0.0829)	1.2770*** (0.0786)	1.2046*** (0.1101)	1.3542*** (0.1162)
Superior Incompleta	0.2520 (0.1406)	0.0976 (0.1843)	0.4038 (0.2281)	0.7893*** (0.0800)	0.8053*** (0.1189)	0.7727*** (0.1122)	0.9324*** (0.0989)	0.8192*** (0.1383)	1.0421*** (0.1445)
Secundaria Completa	0.1921* (0.0974)	0.0492 (0.1240)	0.3670* (0.1618)	0.2661*** (0.0624)	0.3124*** (0.0939)	0.2135* (0.0874)	0.5266*** (0.0811)	0.6093*** (0.1133)	0.3760** (0.1232)
Casado(a)	-0.2119 (0.1781)	-0.1147 (0.2026)	-0.3549 (0.3773)	0.0768 (0.1354)	0.1455 (0.1564)	-0.1272 (0.2254)	-0.0401 (0.1263)	-0.0672 (0.1436)	0.3097 (0.2955)
Conviviente	-0.0516 (0.1859)	0.0355 (0.2074)	-0.1644 (0.3935)	0.0610 (0.1384)	0.1616 (0.1597)	-0.1734 (0.2316)	-0.0330 (0.1297)	-0.1373 (0.1478)	0.4122 (0.2995)
Soltero(a)	-0.4374* (0.1893)	-0.4262* (0.2102)	-0.4009 (0.4038)	0.0887 (0.1371)	0.1534 (0.1559)	-0.0622 (0.2337)	0.0073 (0.1280)	-0.1001 (0.1435)	0.4858 (0.3003)
Separado(a) o Divorciado(a)	-0.4198* (0.2064)	-0.4100 (0.2320)	-0.3980 (0.4274)	0.0335 (0.1401)	0.0748 (0.1595)	-0.0659 (0.2398)	-0.0510 (0.1310)	-0.1220 (0.1464)	0.3401 (0.3073)
Metropolitana	0.1570* (0.0690)	0.1889* (0.0877)	0.1202 (0.1131)	0.4957*** (0.0357)	0.3882*** (0.0493)	0.6106*** (0.0517)	0.6064*** (0.0335)	0.5563*** (0.0440)	0.6814*** (0.0532)
Proveedor principal	0.0140 (0.0693)	0.0292 (0.0934)	0.0427 (0.1303)	-0.0402 (0.0325)	-0.0625 (0.0433)	0.0381 (0.0574)	0.0259 (0.0323)	0.0278 (0.0410)	0.0920 (0.0628)
Presencia menores de 5	-0.0081 (0.0719)	0.0351 (0.0972)	-0.0587 (0.1004)	-0.0150 (0.0384)	-0.0699 (0.0509)	0.0987 (0.0588)	-0.0507 (0.0380)	-0.0107 (0.0470)	-0.1141 (0.0671)
Presencia menores de 18	0.0004 (0.0359)	-0.0679 (0.0485)	0.0790 (0.0512)	-0.0164 (0.0193)	-0.0173 (0.0258)	-0.0182 (0.0306)	0.0336 (0.0184)	0.0447 (0.0230)	0.0298 (0.0317)
Presencia adultos 80 años o más	0.0845 (0.1098)	0.1791 (0.1338)	-0.1172 (0.2057)	-0.0083 (0.0558)	0.0143 (0.0708)	-0.0325 (0.0930)	0.0757 (0.0544)	0.1158 (0.0672)	0.0351 (0.0964)
Contrato escrito	-0.3631** (0.1325)	-0.5697** (0.1837)	-0.1130 (0.1984)	-0.0279 (0.1002)	-0.0307 (0.1414)	-0.0539 (0.1408)	0.1516 (0.1236)	0.1775 (0.1685)	0.1422 (0.1908)
Contrato Indefinido	0.0120 (0.0826)	-0.0570 (0.1060)	0.1165 (0.1333)	-0.1462*** (0.0417)	-0.0756 (0.0556)	-0.1999** (0.0653)	-0.0129 (0.0464)	0.0327 (0.0577)	-0.0488 (0.0812)
Formal	-0.2211 (0.1240)	-0.1630 (0.1622)	-0.2661 (0.1925)	-0.0310 (0.0652)	-0.0234 (0.0861)	-0.0297 (0.0995)	-0.1230 (0.0699)	-0.1225 (0.0910)	-0.1207 (0.1116)
Jornada Completa	-0.0791 (0.1434)	0.1242 (0.2025)	-0.3041 (0.1974)	0.1384 (0.1022)	0.1540 (0.1249)	0.1049 (0.1747)	-0.0166 (0.1194)	0.0766 (0.1498)	-0.1051 (0.1838)
Jornada Parcial Voluntaria	0.2105 (0.1489)	0.3838 (0.2015)	-0.0380 (0.2387)	0.2612* (0.1142)	0.2715 (0.1399)	0.1779 (0.1929)	0.0457 (0.1295)	0.0648 (0.1614)	0.1102 (0.2064)
Microempresa	0.2873* (0.1147)	0.2517 (0.1572)	0.4139* (0.1696)	-0.2153** (0.0679)	-0.1894* (0.0957)	-0.2468* (0.0988)	-0.0901 (0.0706)	-0.0460 (0.0926)	-0.1735 (0.1165)
Empresa pequeña	0.1210 (0.1091)	0.1271 (0.1485)	0.1213 (0.1599)	-0.1691** (0.0543)	-0.1545* (0.0734)	-0.1831* (0.0807)	-0.0423 (0.0546)	-0.0946 (0.0700)	0.0318 (0.0889)
Empresa grande	-0.1214 (0.0973)	-0.0940 (0.1286)	-0.1472 (0.1484)	0.0643 (0.0405)	0.0952 (0.0550)	0.0325 (0.0606)	0.1648*** (0.0399)	0.1164* (0.0517)	0.2391*** (0.0649)
Antigüedad laboral	0.0064 (0.0037)	0.0052 (0.0057)	0.0073 (0.0047)	0.0094*** (0.0019)	0.0091*** (0.0027)	0.0109*** (0.0027)	0.0063*** (0.0019)	0.0053* (0.0026)	0.0085** (0.0029)
Sector público	-0.0175 (0.1273)	0.0981 (0.1649)	-0.1960 (0.2013)	-0.0972* (0.0461)	-0.0677 (0.0573)	-0.1765* (0.0788)	-0.0581 (0.0448)	0.0058 (0.0542)	-0.1751* (0.0805)

Tabla 4: Determinantes del teletrabajo en asalariados (continuación)

	Dic 2019 - Feb 2020			Jun 2020 - Ago 2020			Abril 2021 - Junio 2021		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Todos los Asalariados	Mujeres Asalariadas	Hombres Asalariados	Todos los Asalariados	Mujeres Asalariadas	Hombres Asalariados	Todos los Asalariados	Mujeres Asalariadas	Hombres Asalariados
Efectos Fijos									
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-0.3765 (0.2613)	-0.3880 (0.3186)	-0.7435 (0.4129)	-0.7855 (0.9841)	0.0474 (0.5199)	-0.3539 (0.4668)	-0.1790 (0.4593)	-0.3975 (0.5283)	-0.2431 (0.2739)
Explotación de minas y canteras	-0.2364 (0.3667)	0.0000 (.)	-0.3324 (0.3815)	-0.4433 (0.9824)	0.6335 (0.5195)	0.0003 (0.4634)	0.0395 (0.4536)	0.0608 (0.5337)	-0.1296 (0.2543)
Industrias manufactureras	0.0521 (0.2328)	0.0546 (0.2716)	-0.2615 (0.3091)	-0.6029 (0.9808)	0.3180 (0.4949)	-0.2028 (0.4591)	0.1807 (0.4469)	0.2457 (0.4944)	-0.0865 (0.2401)
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	-	-	-	-0.2773 (0.9912)	0.9350 (0.5996)	0.0611 (0.4881)	0.6443 (0.4668)	0.8520 (0.5543)	0.3334 (0.2941)
Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	-	-	-	-0.3585 (0.9903)	0.8568 (0.5361)	-0.2117 (0.5048)	0.2396 (0.4757)	0.3548 (0.5520)	-0.1249 (0.3354)
Construcción	0.0419 (0.2536)	0.3217 (0.3509)	-0.1560 (0.3121)	-0.3656 (0.9826)	0.6095 (0.5177)	0.0312 (0.4623)	0.1949 (0.4526)	0.5720 (0.5084)	-0.2488 (0.2665)
Comercio	0.0822 (0.2172)	-0.0031 (0.2455)	-0.1180 (0.2861)	-0.5131 (0.9803)	0.2249 (0.4883)	0.0222 (0.4568)	0.1483 (0.4444)	-0.1293 (0.4885)	0.1685 (0.2341)
Transporte y almacenamiento	-0.0463 (0.2440)	0.1605 (0.3027)	-0.3773 (0.3323)	-0.5806 (0.9823)	0.3173 (0.5074)	-0.1536 (0.4624)	0.2337 (0.4505)	0.3321 (0.5020)	-0.0332 (0.2530)
Alojamiento y servicios de comida	-0.3426 (0.2553)	-0.4929 (0.2888)	-0.4552 (0.4037)	-0.2931 (0.9848)	0.3765 (0.5020)	0.3759 (0.4831)	0.3117 (0.4556)	0.1927 (0.5026)	0.1060 (0.3008)
Información y comunicaciones	0.5995* (0.2562)	0.2932 (0.3383)	0.5583 (0.3037)	0.2609 (0.9839)	1.1476* (0.5114)	0.6672 (0.4713)	1.0665* (0.4504)	0.7443 (0.5036)	1.0307*** (0.2480)
Actividades financieras y de seguros	0.3975 (0.2651)	0.3152 (0.3062)	0.2476 (0.3695)	0.1780 (0.9813)	0.8717 (0.4957)	0.7807 (0.4653)	0.8609 (0.4487)	0.7016 (0.4946)	0.7577** (0.2513)
Actividades inmobiliarias	0.0379 (0.3432)	-0.0192 (0.4739)	-0.1638 (0.4635)	-0.0615 (0.9897)	0.7824 (0.5424)	0.3719 (0.4878)	0.4618 (0.4693)	0.4041 (0.5304)	0.2658 (0.3325)
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0.1325 (0.2610)	0.0999 (0.3067)	-0.0837 (0.3740)	0.2380 (0.9823)	1.0652* (0.4984)	0.6890 (0.4672)	0.7524 (0.4480)	0.6423 (0.4942)	0.5717* (0.2489)
Actividades administrativas y servicios de apoyo	0.0559 (0.2988)	-0.3109 (0.4235)	0.1111 (0.3632)	-0.0433 (0.9832)	0.7601 (0.5029)	0.4346 (0.4713)	0.6395 (0.4527)	0.5738 (0.5029)	0.4531 (0.2707)
Administración pública	0.1946 (0.2636)	-0.0233 (0.3166)	0.2234 (0.2860)	-0.0609 (0.9807)	0.9629* (0.4904)	0.2099 (0.4622)	0.4702 (0.4463)	0.4620 (0.4908)	0.2131 (0.2422)
Enseñanza	-0.0541 (0.2399)	-0.3223 (0.2869)	0.2167 (0.2773)	0.7357 (0.9798)	1.5182** (0.4884)	1.3202** (0.4580)	1.1484** (0.4439)	0.9709* (0.4872)	1.1582*** (0.2321)
Servicios sociales y relacionados con la salud humana	-0.2812 (0.2677)	-0.5329 (0.3085)	-	-0.7848 (0.9809)	-0.0080 (0.4918)	-0.1195 (0.4698)	-0.2508 (0.4484)	-0.3449 (0.4918)	-0.4452 (0.2717)
Artes, entretenimiento y recreación	-	-	-	-0.2607 (0.9929)	0.3102 (0.5679)	0.2924 (0.4909)	0.5878 (0.4696)	0.5943 (0.5298)	0.2627 (0.3324)
Otras actividades de servicio	-0.5683 (0.4034)	-0.5512 (0.4454)	-	-0.1492 (0.9846)	0.7479 (0.5017)	0.2241 (0.4762)	0.3908 (0.4568)	0.4547 (0.5045)	-
Actividades de los hogares como empleadores	-	-	-	-0.6355 (1.0373)	-	-	-	-	-
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Observaciones	28088	11708	15820	14327	6192	8133	17165	7665	9427

Errores estándar en paréntesis

* p<0.05

** p < 0.01

*** p < 0.001

Las casillas con guión (-) corresponden a aquellos casos en donde no fue posible obtener estimadores debido a la baja prevalencia o a la omisión de algunas variables para evitar multicolinealidad perfecta.

