

## Nota Técnica

### Medición del Trabajo a Distancia y Teletrabajo en la Encuesta Casen 2024<sup>1</sup>

#### I. Antecedentes

El Módulo de Trabajo de la Encuesta Casen tiene por objetivo general *identificar y caracterizar la situación laboral y previsional de la población de 15 años y más (población en edad de trabajar)*. Este objetivo se complementa por dos objetivos específicos: a) disponer de información relevante que permita evaluar las políticas laborales puestas en ejecución; y b) estudiar la evolución de la situación laboral y ocupacional según estratos socioeconómicos y de los distintos grupos de población.

Durante el proceso de diseño del nuevo cuestionario de la Encuesta Casen 2024, se realizó una etapa de identificación de necesidades<sup>2</sup> que implicó la revisión del conjunto de preguntas e indicadores del Módulo de Trabajo del cuestionario<sup>3</sup>. Esta etapa incluyó tanto reuniones internas del equipo del Observatorio Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, unidad encargada de la encuesta, como sesiones de trabajo con equipos externos (en especial con representantes de la Organización Internacional del Trabajo, Subsecretaría del Trabajo, Instituto Nacional de Estadísticas de Chile y Uruguay, servicios relacionados, entre otros).

Durante esta etapa se realizó una revisión exhaustiva del cuestionario, utilizando como base la versión utilizada en la recolección de 2022. Esta etapa tuvo como propósito central la identificación de requerimientos de información posibles de obtener tanto a partir de los indicadores laborales tradicionales provistos por la Encuesta Casen, como también mediante el desarrollo de nuevas estadísticas e indicadores laborales. En el contexto de profundos cambios tecnológicos de los últimos años, junto con el impacto de la pandemia de Covid-19 sobre las dinámicas del mercado

---

<sup>1</sup> Participaron en la elaboración del documento: Rodrigo Alarcón, Alina Oyarzún y Jenny Encina, jefa del Departamento Análisis de la Realidad Social del Observatorio Social.

<sup>2</sup> Este proceso sigue las recomendaciones y etapas descritas por el Modelo Genérico del Proceso Estadístico (GSBPM, por sus siglas en inglés). Ver documento "Proceso de diseño de cuestionario Casen 2024. Diciembre de 2024", disponible en: [https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2024/proceso\\_diseno\\_cuestionario\\_casen\\_2024.pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2024/proceso_diseno_cuestionario_casen_2024.pdf)

<sup>3</sup> Dentro de las propuestas de cambio del módulo se incluyen: la reformulación de las alternativas de *razones de inactividad*, ajuste y actualización del módulo relativo a la *formalidad laboral*. Asimismo, se recomendó la eliminación de preguntas que presentaban menor relevancia analítica o duplicación de información, tales como aquellas relativas al traslado al lugar de trabajo, el retiro de fondos de AFP y la identificación de la rama de actividad económica de la empresa empleadora.

laboral, la medición del trabajo a distancia y teletrabajo surgió como una de las prioridades identificadas en esta instancia.

Este documento tiene como objetivo describir la propuesta de incorporación de una nueva medición de *trabajo a distancia y teletrabajo* a partir de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, y describir los principales pasos de validación técnica desarrollados para su implementación.

La siguiente sección revisa antecedentes respecto de la normativa nacional sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, así como antecedentes adicionales que permiten poner en contexto la relevancia de la medición del trabajo a distancia y teletrabajo. La sección III entrega un breve marco conceptual y definiciones, mientras que la sección IV revisa la experiencia internacional respecto de mediciones similares. La sección V describe el proceso de construcción del indicador implementado en la Encuesta Casen 2024 y la sección VI presenta un plan de análisis preliminar para estas nuevas preguntas. La sección VII ofrece una breve síntesis de los contenidos del documento.

## II. Normativa Nacional sobre el Trabajo a Distancia y Teletrabajo

El *trabajo a distancia y teletrabajo* son fenómenos del mercado laboral importantes de tener en cuenta desde la política pública, porque ofrecen beneficios potenciales tanto a las personas trabajadoras como a la economía y al medio ambiente. Por un lado, permiten mayor flexibilidad en el trabajo, pudiendo mejorar la calidad de vida de las personas y facilitando la conciliación entre la vida laboral y personal, al permitir una mayor flexibilidad en la organización del tiempo. Por otro lado, ayudan a reducir el desplazamiento habitual de las y los trabajadores, lo que contribuye no solo a un mejor aprovechamiento de su tiempo, sino también a la disminución de la contaminación ambiental y del uso de energía<sup>4</sup>. Además, fomentan la inclusión laboral, ya que personas que viven en zonas alejadas o que tienen dificultades para desplazarse pueden acceder a más oportunidades de empleo<sup>5</sup>. Desde el punto de vista de los empleadores, implica una reducción en los costos

---

<sup>4</sup> Observatorio Laboral de la Región Metropolitana, iniciativa, SENCE (2021) Factibilidad y Determinantes del Teletrabajo a Nivel de Ocupaciones en Chile y en la Región Metropolitana.