En la Tabla 4 se pueden encontrar los tres grupos de asalariados mencionados anteriormente para cada trimestre móvil en estudio (DEF-2020, JJA-2020 y AMJ-2021) junto con las variables explicativas mencionadas en la Tabla 1. Se puede ver que la variable sexo (igual a 1 si el individuo es hombre) es estadísticamente significativa y negativa para los tres trimestres, concluyendo así que en cualquier momento del tiempo las mujeres presentan una mayor probabilidad de realizar teletrabajo en comparación a los hombres. Para los grupos etarios, recordando que la base comparativa son los individuos mayores a 64 años, existen varias conclusiones interesantes. Primero, para DEF-2020 dichas variables no presentan una significancia estadística. En cambio, en JJA-2020 y AMJ-2021 el grupo de los asalariados totales y asalariados hombres presentan coeficientes negativos y significativos, lo que se puede interpretar como que los hombres menores a 65 años tienen una menor probabilidad de teletrabajar que los de 65 años o más, lo cual corresponde a la segunda conclusión. Tercero, para el caso de las mujeres, ningún coeficiente de los grupos etarios es estadísticamente significativo.

Para el caso de los grupos educacionales, es interesante observar que el coeficiente correspondiente a superior completa para el total de los asalariados y para el total de los asalariados hombres presentan resultados estadísticamente significativos y positivos en el periodo prepandemia junto con el coeficiente del indicador de secundaria completa para los asalariados hombres. Esto significa que los hombres con educación superior completa presentan una mayor probabilidad que los hombres con educación menor a secundaria completa. Sin embargo, el escenario cambia en pandemia. Para los trimestres JJA-2020 y AMJ-2021 los tres grupos en estudio (total de asalariados, total de asalariadas mujeres y total de asalariados hombres) con educación superior completa, incompleta y secundaria completa presentan una mayor probabilidad de teletrabajar que sus respectivos grupos que presenten menos que educación secundaria completa. Por otra parte, las variables indicadoras del estado civil del asalariado o asalariada no presentan coeficientes estadísticamente significativos para ningún grupo en ningún trimestre, con la única excepción de la variable “soltero(a)” y “separado(a) o divorciado(a)” para el total de asalariados que presentan significancia estadística y un signo negativo para el periodo de prepandemia, indicando que, estar soltero(a), separado(a) o divorciado(a) disminuye la probabilidad de teletrabajar. Finalmente, las variables indicadoras de proveedor principal, presencia en el hogar de menores de edad o de adultos mayores no presentan coeficientes estadísticamente significativos para ningún grupo en el estudio en los tres trimestres presentados. En consecuencia, para los asalariados, hombres o mujeres, la presencia en el hogar de menores de edad o adultos mayores no es un determinante en la probabilidad de teletrabajar. Por otra parte, vivir en la región Metropolitana aumenta la probabilidad de realizar teletrabajo para los tres periodos en estudio.

Los tipos de contrato que posee el trabajador asalariado, como contrato escrito o contrato indefinido pueden tener una incidencia en la probabilidad de teletrabajar. En la Tabla 4, se muestra que poseer un contrato escrito en el periodo de prepandemia disminuye la probabilidad de teletrabajar, sin embargo, en periodos de pandemia este tipo de contrato no tiene un efecto significativo en la opción de teletrabajar. Por su parte, el poseer un contrato indefinido, no tiene efectos en la probabilidad de teletrabajar en el periodo de prepandemia, pero sí se observa un coeficiente estadísticamente significativo y negativo durante la primera ronda de cuarentenas masivas (JJA-2020), indicando que encontrarse bajo este tipo de contratos disminuye la probabilidad de realizar teletrabajo. Adicionalmente, ser trabajador o trabajadora formal⁵ o trabajar bajo una jornada completa o parcial voluntaria, no tiene un impacto estadísticamente significativo en la probabilidad de teletrabajar. En cuanto a los tamaños de empresa, recordando que la base comparativa es “empresa mediana”, se puede concluir lo siguiente. Primero, en el periodo de prepandemia, para todos los asalariados y para los asalariados hombres, trabajar en una microempresa aumenta la probabilidad de teletrabajar en comparación a empresa mediana, mientras que en la primera ronda de cuarentenas masivas (JJA-2020) trabajar en microempresa disminuye dicha probabilidad para los mismos grupos mencionados. Las mujeres asalariadas no presentan resultados estadísticamente significativos para el análisis de microempresas. Para este mismo periodo, trabajar en empresa pequeña disminuye la probabilidad de teletrabajar en comparación a trabajar en empresas medianas, sin embargo, no presenta resultados significativos para los otros periodos. Finalmente, en la segunda ronda de cuarentenas masivas (AMJ-2021) trabajar en empresas grandes aumenta la probabilidad de realizar teletrabajo en comparación a trabajar en empresas medianas.

La antigüedad laboral, calculada como la cantidad de años que lleva el trabajador asalariado en su trabajo actual, presenta resultados positivos y estadísticamente significativos para ambos periodos de pandemia, mientras que para el periodo de prepandemia dicha variable no presenta coeficientes significativos.

Adicionalmente, trabajar en el sector público tiene distintos impactos. Primeramente, en el trimestre DEF-2020 no existe una correlación significativa entre pertenecer al sector público y la probabilidad de teletrabajar, mientras que para los dos periodos de pandemia los hombres asalariados que pertenecen al sector público tienen una menor probabilidad de teletrabajar que los hombres asalariados que no pertenecen a dicho sector.

Para el caso de las variables indicadoras de cada rama de actividad, al actuar como “efectos fijos” algunas de ellas se omiten para no tener problemas de multicolinealidad

⁵ En el contexto del empleo asalariado, ser formal implica contar con cotizaciones de salud y previsión social en función del vínculo laboral con el empleador. Si esto no se cumple, se considera como asalariado informal.

perfecta. Sin embargo, se puede observar que en épocas de pandemia las ramas de actividad que tienen un impacto en la probabilidad de teletrabajar de los asalariados corresponden a Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros, Actividades profesionales, y Enseñanza. Esto está en línea con lo discutido en las secciones previas, dado que, por la naturaleza de estas actividades, estas son ramas donde el teletrabajo tiene mayor factibilidad de implementarse.

Como se mencionó anteriormente, se decidió también analizar, algunas de las variables mencionadas en sub-grupos de asalariados, tales como asalariados formales e informales (resultados mostrados en la Tabla 5 y 6, respectivamente). Al igual que antes, los resultados se presentan para los tres trimestres en estudio y para tres grupos: totales, totales mujeres y totales hombres. Además, se consideran las mismas variables “bases” para la interpretación de resultados. En términos generales, para los asalariados formales los resultados tienden a ser similares a los encontrados para el empleo asalariado total, destacando el hecho que las mujeres presentan una mayor probabilidad de realizar teletrabajo en comparación a los hombres, resultado estadísticamente significativo para todos los periodos. Sin embargo, existen algunas diferencias en comparación con los resultados de la Tabla 4. En materia de edad, en el periodo prepandemia, se aprecia que las mujeres asalariadas formales menores a 65 años tienen una mayor probabilidad de teletrabajar que las de 65 años o más, aunque este resultado se revierte durante el periodo de pandemia. En cuanto al estado civil de los asalariados formales, se encuentra una significancia estadística solo para el grupo de mujeres en periodo de prepandemia para los estados civiles reportados en la tabla (i.e., casada, soltera, conviviente, separada o divorciada), en los cuales aumenta la probabilidad de teletrabajar. Por otra parte, la variable “Región Metropolitana”, para los asalariados formales, muestra coeficientes positivos y estadísticamente significativos solo para periodos de pandemia, y no se encuentran resultados estadísticamente significativos en el periodo previo a la pandemia. En cuanto a los tipos de jornada, para mujeres asalariadas formales en el primer periodo de cuarentenas masivas poseer jornada completa o jornada parcial voluntaria incrementa la probabilidad de realizar teletrabajo en comparación a realizar una jornada parcial involuntaria. En el periodo prepandemia, sin embargo, tener jornada completa reduce la probabilidad de realizar teletrabajo para el total de formales y para los hombres formales en comparación con quienes tienen subempleo por insuficiencia de horas.

Tabla 5: Determinantes del teletrabajo en asalariados formales

	Dic 2019 - Feb 2020			Jun 2020 - Ago 2020			Abr 2021 - Jun 2021		
	(1) Asalariados Formales	(2) Mujeres Asalariadas Formales	(3) Hombres Asalariados Formales	(4) Asalariados Formales	(5) Mujeres Asalariadas Formales	(6) Hombres Asalariados Formales	(7) Asalariados Formales	(8) Mujeres Asalariadas Formales	(9) Hombres Asalariados Formales
Sexo	-0.2402* (0.1003)			-0.2884*** (0.0353)			-0.2782*** (0.0353)		
Edad (15-24)	-0.1163 (0.2562)	4.1701*** (0.5384)	-0.6088 (0.4123)	-0.7645*** (0.1322)	-0.3833 (0.2267)	-0.8444*** (0.1806)	-0.5138** (0.1578)	-0.1685 (0.2263)	-0.9970** (0.3227)
Edad (25-54)	-0.1641 (0.1948)	4.0592*** (0.5086)	-0.4487* (0.2134)	-0.3735*** (0.0920)	0.0429 (0.1901)	-0.5643*** (0.1104)	-0.1934* (0.0922)	-0.0965 (0.1679)	-0.2212 (0.1185)
Edad (55-64)	-0.1822 (0.2072)	3.9321*** (0.5557)	-0.3549 (0.2371)	-0.3310*** (0.0925)	-0.0259 (0.1930)	-0.4176*** (0.1077)	-0.1651 (0.0929)	-0.1042 (0.1670)	-0.1349 (0.1217)
Superior Completa	0.2627 (0.1431)	0.0544 (0.2006)	0.4011* (0.1960)	1.0691*** (0.0651)	1.0036*** (0.0984)	1.1416*** (0.0883)	1.3485*** (0.0905)	1.2379*** (0.1234)	1.4779*** (0.1370)
Superior Incompleta	0.1776 (0.1904)	0.1055 (0.2566)	0.1889 (0.3132)	0.8022*** (0.0864)	0.8686*** (0.1269)	0.7355*** (0.1220)	0.9970*** (0.1104)	0.8594*** (0.1514)	1.1538*** (0.1646)
Secundaria Completa	0.1230 (0.1329)	0.0364 (0.1927)	0.1588 (0.1806)	0.2830*** (0.0671)	0.3431*** (0.1014)	0.1962* (0.0924)	0.5860*** (0.0931)	0.6268*** (0.1262)	0.4828*** (0.1447)
Casado(a)	0.0435 (0.3470)	3.3838*** (0.1505)	-0.5172 (0.3796)	0.1591 (0.1528)	0.2883 (0.1685)	-0.1294 (0.2669)	0.0437 (0.1396)	0.0462 (0.1554)	0.2026 (0.3190)
Conviviente	0.2287 (0.3520)	3.5499*** (0.1635)	-0.3092 (0.3975)	0.1272 (0.1556)	0.2875 (0.1720)	-0.1956 (0.2727)	0.0456 (0.1427)	-0.0310 (0.1595)	0.3056 (0.3221)
Soltero(a)	-0.1901 (0.3535)	3.0444*** (0.1751)	-0.5556 (0.4176)	0.1764 (0.1543)	0.2978 (0.1681)	-0.0644 (0.2747)	0.0924 (0.1410)	0.0214 (0.1552)	0.3621 (0.3230)
Separado(a) o Divorciado(a)	-0.2343 (0.3783)	3.0052*** (0.2219)	-0.7330 (0.5035)	0.1369 (0.1569)	0.2271 (0.1713)	-0.0405 (0.2799)	0.0190 (0.1442)	-0.0117 (0.1581)	0.1625 (0.3331)
Metropolitana	0.0365 (0.0926)	-0.0532 (0.1330)	0.1202 (0.1360)	0.5133*** (0.0375)	0.3926*** (0.0518)	0.6439*** (0.0544)	0.6269*** (0.0349)	0.5786*** (0.0458)	0.7023*** (0.0560)
Proveedor principal	0.0109 (0.0864)	0.0468 (0.1176)	0.0002 (0.1526)	-0.0297 (0.0339)	-0.0433 (0.0452)	0.0334 (0.0598)	0.0290 (0.0339)	0.0395 (0.0427)	0.0664 (0.0662)
Presencia menores de 5	-0.0262 (0.0910)	0.0399 (0.1277)	-0.0950 (0.1192)	-0.0198 (0.0399)	-0.0739 (0.0528)	0.0897 (0.0612)	-0.0468 (0.0392)	0.0037 (0.0486)	-0.1290 (0.0700)
Presencia menores de 18	0.0129 (0.0460)	-0.0999 (0.0659)	0.1279* (0.0619)	-0.0037 (0.0200)	-0.0043 (0.0267)	-0.0060 (0.0314)	0.0416* (0.0192)	0.0536* (0.0241)	0.0333 (0.0330)
Presencia adultos 80 años o más	-0.0546 (0.2070)	0.1420 (0.2066)	-	-0.0107 (0.0593)	0.0094 (0.0742)	-0.0238 (0.0987)	0.0817 (0.0567)	0.1166 (0.0696)	0.0476 (0.1034)
Contrato escrito	-0.2072 (0.3476)	-0.6598 (0.3633)	-	0.0287 (0.2031)	0.2842 (0.2802)	-0.0885 (0.2792)	0.2774 (0.3460)	-0.2684 (0.4080)	-
Contrato Indefinido	-0.0668 (0.0991)	-0.1753 (0.1295)	0.0943 (0.1659)	-0.1214** (0.0451)	-0.0592 (0.0593)	-0.1662* (0.0716)	-0.0217 (0.0504)	0.0346 (0.0615)	-0.1113 (0.0895)
Jornada Completa	-0.4025* (0.1851)	-0.3011 (0.2327)	-0.5959* (0.2904)	0.2433 (0.1315)	0.3444* (0.1574)	-0.0040 (0.2360)	0.0256 (0.1450)	0.0650 (0.1686)	0.0639 (0.2432)
Jornada Parcial Voluntaria	-0.2039 (0.2263)	-0.1155 (0.2715)	-0.3888 (0.4372)	0.3471* (0.1456)	0.4636** (0.1738)	-0.0133 (0.2595)	0.0648 (0.1567)	0.0357 (0.1826)	0.2856 (0.2687)
Microempresa	0.5015*** (0.1307)	0.5697** (0.2032)	0.4619* (0.1894)	-0.1862** (0.0719)	-0.1427 (0.0998)	-0.2551* (0.1093)	-0.0691 (0.0749)	0.0040 (0.0965)	-0.1946 (0.1293)
Empresa pequeña	0.0190 (0.1414)	-0.0335 (0.2242)	0.0765 (0.1758)	-0.1603** (0.0562)	-0.1573* (0.0756)	-0.1644* (0.0838)	-0.0612 (0.0568)	-0.1023 (0.0722)	0.0021 (0.0936)
Empresa grande	-0.0835 (0.1095)	0.0223 (0.1603)	-0.2245 (0.1607)	0.0591 (0.0421)	0.0768 (0.0573)	0.0391 (0.0625)	0.1629*** (0.0413)	0.1220* (0.0535)	0.2329*** (0.0673)
Antigüedad laboral	0.0080 (0.0042)	0.0073 (0.0070)	0.0087 (0.0053)	0.0087*** (0.0020)	0.0085** (0.0028)	0.0101*** (0.0028)	0.0068*** (0.0020)	0.0062* (0.0027)	0.0084** (0.0032)
Sector público	-0.1302 (0.1351)	-0.0642 (0.1664)	-0.2911 (0.2302)	-0.0875 (0.0481)	-0.0546 (0.0597)	-0.1707* (0.0820)	-0.0609 (0.0463)	-0.0060 (0.0557)	-0.1584 (0.0851)

Tabla 5: Determinantes del teletrabajo en asalariados formales (cont.)

	Dic 2019 - Feb 2020			Jun 2020 - Ago 2020			Abr 2021 - Jun 2021		
	(1) Asalariados Formales	(2) Mujeres Asalariadas Formales	(3) Hombres Asalariados Formales	(4) Asalariados Formales	(5) Mujeres Asalariadas Formales	(6) Hombres Asalariados Formales	(7) Asalariados Formales	(8) Mujeres Asalariadas Formales	(9) Hombres Asalariados Formales
Efectos Fijos									
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-0.0302 (0.3801)	-0.0791 (0.4346)	-0.7842 (0.4259)	-0.6482 (1.0277)	-0.2885 (0.5829)	-0.9078* (0.4590)	-0.6033*** (0.1758)	-0.8964*** (0.2613)	-0.2988 (0.2969)
Explotación de minas y canteras	0.0046 (0.4443)	-	-0.4309 (0.3830)	-0.3443 (1.0257)	0.2042 (0.5831)	-0.5745 (0.4512)	-0.4341** (0.1588)	-0.4571 (0.2696)	-0.2657 (0.2769)
Industrias manufactureras	-0.0986 (0.3864)	-	-0.4880 (0.3416)	-0.5058 (1.0242)	-0.1176 (0.5594)	-0.7705 (0.4481)	-0.3058* (0.1361)	-0.2927 (0.1748)	-0.2293 (0.2636)
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	-	-	-	-0.1636 (1.0341)	0.5443 (0.6538)	-0.4975 (0.4765)	0.1830 (0.1925)	0.3660 (0.3092)	0.2052 (0.3121)
Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	-	-	-	-0.2549 (1.0341)	0.4832 (0.5961)	-0.8463 (0.5088)	-0.2177 (0.2156)	-0.1676 (0.3074)	-0.2329 (0.3545)
Construcción	0.4671 (0.3596)	0.6094 (0.4357)	-0.1774 (0.3155)	-0.2207 (1.0259)	0.2618 (0.5797)	-0.5081 (0.4520)	-0.3119* (0.1586)	0.0302 (0.2158)	-0.4737 (0.2976)
Comercio	0.2256 (0.3447)	-0.0318 (0.3734)	-0.2908 (0.3014)	-0.4112 (1.0236)	-0.1727 (0.5541)	-0.5496 (0.4470)	-0.3357* (0.1317)	-0.6609*** (0.1652)	0.0231 (0.2568)
Transporte y almacenamiento	0.3759 (0.3624)	0.5112 (0.4031)	-0.3994 (0.3497)	-0.4777 (1.0257)	-0.0774 (0.5711)	-0.7407 (0.4543)	-0.2275 (0.1492)	-0.2199 (0.1993)	-0.1333 (0.2771)
Alojamiento y servicios de comida	-0.0323 (0.4039)	-0.1617 (0.4313)	-	-0.1635 (1.0283)	-0.0161 (0.5663)	-0.1235 (0.4746)	-0.1686 (0.1683)	-0.3471 (0.2026)	-0.0368 (0.3225)
Información y comunicaciones	0.7629* (0.3795)	0.3585 (0.5056)	0.3154 (0.3441)	0.3330 (1.0271)	0.7827 (0.5740)	0.0196 (0.4621)	0.5866*** (0.1479)	0.2120 (0.2024)	0.8945*** (0.2686)
Actividades financieras y de seguros	0.6919 (0.3729)	0.4692 (0.4113)	0.1811 (0.3732)	0.2640 (1.0247)	0.4574 (0.5599)	0.1693 (0.4553)	0.3883** (0.1427)	0.1745 (0.1770)	0.6318* (0.2737)
Actividades inmobiliarias	0.2061 (0.4884)	0.3335 (0.5377)	-	-0.1180 (1.0366)	0.3814 (0.6092)	-0.4714 (0.5078)	0.0931 (0.2019)	0.0181 (0.2640)	0.2259 (0.3549)
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0.2865 (0.3965)	0.3013 (0.4311)	-	0.3145 (1.0257)	0.6620 (0.5617)	0.0600 (0.4595)	0.3099* (0.1441)	0.1600 (0.1834)	0.4555 (0.2735)
Actividades administrativas y servicios de apoyo	0.3652 (0.4054)	0.0394 (0.4577)	-0.0788 (0.4365)	0.0670 (1.0264)	0.3905 (0.5660)	-0.1357 (0.4616)	0.2180 (0.1575)	0.0487 (0.1997)	0.4573 (0.2931)
Administración pública	0.6159 (0.3630)	0.3810 (0.3975)	0.1749 (0.2878)	0.0453 (1.0240)	0.5802 (0.5544)	-0.3597 (0.4520)	0.0155 (0.1351)	-0.0338 (0.1659)	0.0820 (0.2666)
Enseñanza	0.2701 (0.3542)	-0.0633 (0.3872)	0.0686 (0.2896)	0.8434 (1.0231)	1.1277* (0.5524)	0.7531 (0.4473)	0.6839*** (0.1275)	0.4609** (0.1552)	1.0286*** (0.2561)
Servicios sociales y relacionados con la salud humana	0.1969 (0.3714)	-0.1423 (0.3997)	-	-0.6846 (1.0243)	-0.4097 (0.5558)	-0.6715 (0.4595)	-0.7551*** (0.1428)	-0.8777*** (0.1697)	-0.7365* (0.3063)
Artes, entretenimiento y recreación	-	-	-	-0.2488 (1.0397)	-0.0542 (0.6248)	-0.4036 (0.5025)	0.1398 (0.2055)	0.0427 (0.2658)	0.2039 (0.3559)
Otras actividades de servicio	-	-	-	-0.0849 (1.0290)	0.2911 (0.5706)	-0.4036 (0.4749)	-	-	-
Actividades de los hogares en calidad de empleadores	-	-	-	-0.2270 (1.0863)	0.0000 (.)	-0.3635 (0.6418)	-	-	-
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Observaciones	23502	9247	11952	13052	5671	7395	15657	7065	8566

Errores estándar en paréntesis

* p<0.05

** p < 0.01

*** p < 0.01

Las casillas con guión (-) corresponden a aquellos casos en donde no fue posible obtener estimadores debido a la baja prevalencia o a la omisión de algunas variables para evitar multicolinealidad perfecta.

Por otra parte, el análisis de los indicadores de rama de actividad entrega resultados algo distintos a los encontrados para el grupo de asalariados totales. Por ejemplo, en el grupo de asalariados formales (Tabla 5), se encuentra que las ramas de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; Explotación de minas y canteras; Industrias manufactureras; Construcción; Comercio; y Servicios sociales y relacionados con la salud humana, muestran efectos negativos y estadísticamente significativos en la probabilidad de teletrabajar. Esto tiende a estar alineado con el hecho de que la naturaleza de estas actividades tiene un importante componente que exige presencialidad para poder desarrollarse.

El mismo análisis se realizó para los trabajadores asalariados informales (Tabla 6), no obstante, se encontraron resultados distintos a los indicados para los asalariados formales. Por ejemplo, para los coeficientes de los grupos etarios, en general, no se encontró una significancia estadística para los hombres asalariados informales en periodo de pandemia, como sí se encontró para los hombres asalariados formales. Para las variables educacionales también se encontraron diferencias. A diferencia de los asalariados formales en donde se encontró significancia estadística para hombres y mujeres en periodos de pandemia para los tres niveles educativos presentes en el estudio, en el caso de los asalariados informales no se encontraron coeficientes significativos para el grupo de mujeres en la primera ronda de cuarentenas masivas, sino que, solo en la segunda, el coeficiente de educación superior completa es significativo y positivo. Para los hombres, se encontraron resultados significativos y positivos para educación superior completa e incompleta en la primera ronda de cuarentenas masivas, mientras que, en la segunda, solo educación superior completa presenta un coeficiente estadísticamente significativo. El hecho que los coeficientes discutidos sean positivos indica que tener ese tipo de educación aumenta la probabilidad de teletrabajar en comparación a individuos que tienen educación secundaria incompleta.

Otro resultado interesante es el observado en las variables de estado civil. Para las mujeres asalariadas formales los coeficientes de dichas variables fueron significativos en el periodo previo a la pandemia, sin embargo, para las mujeres asalariadas informales no se encontraron, en general, resultados estadísticamente significativos. Por otra parte, para los hombres asalariados informales se encontró que estar casado, separado o divorciado, conviviendo, o soltero, aumenta la probabilidad de teletrabajar en el periodo previo a la pandemia y en la segunda ronda de cuarentenas masivas. En cuanto al lugar donde se reside, se encuentra que para las mujeres asalariadas informales vivir en la región Metropolitana, aumenta la probabilidad de teletrabajar para todos los periodos en estudio, mientras que, para los hombres asalariados informales, vivir en la región Metropolitana solo tiene un impacto positivo y significativo en realizar teletrabajo en los periodos de pandemia. Finalmente, la antigüedad laboral o trabajar en el sector público no tiene un efecto significativo en la probabilidad de teletrabajar para los asalariados informales.

Tabla 6: Determinantes del teletrabajo en asalariados informales

	Dic 2019 - Feb 2020			Jun 2020 - Ago 2020			Abr 2021 - Jun 2021		
	(1) Asalariados Informales	(2) Mujeres Asalariadas Informales	(3) Hombres Asalariados Informales	(4) Asalariados Informales	(5) Mujeres Asalariadas Informales	(6) Hombres Asalariados Informales	(7) Asalariados Informales	(8) Mujeres Asalariadas Informales	(9) Hombres Asalariados Informales
Sexo	-0.4644*** (0.1322)			-0.1779 (0.1087)			-0.2940* (0.1214)		
Edad (15-24)	0.0170 (0.2928)	-0.2149 (0.3744)	0.2347 (0.4901)	0.0195 (0.2972)	-0.0404 (0.4307)	0.1865 (0.4063)	-0.3688 (0.3673)	-0.7983 (0.5036)	-0.2525 (0.5339)
Edad (25-54)	0.0885 (0.2248)	-0.1397 (0.3113)	0.2951 (0.3466)	0.1549 (0.1838)	0.5895* (0.2980)	-0.0769 (0.2589)	-0.1605 (0.1777)	-0.3514 (0.2718)	-0.1145 (0.2523)
Edad (55-64)	0.0920 (0.2136)	-0.1430 (0.2815)	0.3169 (0.3624)	-0.0775 (0.1872)	0.2545 (0.2846)	-0.2146 (0.2632)	-0.0034 (0.1780)	-0.2628 (0.2555)	0.2742 (0.2673)
Superior Completa	0.5863*** (0.1596)	0.5168* (0.2193)	1.0923** (0.3697)	0.7641*** (0.1716)	0.5047 (0.2884)	1.0718*** (0.2181)	0.9878*** (0.1873)	1.0283*** (0.2675)	0.9100** (0.3025)
Superior Incompleta	0.3302 (0.2163)	0.1720 (0.2967)	0.8705* (0.4110)	0.6530** (0.2232)	0.2034 (0.3890)	0.8957** (0.2800)	0.7034* (0.2758)	0.5284 (0.3732)	0.7008 (0.3886)
Secundaria Completa	0.2577 (0.1424)	0.0479 (0.1859)	0.9252** (0.3503)	0.1661 (0.1865)	0.0002 (0.3011)	0.1992 (0.2472)	0.3481 (0.1902)	0.6569* (0.2933)	-0.0070 (0.3004)
Casado(a)	-0.5742* (0.2563)	-0.5608 (0.3345)	3.3177*** (0.3566)	-0.4194 (0.2931)	-0.7526 (0.3968)	-0.1796 (0.3842)	-0.2655 (0.2751)	-0.4296 (0.3555)	3.9617*** (0.3904)
Conviviente	-0.3718 (0.2800)	-0.3346 (0.3462)	3.5470*** (0.4316)	-0.2443 (0.3117)	-0.6097 (0.4096)	0.1650 (0.4189)	-0.2715 (0.3032)	-0.4901 (0.3895)	4.0060*** (0.4489)
Soltero(a)	-0.7577** (0.2812)	-0.8206* (0.3363)	3.2771*** (0.4397)	-0.4796 (0.3068)	-0.8348* (0.3940)	-0.0273 (0.4305)	-0.2385 (0.2904)	-0.6106 (0.3573)	4.4538*** (0.4351)
Separado(a) o Divorciado(a)	-0.5818* (0.2965)	-0.5989 (0.3615)	3.4805*** (0.4179)	-0.6964* (0.3244)	-0.9638* (0.4079)	-0.3420 (0.4727)	-0.0695 (0.2947)	-0.3402 (0.3661)	4.4762*** (0.4296)
Metropolitana	0.3966*** (0.1182)	0.6019*** (0.1602)	0.1993 (0.1949)	0.3727** (0.1218)	0.3997* (0.1811)	0.3990* (0.1809)	0.3528** (0.1224)	0.3671* (0.1788)	0.4914** (0.1906)
Proveedor principal	0.0550 (0.1291)	0.0199 (0.1696)	0.2629 (0.2523)	-0.2029 (0.1157)	-0.3254* (0.1626)	-0.0379 (0.1901)	-0.0013 (0.1170)	-0.1181 (0.1648)	0.3588 (0.2276)
Presencia menores de 5	0.0036 (0.1116)	-0.0250 (0.1537)	-0.0227 (0.1773)	0.0797 (0.1470)	-0.0086 (0.2098)	0.3565 (0.2317)	-0.1214 (0.1694)	-0.2945 (0.2306)	0.1076 (0.2620)
Presencia menores de 18	-0.0115 (0.0600)	0.0220 (0.0832)	-0.0419 (0.0969)	-0.1849* (0.0765)	-0.1662 (0.0980)	-0.2016 (0.1316)	-0.1017 (0.0724)	-0.1109 (0.0901)	-0.0444 (0.1388)
Presencia adultos 80 años o más	0.2953 (0.1575)	0.2331 (0.2200)	0.2793 (0.2476)	0.0451 (0.1712)	0.2774 (0.2856)	0.0670 (0.2500)	0.0453 (0.2061)	0.1825 (0.3048)	-0.1166 (0.2935)
Contrato escrito	-0.4363* (0.1841)	-0.6170* (0.2741)	-0.3066 (0.2717)	0.0295 (0.1521)	-0.1112 (0.2206)	0.2810 (0.2206)	0.1641 (0.1585)	0.1982 (0.2113)	0.1209 (0.2497)
Contrato Indefinido	0.1631 (0.1298)	0.1518 (0.1677)	0.2270 (0.2062)	-0.2769* (0.1191)	-0.2445 (0.1766)	-0.3275* (0.1637)	-0.0605 (0.1218)	-0.1106 (0.1835)	0.0684 (0.1962)
Jornada Completa	0.1892 (0.2024)	0.5339 (0.3129)	-0.2054 (0.2496)	-0.0459 (0.1789)	-0.3192 (0.2557)	0.3905 (0.3046)	-0.1404 (0.2052)	0.1221 (0.3195)	-0.3255 (0.3099)
Jornada Parcial Voluntaria	0.4776* (0.2053)	0.8283** (0.3209)	0.0732 (0.2972)	0.0765 (0.1933)	-0.2633 (0.2830)	0.5277 (0.3262)	0.0072 (0.2212)	0.2569 (0.3403)	-0.1820 (0.3485)
Microempresa	-0.0647 (0.1937)	-0.4443 (0.2533)	0.6813* (0.3394)	-0.4469* (0.2094)	-0.4262 (0.3227)	-0.3686 (0.2963)	-0.3050 (0.2084)	-0.4608 (0.3034)	-0.1793 (0.3141)
Empresa pequeña	0.1833 (0.1943)	0.0066 (0.2404)	0.5016 (0.3445)	-0.3914 (0.2092)	-0.3799 (0.3152)	-0.5199 (0.2800)	0.1931 (0.2096)	-0.1432 (0.3097)	0.4432 (0.3150)
Empresa grande	-0.1591 (0.2165)	-0.4175 (0.2989)	0.3440 (0.3418)	0.1636 (0.1609)	0.3618 (0.2237)	-0.0149 (0.2528)	0.2146 (0.1654)	-0.0212 (0.2141)	0.5301* (0.2567)
Antigüedad laboral	0.0015 (0.0072)	0.0017 (0.0109)	0.0019 (0.0099)	0.0108 (0.0069)	0.0093 (0.0099)	0.0116 (0.0097)	0.0055 (0.0055)	0.0019 (0.0092)	0.0143* (0.0066)
Sector público	0.2711 (0.2838)	0.4642 (0.4980)	0.2651 (0.4416)	-0.3331 (0.1830)	-0.2245 (0.2548)	-0.4243 (0.2930)	0.0123 (0.1945)	0.2735 (0.2580)	-0.4091 (0.3038)

Tabla 6: Determinantes del teletrabajo en asalariados informales (cont.)

	Dic 2019 - Feb 2020			Jun 2020 - Ago 2020			Abr 2021 - Jun 2021		
	(1) Asalariados Informales	(2) Mujeres Asalariadas Informales	(3) Hombres Asalariados Informales	(4) Asalariados Informales	(5) Mujeres Asalariadas Informales	(6) Hombres Asalariados Informales	(7) Asalariados Informales	(8) Mujeres Asalariadas Informales	(9) Hombres Asalariados Informales
Efectos Fijos									
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-0.7966* (0.3427)	-0.9906* (0.4176)	-	-1.2623** (0.4542)	-	-0.9052 (0.5169)	-	-	-
Explotación de minas y canteras	-	-	-	-0.1202 (0.4883)	0.1370 (0.7821)	-0.2735 (0.6790)	-0.3502 (0.6870)	-	0.4002 (0.6216)
Industrias manufactureras	0.2253 (0.2623)	0.1724 (0.3115)	-0.1851 (0.4593)	-0.6179 (0.3188)	-0.4768 (0.4659)	-0.7380 (0.4906)	0.0732 (0.5340)	-0.1681 (0.6726)	0.6417 (0.5338)
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	-	-	-	-0.4054 (0.6132)	-	-0.2348 (0.6695)	-	-	-
Construcción	-0.6116 (0.3909)	-	-0.6793 (0.4661)	-1.0930* (0.5012)	-	-0.8662 (0.5547)	0.2562 (0.5408)	1.2409 (0.7787)	0.7344 (0.5448)
Comercio	0.0016 (0.2376)	-0.1377 (0.2651)	-0.2309 (0.4098)	-0.5610* (0.2743)	-1.0297** (0.3829)	-0.3138 (0.4042)	-0.0748 (0.4923)	-0.7175 (0.5793)	0.6767 (0.4937)
Transporte y almacenamiento	-0.5715 (0.3512)	-0.7841 (0.5234)	-0.8274 (0.5457)	-0.6598* (0.3250)	-1.1000 (0.5714)	-0.4186 (0.4345)	-0.3268 (0.5594)	0.2621 (0.7279)	-0.0050 (0.6116)
Alojamiento y servicios de comida	-0.5810 (0.3028)	-0.8979* (0.3720)	-0.3734 (0.5238)	-0.5228 (0.4617)	-0.9092 (0.6071)	-0.3751 (0.7222)	0.0413 (0.5581)	-0.1054 (0.6401)	0.4946 (0.7304)
Información y comunicaciones	0.6691 (0.3530)	0.1595 (0.4387)	0.7345 (0.4557)	0.7177 (0.5173)	-0.5592 (0.8619)	1.7513** (0.6261)	0.7852 (0.6832)	0.4399 (0.9581)	1.5127* (0.7477)
Actividades financieras y de seguros	0.0502 (0.4070)	-0.1126 (0.4586)	-	0.3848 (0.3915)	-0.1089 (0.5143)	1.4082 (0.7313)	0.1760 (0.5869)	-0.1185 (0.6898)	0.8668 (0.6963)
Actividades inmobiliarias	-0.2286 (0.4695)	-	0.1501 (0.5458)	0.5920 (0.3824)	-0.2862 (0.7064)	0.8061 (0.4947)	-	-	-
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-0.0006 (0.3268)	-0.5277 (0.4130)	0.2466 (0.4828)	0.3337 (0.3702)	-0.2250 (0.5750)	0.5839 (0.4842)	0.0217 (0.5511)	-0.5356 (0.7148)	0.9724 (0.5499)
Actividades administrativas y servicios de apoyo	-0.2138 (0.4567)	-	0.2226 (0.5283)	-0.3398 (0.4416)	-0.9090 (0.7356)	0.0474 (0.5767)	-0.7321 (0.6612)	-0.2317 (0.8227)	-
Administración pública	-0.9240 (0.4747)	-	-0.4185 (0.5347)	-0.1926 (0.3121)	-0.4452 (0.4251)	-0.2945 (0.4946)	-0.2112 (0.5280)	-0.5354 (0.6192)	0.4137 (0.5410)
Enseñanza	-0.3593 (0.3574)	-0.9567* (0.4726)	-	0.4915 (0.2907)	0.1965 (0.3943)	0.7262 (0.4627)	0.5979 (0.5038)	0.2100 (0.5892)	1.4377** (0.5102)
Servicios sociales y relacionados con la salud humana	-	-	-	-0.9700** (0.3327)	-1.3670** (0.4374)	-0.9320 (0.5364)	-0.5147 (0.5251)	-1.0022 (0.6115)	0.6102 (0.5918)
Artes, entretenimiento y recreación	-	-	-	0.0338 (0.4244)	0.0000 (.)	0.2266 (0.5064)	-0.1703 (0.7698)	0.0942 (0.9120)	-
Otras actividades de servicio	-	-	-	-	-	-	-0.3774 (0.5420)	-0.3765 (0.6284)	-
Actividades de los hogares como empleadores	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Observaciones	4045	1280	1855	1235	474	737	1264	550	668

Errores estándar en paréntesis

* p<0.05

** p < 0.01

*** p < 0.001

Las casillas con guión (-) corresponden a aquellos casos en donde no fue posible obtener estimadores debido a la baja prevalencia o a la omisión de algunas variables para evitar multicolinealidad perfecta.

Observando los coeficientes asociados a las ramas de actividad los resultados, se aprecia que, si bien tienden a ir en la misma dirección que los encontrados para los asalariados formales, hay menos coeficientes que resultan significativos. Para el caso de este estudio, se encuentra que las ramas de actividad que tienen un efecto negativo y significativo en la probabilidad de teletrabajar para las mujeres asalariadas informales son comercio y servicios de salud, mientras que para los hombres asalariados informales se encuentra un efecto positivo y significativo en la rama de Información y comunicaciones en los periodos de pandemia y en la rama de Enseñanza en la segunda ronda de cuarentenas masivas.

Finalmente, se analizarán los determinantes de teletrabajar para los últimos dos subgrupos, correspondientes a individuos con educación superior completa e individuos sin educación superior completa. Las Tablas 7 y 8 muestran los resultados de la ecuación 1 aplicada a dichos grupos de individuos para los tres trimestres en estudio, diferenciando además por género. Primero, se puede observar que la variable sexo, que toma el valor 1 si el individuo es hombre, no es significativa en el periodo prepandemia para los individuos con educación superior completa, pero sí es significativa y negativa para el mismo periodo para los individuos sin educación superior completa, de lo que se puede concluir que los hombres que no cuentan con ese nivel educativo tienen una menor probabilidad de teletrabajar que sus contrapartes mujeres. En cambio, para los periodos de pandemia tanto los hombres que terminaron la educación superior como los que no, tienen una menor probabilidad que las mujeres de realizar teletrabajo. El estado civil es otro indicador interesante de observar, dado que muestra coeficientes significativos para los 4 estados civiles presentados en el estudio para los hombres con educación superior completa en el periodo prepandemia. Para los otros periodos y para las mujeres los estados civiles presentados no muestran significancia estadística. Por su parte, en el segmento de asalariados sin educación superior completa, las variables de estado civil son, en general, no significativas para todos los periodos.

Por otra parte, el hecho de ser proveedor principal solo tiene un impacto negativo y significativo en las mujeres sin educación superior completa en la primera ronda de cuarentenas masivas, pues en todos los demás casos dicho coeficiente no es estadísticamente significativo.

Tabla 7: Determinantes del teletrabajo en asalariados con educación superior completa

	Dic 2019 - Feb 2020			Jun 2020 - Ago 2020			Abr 2021 - Jun 2021		
	(1) Asalariados con Educación Superior Completa	(2) Mujeres Asalariadas con Educación Superior Completa	(3) Hombres Asalariados con Educación Superior Completa	(4) Asalariados con Educación Superior Completa	(5) Mujeres Asalariadas con Educación Superior Completa	(6) Hombres Asalariados con Educación Superior Completa	(7) Asalariados con Educación Superior Completa	(8) Mujeres Asalariadas con Educación Superior Completa	(9) Hombres Asalariados con Educación Superior Completa
Sexo	-0.0803 (0.1104)			-0.1835*** (0.0437)			-0.1775*** (0.0412)		
Edad (15-24)	-0.0362 (0.3677)	-0.0231 (0.4226)	0.0000 (.)	-0.5184** (0.1846)	0.0070 (0.2727)	-0.6836* (0.2672)	-0.7206** (0.2333)	-0.3855 (0.3010)	-1.4528** (0.4532)
Edad (25-54)	-0.0890 (0.2469)	-0.2056 (0.3044)	0.0690 (0.3667)	-0.1856 (0.1242)	0.3625 (0.2134)	-0.4647** (0.1581)	-0.3040** (0.1061)	-0.2437 (0.1720)	-0.3602* (0.1417)
Edad (55-64)	-0.1173 (0.2570)	-0.2599 (0.3465)	0.0720 (0.3538)	-0.1081 (0.1258)	0.3789 (0.2146)	-0.3108 (0.1613)	-0.2250* (0.1060)	-0.1764 (0.1697)	-0.2431 (0.1448)
Casado(a)	0.1270 (0.3552)	0.0144 (0.3445)	3.0939*** (0.3076)	0.0987 (0.2109)	0.0643 (0.2394)	0.1492 (0.3662)	-0.0548 (0.1785)	-0.0807 (0.1922)	0.1749 (0.4928)
Conviviente	0.1661 (0.3637)	0.1129 (0.3572)	3.0003*** (0.3226)	0.0674 (0.2139)	0.0138 (0.2429)	0.1102 (0.3718)	-0.1083 (0.1822)	-0.2444 (0.1981)	0.2587 (0.4952)
Soltero(a)	-0.1155 (0.3683)	-0.2364 (0.3601)	3.0649*** (0.3504)	0.1013 (0.2116)	0.0068 (0.2376)	0.2629 (0.3729)	0.0177 (0.1803)	-0.1080 (0.1931)	0.3973 (0.4955)
Separado(a) o Divorciado(a)	-0.1672 (0.3964)	-0.3944 (0.4734)	3.2033*** (0.4301)	0.0383 (0.2163)	-0.0719 (0.2433)	0.2868 (0.3815)	-0.0551 (0.1837)	-0.1362 (0.1964)	0.2630 (0.5038)
Metropolitana	-0.0513 (0.1138)	0.0820 (0.1411)	-0.2302 (0.1957)	0.4458*** (0.0481)	0.2998*** (0.0645)	0.6215*** (0.0730)	0.6022*** (0.0421)	0.5087*** (0.0549)	0.7357*** (0.0675)
Proveedor principal	0.0104 (0.1064)	-0.1223 (0.1569)	0.1830 (0.1922)	0.0282 (0.0429)	0.0368 (0.0552)	0.0930 (0.0790)	0.0135 (0.0401)	0.0382 (0.0498)	0.0325 (0.0766)
Presencia menores de 5	-0.0546 (0.1106)	0.1142 (0.1393)	-0.2764 (0.1662)	0.0019 (0.0493)	-0.1043 (0.0652)	0.1848* (0.0762)	-0.0315 (0.0458)	-0.0038 (0.0573)	-0.0639 (0.0789)
Presencia menores de 18	0.0827 (0.0578)	-0.0760 (0.0776)	0.2579** (0.0871)	-0.0366 (0.0256)	-0.0336 (0.0344)	-0.0283 (0.0402)	0.0333 (0.0232)	0.0399 (0.0297)	0.0476 (0.0389)
Presencia adultos 80 años o más	0.1700 (0.1708)	0.3042 (0.1680)	-	-0.0520 (0.0716)	0.0400 (0.0913)	-0.1887 (0.1228)	0.0949 (0.0672)	0.1304 (0.0811)	0.0754 (0.1236)
Contrato escrito	-0.2480 (0.1897)	-0.4874 (0.2539)	0.1449 (0.3406)	0.1319 (0.1478)	0.1512 (0.1907)	0.0809 (0.2288)	0.1643 (0.1712)	0.1417 (0.2222)	0.1821 (0.2916)
Contrato Indefinido	-0.1378 (0.1341)	-0.2868 (0.1614)	0.0389 (0.2577)	-0.1674** (0.0543)	-0.1368 (0.0706)	-0.1591 (0.0881)	-0.0847 (0.0560)	-0.0330 (0.0695)	-0.1118 (0.0978)
Formal	-0.4181* (0.1656)	-0.2938 (0.1919)	-0.6318* (0.2884)	-0.0169 (0.0855)	-0.0104 (0.1069)	-0.0545 (0.1427)	0.0018 (0.0844)	-0.0082 (0.1094)	0.0055 (0.1353)
Jornada Completa	0.0893 (0.2807)	0.5369 (0.4048)	-0.2128 (0.4168)	0.1772 (0.1371)	0.1647 (0.1786)	0.2102 (0.2056)	0.0816 (0.1462)	0.2284 (0.1859)	-0.0878 (0.2465)
Jornada Parcial Voluntaria	0.1874 (0.2964)	0.7508 (0.4317)	-0.4539 (0.5187)	0.2735 (0.1546)	0.1921 (0.1977)	0.3113 (0.2400)	0.1698 (0.1605)	0.3011 (0.2028)	0.0282 (0.2710)
Microempresa	0.4923* (0.1913)	0.4396 (0.2629)	0.7065* (0.2994)	-0.1148 (0.1015)	-0.0305 (0.1338)	-0.1752 (0.1627)	-0.1269 (0.0972)	-0.1616 (0.1279)	-0.0709 (0.1604)
Empresa pequeña	0.1217 (0.1760)	0.0435 (0.2504)	0.1796 (0.2610)	-0.1353 (0.0737)	-0.1556 (0.0950)	-0.0845 (0.1174)	-0.0465 (0.0684)	-0.1221 (0.0865)	0.0821 (0.1142)
Empresa grande	-0.1990 (0.1405)	-0.1584 (0.1962)	-0.3103 (0.2087)	0.0829 (0.0546)	0.0959 (0.0717)	0.1086 (0.0853)	0.1602** (0.0491)	0.0931 (0.0628)	0.2739*** (0.0813)
Antigüedad laboral	0.0105 (0.0061)	0.0044 (0.0089)	0.0164 (0.0089)	0.0049 (0.0026)	0.0015 (0.0034)	0.0087* (0.0039)	0.0021 (0.0024)	0.0001 (0.0032)	0.0045 (0.0037)
Sector público	-0.0278 (0.1688)	0.1147 (0.2243)	-0.2509 (0.2796)	-0.0889 (0.0586)	-0.1057 (0.0735)	-0.0922 (0.1006)	-0.1138* (0.0535)	-0.0553 (0.0656)	-0.1983* (0.0963)

Tabla 7: Determinantes del teletrabajo en asalariados con educación superior completa (continuación)

	Dic 2019 - Feb 2020			Jun 2020 - Ago 2020			Abr 2021 - Jun 2021		
	(1) Asalariados con Educación Superior Completa	(2) Mujeres Asalariadas con Educación Superior Completa	(3) Hombres Asalariados con Educación Superior Completa	(4) Asalariados con Educación Superior Completa	(5) Mujeres Asalariadas con Educación Superior Completa	(6) Hombres Asalariados con Educación Superior Completa	(7) Asalariados con Educación Superior Completa	(8) Mujeres Asalariadas con Educación Superior Completa	(9) Hombres Asalariados con Educación Superior Completa
Efectos Fijos									
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-	-	-	-1.1413 (0.9464)	-0.9766** (0.3643)	-0.6284 (0.3842)	-0.8540*** (0.2424)	-1.0264** (0.3296)	-0.2673 (0.4418)
Explotación de minas y canteras	0.2884 (0.3824)	-	0.0592 (0.4363)	-0.7251 (0.9322)	0.0038 (0.3235)	-0.3028 (0.3034)	-0.5480** (0.1981)	-0.6101 (0.3235)	0.0367 (0.3853)
Industrias manufactureras	-	-	-	-0.7716 (0.9298)	-0.5242* (0.2504)	-0.2893 (0.2950)	-0.3433 (0.1777)	-0.2672 (0.2265)	0.0609 (0.3734)
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	-	-	-	-0.2137 (0.9476)	0.0917 (0.4809)	0.2876 (0.3594)	0.1023 (0.2366)	0.1203 (0.3735)	0.6293 (0.4186)
Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	-	-	-	-0.5468 (0.9496)	-0.0039 (0.3752)	-0.3784 (0.4198)	-0.2518 (0.2693)	-0.3108 (0.3831)	0.2019 (0.4600)
Construcción	0.2726 (0.3358)	-	0.0652 (0.4333)	-0.6027 (0.9341)	-0.4348 (0.3208)	-0.1075 (0.3089)	-0.4407* (0.1981)	-0.2640 (0.2557)	-0.1112 (0.4026)
Comercio	0.4719* (0.2230)	0.7630** (0.2754)	-0.1021 (0.3826)	-0.6927 (0.9285)	-0.6017** (0.2269)	-0.1464 (0.2909)	-0.4330* (0.1721)	-0.7638*** (0.2104)	0.2734 (0.3708)
Transporte y almacenamiento	0.0041 (0.4103)	-	-0.2587 (0.5113)	-0.7593 (0.9345)	-0.3348 (0.2899)	-0.4275 (0.3216)	-0.3475 (0.2024)	-0.3344 (0.2632)	0.0682 (0.4006)
Alojamiento y servicios de comida	0.2057 (0.3462)	0.4262 (0.4066)	-	-0.8462 (0.9459)	-0.6431* (0.3098)	-0.4658 (0.4636)	-0.4720* (0.2351)	-0.5738* (0.2869)	-0.0843 (0.4570)
Información y comunicaciones	0.9925*** (0.2618)	1.0129** (0.3878)	0.7588* (0.3816)	0.0976 (0.9337)	0.3353 (0.2924)	0.5774 (0.3170)	0.4805* (0.1879)	0.0839 (0.2488)	1.1941** (0.3798)
Actividades financieras y de seguros	0.8489** (0.2744)	1.1734*** (0.3429)	0.2331 (0.4942)	0.0687 (0.9293)	0.0385 (0.2365)	0.7607* (0.3001)	0.2679 (0.1788)	-0.0501 (0.2159)	0.9893** (0.3819)
Actividades inmobiliarias	0.4380 (0.4605)	-	0.5198 (0.5585)	-0.0943 (0.9559)	-0.1073 (0.3922)	0.5688 (0.4571)	-0.0420 (0.2572)	-0.1524 (0.3333)	0.4613 (0.4695)
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0.5017 (0.2656)	0.7351* (0.3459)	0.1206 (0.4089)	0.0502 (0.9306)	0.0829 (0.2456)	0.6767* (0.3067)	0.1089 (0.1790)	-0.1006 (0.2219)	0.7022 (0.3771)
Actividades administrativas y servicios de apoyo	-	-	-	-0.2467 (0.9360)	-0.1230 (0.2782)	0.2732 (0.3502)	0.0125 (0.2135)	0.1019 (0.2697)	0.2315 (0.4310)
Administración pública	0.4219 (0.2689)	0.5441 (0.3374)	0.1476 (0.4302)	-0.1921 (0.9286)	0.1265 (0.2267)	0.1397 (0.2988)	-0.0730 (0.1716)	-0.1907 (0.2051)	0.4192 (0.3736)
Enseñanza	0.3663 (0.2183)	0.3289 (0.2795)	0.3836 (0.3616)	0.7154 (0.9270)	0.7829*** (0.2160)	1.4435*** (0.2900)	0.6295*** (0.1634)	0.3305 (0.1933)	1.4423*** (0.3644)
Servicios sociales y relacionados con la salud humana	-	-	-	-1.0582 (0.9287)	-0.9985*** (0.2247)	-0.3216 (0.3078)	-0.9074*** (0.1757)	-1.1088*** (0.2053)	-0.3915 (0.3982)
Artes, entretenimiento y recreación	-	-	-	-0.3326 (0.9508)	-1.0888* (0.5496)	0.5023 (0.3644)	-0.3246 (0.2953)	-0.4631 (0.4066)	0.1962 (0.5037)
Otras actividades de servicio	-	-	-	-0.2346 (0.9395)	-	-	-	-	-
Actividades de los hogares como empleadores	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Observaciones	7971	4289	3113	5679	3109	2568	7081	4025	3056

Errores estándar en paréntesis

* p < 0.05

** p < 0.01

*** p < 0.01

Las casillas con guión (-) corresponden a aquellos casos en donde no fue posible obtener estimadores debido a la baja prevalencia o a la omisión de algunas variables para evitar multicolinealidad perfecta.

Tabla 8: Determinantes del teletrabajo en asalariados sin educación superior completa

	Dic 2019 - Feb 2020			Jun 2020 - Ago 2020			Abr 2021 - Jun 2021		
	(1) Asalariados con Educación Superior Incompleta	(2) Mujeres Asalariadas con Educación Superior Incompleta	(3) Hombres Asalariados con Educación Superior Incompleta	(4) Asalariados con Educación Superior Incompleta	(5) Mujeres Asalariadas con Educación Superior Incompleta	(6) Hombres Asalariados con Educación Superior Incompleta	(7) Asalariados con Educación Superior Incompleta	(8) Mujeres Asalariadas con Educación Superior Incompleta	(9) Hombres Asalariados con Educación Superior Incompleta
Sexo	-0.5306*** (0.1095)			-0.4231*** (0.0528)			-0.4907*** (0.0609)		
Edad (15-24)	0.0192 (0.2110)	0.1222 (0.2761)	-0.2414 (0.3231)	-0.3530* (0.1459)	-0.2772 (0.2332)	-0.2715 (0.1937)	0.0346 (0.1869)	0.1231 (0.2717)	0.0220 (0.2983)
Edad (25-54)	-0.0457 (0.1666)	-0.0024 (0.2347)	-0.2087 (0.2401)	-0.1898 (0.1015)	0.1383 (0.1788)	-0.3530** (0.1307)	0.0707 (0.1229)	0.0451 (0.2008)	0.1829 (0.1607)
Edad (55-64)	-0.0393 (0.1751)	-0.0463 (0.2369)	-0.1204 (0.2609)	-0.2751** (0.1023)	-0.1263 (0.1848)	-0.2632* (0.1239)	-0.0621 (0.1250)	-0.1289 (0.2035)	0.0892 (0.1671)
Casado(a)	-0.2800 (0.2083)	-0.0837 (0.2474)	-0.5325 (0.3970)	0.1083 (0.1727)	0.2619 (0.2193)	-0.1606 (0.2397)	0.0423 (0.1787)	-0.0167 (0.2132)	0.4519 (0.4111)
Conviviente	-0.0210 (0.2157)	0.0901 (0.2488)	-0.1382 (0.4206)	0.1253 (0.1784)	0.4079 (0.2237)	-0.2333 (0.2549)	0.1848 (0.1837)	0.1202 (0.2163)	0.6116 (0.4210)
Soltero(a)	-0.4575* (0.2200)	-0.4281 (0.2501)	-0.4842 (0.4294)	0.1563 (0.1764)	0.3922 (0.2177)	-0.0980 (0.2556)	0.0755 (0.1825)	-0.0329 (0.2107)	0.5742 (0.4288)
Separado(a) o Divorciado(a)	-0.4247 (0.2383)	-0.3545 (0.2666)	-0.6190 (0.5013)	0.0646 (0.1793)	0.2941 (0.2211)	-0.1597 (0.2668)	0.0481 (0.1868)	0.0010 (0.2152)	0.4676 (0.4351)
Metropolitana	0.2749** (0.0858)	0.2369* (0.1096)	0.3274* (0.1375)	0.5586*** (0.0526)	0.4990*** (0.0751)	0.6129*** (0.0735)	0.6098*** (0.0555)	0.6153*** (0.0740)	0.6207*** (0.0865)
Proveedor principal	0.0040 (0.0928)	0.1132 (0.1215)	-0.0059 (0.1765)	-0.1505** (0.0490)	-0.2233** (0.0708)	-0.0470 (0.0816)	0.0166 (0.0542)	-0.0233 (0.0735)	0.2209 (0.1135)
Presencia menores de 5	0.0418 (0.0951)	-0.0093 (0.1319)	0.1764 (0.1165)	-0.0696 (0.0637)	-0.0380 (0.0832)	-0.0864 (0.1025)	-0.1095 (0.0688)	-0.0510 (0.0835)	-0.2501 (0.1397)
Presencia menores de 18	-0.0624 (0.0454)	-0.0644 (0.0598)	-0.0918 (0.0678)	0.0083 (0.0288)	-0.0042 (0.0386)	0.0203 (0.0467)	0.0303 (0.0299)	0.0609 (0.0370)	-0.0171 (0.0556)
Presencia adultos 80 años o más	0.0300 (0.1355)	0.0150 (0.1820)	0.0398 (0.1983)	0.0285 (0.0842)	-0.0375 (0.1161)	0.1203 (0.1212)	0.0177 (0.0973)	0.0586 (0.1256)	-0.0419 (0.1681)
Contrato escrito	-0.5915*** (0.1777)	-0.7772** (0.2501)	-0.3307 (0.2831)	-0.1182 (0.1338)	-0.2990 (0.2010)	-0.0539 (0.1763)	0.2362 (0.1775)	0.3198 (0.2572)	0.2714 (0.2491)
Contrato Indefinido	0.1270 (0.1059)	0.0973 (0.1356)	0.1473 (0.1611)	-0.0647 (0.0661)	0.0675 (0.0914)	-0.1560 (0.0990)	0.2332** (0.0854)	0.2402* (0.1044)	0.3563* (0.1755)
Formal	0.0118 (0.1636)	-0.0051 (0.2278)	0.0611 (0.2557)	-0.0413 (0.1016)	0.0005 (0.1462)	-0.0447 (0.1404)	-0.3070** (0.1174)	-0.2983 (0.1571)	-0.3943* (0.1834)
Jornada Completa	-0.1391 (0.1698)	0.0147 (0.2349)	-0.3985 (0.2239)	0.0678 (0.1475)	0.1256 (0.1758)	-0.0532 (0.2635)	-0.1107 (0.1808)	-0.0460 (0.2100)	-0.2289 (0.3093)
Jornada Parcial Voluntaria	0.2325 (0.1769)	0.3160 (0.2320)	0.1082 (0.2717)	0.1991 (0.1642)	0.3098 (0.1994)	-0.0199 (0.2874)	-0.0823 (0.1990)	-0.2131 (0.2346)	0.2582 (0.3377)
Microempresa	0.2087 (0.1428)	0.1801 (0.1942)	0.3427 (0.2109)	-0.3040** (0.0932)	-0.3328* (0.1466)	-0.3191** (0.1209)	-0.0596 (0.1046)	0.1700 (0.1425)	-0.3832* (0.1679)
Empresa pequeña	0.1131 (0.1408)	0.1396 (0.1860)	0.0762 (0.2126)	-0.1942* (0.0797)	-0.1364 (0.1157)	-0.2674* (0.1101)	-0.0336 (0.0935)	0.0011 (0.1288)	-0.0794 (0.1333)
Empresa grande	-0.0792 (0.1265)	-0.0571 (0.1684)	-0.0478 (0.1909)	0.0577 (0.0597)	0.1441 (0.0861)	0.0024 (0.0839)	0.2189** (0.0712)	0.2746** (0.0970)	0.1964 (0.1083)
Antigüedad laboral	0.0054 (0.0047)	0.0099 (0.0073)	0.0019 (0.0057)	0.0145*** (0.0028)	0.0180*** (0.0043)	0.0130*** (0.0036)	0.0139*** (0.0029)	0.0166*** (0.0043)	0.0133** (0.0042)
Sector público	0.0328 (0.1457)	0.0464 (0.2068)	-0.0639 (0.1732)	-0.0404 (0.0764)	0.0434 (0.0930)	-0.2734 (0.1466)	0.1638* (0.0810)	0.2158* (0.0973)	-0.0344 (0.1525)

Tabla 8: Determinantes del teletrabajo en asalariados sin educación superior completa (continuación)

	Dic 2019 - Feb 2020			Jun 2020 - Ago 2020			Abr 2021 - Jun 2021		
	(1) Asalariados con Educación Superior Incompleta	(2) Mujeres Asalariadas con Educación Superior Incompleta	(3) Hombres Asalariados con Educación Superior Incompleta	(4) Asalariados con Educación Superior Incompleta	(5) Mujeres Asalariadas con Educación Superior Incompleta	(6) Hombres Asalariados con Educación Superior Incompleta	(7) Asalariados con Educación Superior Incompleta	(8) Mujeres Asalariadas con Educación Superior Incompleta	(9) Hombres Asalariados con Educación Superior Incompleta
Efectos Fijos									
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-0.3221 (0.2693)	-0.3619 (0.3269)	-0.8963 (0.5080)	-0.3150 (0.3512)	-0.1952 (0.5454)	-0.4418 (0.4491)	-0.2671 (0.4217)	-0.6397 (0.5837)	-0.4116 (0.3116)
Explotación de minas y canteras	-	-	-	0.2367 (0.3536)	0.0383 (0.5930)	0.2264 (0.4525)	0.0562 (0.4384)	-0.1594 (0.6261)	-0.1209 (0.3356)
Industrias manufactureras	0.1506 (0.2424)	0.0943 (0.2829)	-0.3409 (0.4348)	-0.1163 (0.3430)	0.0477 (0.5082)	-0.2305 (0.4472)	0.0298 (0.4060)	-0.1978 (0.4825)	-0.1665 (0.2897)
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	-	-	-	-0.3523 (0.5019)	0.7475 (0.7522)	-	0.4349 (0.5062)	0.7799 (0.6375)	-
Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	-	-	-	0.1482 (0.3901)	0.6680 (0.5963)	-0.2061 (0.5210)	-0.1107 (0.5367)	0.0898 (0.6365)	-
Construcción	0.1028 (0.2805)	0.5632 (0.3764)	-0.4813 (0.4476)	0.1974 (0.3504)	0.5658 (0.5468)	0.0192 (0.4521)	0.2679 (0.4244)	0.7235 (0.5278)	-0.2095 (0.3465)
Comercio	0.0125 (0.2276)	-0.1489 (0.2522)	-0.2930 (0.4206)	-0.0063 (0.3368)	-0.0330 (0.4960)	0.0791 (0.4413)	0.1030 (0.3996)	-0.3004 (0.4668)	0.1842 (0.2727)
Transporte y almacenamiento	0.0423 (0.2577)	0.1955 (0.3132)	-0.5264 (0.4569)	-0.0408 (0.3496)	-0.1329 (0.5502)	-0.0691 (0.4485)	0.2211 (0.4103)	0.1742 (0.4967)	-0.0750 (0.2898)
Alojamiento y servicios de comida	-0.4743 (0.2858)	-0.7086* (0.3285)	-0.5199 (0.4991)	0.3347 (0.3523)	0.1985 (0.5129)	0.6636 (0.4706)	0.3184 (0.4132)	0.0059 (0.4808)	0.3123 (0.3453)
Información y comunicaciones	0.4929 (0.3229)	0.1126 (0.4611)	0.3272 (0.4866)	0.8689* (0.3697)	0.8675 (0.5508)	0.8901 (0.4797)	1.1034** (0.4216)	0.6101 (0.5201)	1.0683*** (0.3119)
Actividades financieras y de seguros	0.2345 (0.3502)	-0.1207 (0.4469)	0.2715 (0.5334)	0.6599 (0.3596)	0.6664 (0.5225)	0.7833 (0.4828)	0.8620* (0.4170)	0.6900 (0.4862)	0.5838 (0.3590)
Actividades inmobiliarias	-0.0323 (0.4334)	0.1143 (0.4925)	-	0.4422 (0.3857)	0.5759 (0.6138)	0.3346 (0.4892)	0.3111 (0.4755)	0.1761 (0.5847)	0.0446 (0.4994)
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0.0075 (0.3495)	0.0130 (0.3857)	-	0.8765* (0.3639)	1.1983* (0.5315)	0.6070 (0.4910)	0.9655* (0.4166)	0.7317 (0.4901)	0.7861* (0.3453)
Actividades administrativas y servicios de apoyo	0.2017 (0.3082)	-0.2617 (0.4196)	0.0590 (0.4631)	0.4547 (0.3537)	0.4870 (0.5237)	0.4265 (0.4620)	0.6498 (0.4163)	0.2228 (0.5002)	0.6612* (0.3043)
Administración pública	0.2396 (0.2677)	-0.0308 (0.3294)	0.0984 (0.3311)	0.3725 (0.3458)	0.7285 (0.5073)	0.0835 (0.4662)	0.2914 (0.4089)	0.2081 (0.4790)	0.0014 (0.3080)
Enseñanza	-0.2359 (0.3105)	-0.4458 (0.3454)	-0.2155 (0.4495)	0.9554** (0.3409)	1.0893* (0.5013)	0.7897 (0.4575)	0.8751* (0.4044)	0.6750 (0.4704)	0.6058* (0.3001)
Servicios sociales y relacionados con la salud humana	-0.2140 (0.3433)	-0.5733 (0.4101)	-	0.1563 (0.3503)	0.2393 (0.5086)	0.3336 (0.4889)	0.1038 (0.4185)	-0.1190 (0.4876)	-0.0102 (0.3710)
Artes, entretenimiento y recreación	-	-	-	0.1341 (0.4220)	0.3341 (0.5913)	-0.1486 (0.6467)	0.7144 (0.4328)	0.5333 (0.5180)	0.4336 (0.3756)
Otras actividades de servicio	-0.4510 (0.4185)	-0.4962 (0.4665)	-	0.3331 (0.3576)	0.4687 (0.5296)	0.2716 (0.4659)	0.1714 (0.4348)	-0.0880 (0.5405)	-
Actividades de los hogares como empleadores	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Observaciones	18064	6809	10631	8637	3076	5498	10072	3630	6218

Errores estándar en paréntesis

* p < 0.05

** p < 0.01

*** p < 0.01

Las casillas con guión (-) corresponden a aquellos casos en donde no fue posible obtener estimadores debido a la baja prevalencia o a la omisión de algunas variables para evitar multicolinealidad perfecta.

Al examinar algunas variables laborales, se puede observar que el coeficiente de contrato escrito es estadísticamente significativo solo para mujeres sin educación superior completa en periodo de prepandemia. De esto, se puede concluir que mujeres sin educación superior completa con contrato escrito tienen una menor probabilidad de teletrabajar en dicho periodo. Adicionalmente, los tipos de jornada no muestran resultados significativos en ninguno de los dos casos (con o sin educación superior completa). La antigüedad laboral es estadísticamente significativa para los individuos sin educación superior completa para ambos periodos de cuarentena, aumentando la probabilidad de teletrabajar. En cambio, para los individuos con educación superior completa la antigüedad laboral es solo significativa en los hombres en la primera ronda de cuarentenas masivas. Por último, vivir en la región Metropolitana incrementa la probabilidad de teletrabajar para los individuos sin educación superior completa en todos los periodos bajo estudio. Por el contrario, para los individuos con educación superior completa dicho coeficiente es significativo solo para los periodos de pandemia.

Las diferencias de ambos grupos persisten en el análisis de ramas de actividad. Para los individuos sin educación superior completa, en el general las ramas de actividad no presentan efectos significativos. Por el contrario, entre quienes sí cuentan con dicho nivel educativo se observan efectos estadísticamente significativos claramente diferenciados, encontrándose que las ramas de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; Explotación de minas y canteras; Construcción; Comercio; Alojamiento y servicios de comida; y Servicios sociales y relacionados con la salud humana, muestran efectos negativos en la probabilidad de teletrabajar, mientras que el efecto es positivo en las ramas de Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros, Actividades profesionales, y Enseñanza.

V. Conclusiones, perspectivas y recomendaciones

En tiempos de COVID-19, el teletrabajo ha permitido proteger el empleo de aquellas personas cuya naturaleza de sus funciones es factible de realizar de manera remota. Así, los segmentos que han accedido al teletrabajo se han visto privilegiados con impactos mucho menores en términos de destrucción de empleo que aquellos grupos de la población que no cuentan con esta posibilidad.

Sin embargo, las cifras son bastante claras en mostrar que, en ausencia de cuarentenas masivas, la prevalencia del teletrabajo se reduce rápidamente. Si bien es valorable que exista el teletrabajo, pues permite a ciertos segmentos poder participar en el mercado laboral, es importante no caer en una sobreexpectativa con este formato laboral. Algunos

insisten en que el teletrabajo llegó para quedarse, pero eso hay que matizarlo bastante. Si bien en algunas ramas tendrá un impacto más permanente como Información y comunicaciones y Servicios financieros, en muchas otras el efecto solo es temporal. Un elemento que da cuenta de lo anterior es el enorme diferencial entre los trabajadores asalariados trabajando desde su propio hogar reportados por la ENE y las cifras de registros administrativos de la Dirección del Trabajo sobre pactos de trabajo a distancia o teletrabajo. Así, por ejemplo, las cifras de la Dirección del Trabajo al 31 de mayo de 2021 daban cuenta de que a dicha fecha se habían registrado un total de 283.610 pactos de trabajo a distancia o teletrabajo, de los cuales 67.106 se encontraban vigentes a esa fecha. Esto contrasta fuertemente con los 813.463 asalariados que trabajaban principalmente desde su propio hogar al trimestre marzo-mayo 2021 de acuerdo a la ENE. Esto refleja que la mayoría de quienes en la práctica han ejercido este formato durante la pandemia no lo han hecho cumpliendo los requisitos exigidos en la ley, ya que como se señaló anteriormente es obligación registrar estos pactos ante la Dirección del Trabajo. La razón fundamental detrás de esta enorme discrepancia es que en la mayoría de los casos el teletrabajo fue una solución transitoria para poder seguir operando en pandemia y con acuerdo de palabra entre las partes, pero sin la expectativa de mantener esta modalidad laboral de manera permanente, lo que explica la baja tasa de registro de los pactos en comparación a la cantidad efectiva de trabajadores asalariados ejerciendo las labores desde su propio hogar. Se esperaría que en aquellos casos en donde haya intencionalidad de que el formato de teletrabajo sea duradero exista una mayor propensión a registrar los pactos de trabajo a distancia o teletrabajo ante la Dirección del Trabajo, por lo que esta cifra se vuelve particularmente relevante para poder dimensionar el alcance de este fenómeno desde una perspectiva de mediano plazo en un contexto sin pandemia (o bajo control).

Además, entre los empleadores que declaran que mantendrán este formato a futuro, la mayoría solo implementará solo una fracción de la jornada laboral a través de teletrabajo. En efecto, de acuerdo a un sondeo de la consultora Randstad dado a conocer en septiembre de 2020, si bien el 75% de los ejecutivos encuestados declaró que planeaba mantener la modalidad de teletrabajo una vez finalizada la pandemia, entre quienes estaban en dicha situación el 63% señaló que el formato se mantendría solo algunos días a la semana, mientras que apenas el 12% indicó que esta modalidad se mantendría a tiempo completo. Por otra parte, una encuesta realizada en los meses de octubre y noviembre de 2020 por el Colegio de Ingenieros de Chile y la Facultad de Economía y negocios de la Universidad de Chile se les preguntó a las empresas sobre su postura con respecto al teletrabajo para los siguientes años. Apenas 3,1% respondió que esperaba que sus trabajadores realizaran el 100% de su jornada a través de teletrabajo. El 28,3% esperaba que sus trabajadores destinaran 25% de su jornada presencial y el otro 75% mediante teletrabajo. Así, la

mayoría no espera que el teletrabajo sea una fracción predominante de la jornada laboral de los trabajadores. Esto es muy relevante, pues las distintas evidencias indican que la mayoría del teletrabajo que persista postpandemia será en formatos acotados, por lo que todo apunta a que se reducirá significativamente la cantidad de asalariados que realizan sus tareas principalmente desde su propio hogar, pues la mayoría de quienes mantengan una modalidad de teletrabajo seguirán realizando sus labores principalmente en las dependencias del empleador.

En definitiva, superada la pandemia, si bien la prevalencia de este formato será mayor al nivel prepandemia, ésta estará muy por debajo del *peak* observado durante la primera ronda de cuarentenas masivas, cuando alcanzó el 20%.

Dado que una porción significativa de quienes mantendrán este formato posterior a la pandemia señala que solo lo hará de manera parcial, en la ENE sería útil incorporar en módulos rotativos alguna pregunta que logre capturar la realización del trabajo asalariado desde el propio hogar, aunque no sea este el lugar principal donde la persona ejerza su empleo. Esto ya que, en muchos casos, el trabajador puede realizar sus labores desde el propio hogar solo de manera parcial durante la semana laboral. Como se mencionó previamente, muchas encuestas señalan que el teletrabajo continuará en muchos casos, pero no como un formato de tiempo completo, sino que solo parcial. Por tanto, la inclusión de esta pregunta en módulos rotativos nos permitiría tener una visión mucho más completa de este fenómeno.

Asimismo, sería extraordinariamente útil que la Dirección del Trabajo reportara las cifras de los registros de pactos de trabajo a distancia o teletrabajo de una manera sistemática, regular y oficial, pues enriquecería el análisis de este formato laboral y permitiría cotejar el grado en que éste se realiza de manera subterránea.

Referencias

- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. y Ying, Z. J. (2015). “Does working from home work? evidence from a Chinese experiment”. *The Quarterly Journal of Economics* 130(1): 165–218.
- Bonacini, L., Gallo, G. y Scicchitano, S. (2021). “Working from home and income inequality: risks of a ‘new normal’ with COVID-19”. *Journal of Population Economics* 34: 303–360.
- Centro de Políticas Públicas UC (2021). “Factibilidad y determinantes del teletrabajo a nivel de ocupaciones en Chile y en la región Metropolitana”.
- De Vos, D., Van Ham, M. y Meijers, E. (2019). “Working from Home and Commuting: Heterogeneity over Time, Space, and Occupations”. IZA-Institute of Labor Economics.
- Delaporte, I. y Peña, W. (2021). “Working From Home Under COVID-19: Who Is Affected? Evidence From Latin American and Caribbean Countries”. GLO Discussion Paper Series 528, Global Labor Organization (GLO).
- Dingel, J. I. y Neiman, B. (2020). “How many jobs can be done at home?”. *Journal of Public Economics* 189: 1-8.
- Gottlieb, C., Grobovsek, J., Poschke, M., & Saltiel, F. (2021). “Working from home in developing countries”. *European Economic Review* 133.
- Salazar, C. y Olalde, K. (2006). “Situación actual del Teletrabajo en la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de Información”. X Congreso Internacional de Ingeniería de Proyectos, Valencia, pp. 1515-1525.
- Sarbu, M. (2015). “Determinants of Work-at-Home Arrangements for German Employees”. *Labour* 29(4): 444-469.
- Sooriyapperuma, W., & Nawarathna, C. (2021). “Determinants of Employees’ Job Satisfaction when Working from Home; with particular reference to the telecommunication and software companies in Colombo district Sri Lanka”. *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 47-61.



 **OCEC** **udp**
Observatorio del Contexto Económico