<sup>5</sup> Salazar, C. (2007) El Teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: Una gran carretera virtual por recorrer.

operativos asociados al mantenimiento de espacios físicos de trabajo. Además, el teletrabajo y el trabajo a distancia facilitan la atracción y retención de personas calificadas, ampliando las oportunidades de empleo y promoviendo la inclusión laboral de personas con movilidad reducida o aquellas que están al cuidado de otros.

No obstante, el trabajo a distancia y teletrabajo también presentan desventajas potenciales, como la superposición y posible interferencia entre los espacios y tiempos del trabajo remunerado y de la vida personal, pues en estas configuraciones laborales puede resultar difícil organizar y diferenciar adecuadamente las tareas y gestionar el tiempo, lo que puede afectar la productividad y el bienestar de las y los trabajadores. Adicionalmente, la falta de contacto directo con colegas y superiores puede disminuir el sentido de pertenencia o la identificación con la organización empleadora y complejiza la colaboración y el trabajo en equipo. Adicionalmente, el hecho de trabajar desde la vivienda puede dificultar la desconexión fuera del horario laboral, lo que se traduce en un aumento de las horas de trabajo, lo que en muchos casos impide lograr un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida familiar y, como consecuencia, produce una intensificación del trabajo<sup>6</sup>.

El trabajo a distancia y el trabajo desde casa no son fenómenos nuevos, pero la relevancia de medirlos ha aumentado, en parte debido a los cambios inducidos por la pandemia del coronavirus (Covid-19). Los confinamientos y el distanciamiento físico afectaron la vida cotidiana en muchos países, con enormes ramificaciones para los mercados laborales y los medios de vida de las personas. Una de las respuestas durante este período fue el aumento del número de personas que trabajan desde casa. Este cambio podría tener un impacto de largo plazo en varios aspectos, incluida la forma en que las personas organizan su trabajo y dónde lo realizan. Por lo tanto, la medición de estos fenómenos es hoy más relevante que nunca (Eurofound y OIT 2019).

En Chile, la pandemia de Covid-19 provocó, desde inicios de 2020, una expansión inédita del teletrabajo, una modalidad que hasta entonces era utilizada por un grupo reducido de personas. En efecto, el Estudio Longitudinal Empleo Covid-19, publicado en diciembre de 2021 por el Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales (CEEL)<sup>7</sup> señalaba que, a abril del 2021, aproximadamente un

---

<sup>6</sup> Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (2019) Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo, Santiago.  
<https://www.ilo.org/es/media/406516/download>

<sup>7</sup> Ver documento Estudio Longitudinal Empleo-Covid19: Datos de empleo en tiempo real.  
<https://www.uc.cl/site/assets/files/15455/estudio-empleo-covid19-datos-de-empleo-en-tiempo-real-diciembre2021.pdf>

24% de las y los trabajadores, trabajaba bajo la modalidad de teletrabajo, cifra que disminuyó a cerca de un 15% a fines de noviembre del mismo año<sup>8</sup>.

En el mismo período, el 1 de abril de 2020, entró en vigor la Ley 21.220<sup>9</sup>, que modificó el Código del Trabajo en materia de *trabajo a distancia*, generando la distinción entre dicha modalidad de trabajo y el *teletrabajo*, con foco en que estas modalidades no vulneren los derechos laborales y que, al mismo tiempo, las y los trabajadores se adecuen a las condiciones que requieren las empresas para su implementación. Dentro de este marco legal, se entienden el trabajo a distancia y el teletrabajo de la siguiente forma<sup>10</sup>:

- El **trabajo a distancia** es aquel en que el trabajador o trabajadora presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.
- El **teletrabajo** es un tipo de trabajo a distancia que ocurre si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Con esta modificación que se introduce al Código del Trabajo, se entiende por *teletrabajo* el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para la prestación de servicios desde el domicilio del trabajador(a) u otro lugar distinto al de las dependencias de la empresa (trabajo a distancia).

Por otra parte, y de manera complementaria, en el año 2023 se implementó la Ley 21.645 de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral<sup>11</sup>, la cual surge del trabajo conjunto entre el Gobierno y distintas organizaciones, que participaron en una mesa de diálogo sobre conciliación, trabajo y familia. Su objetivo principal es mejorar el bienestar de las familias, reduciendo las

---

<sup>8</sup> Estudios recientes indican que la factibilidad del teletrabajo guarda estrecha relación con el nivel de desarrollo económico de los países, siendo más alta en aquellos con mayor PIB per cápita. Mientras en naciones como México o Turquía esta modalidad abarca cerca del 25% de los empleos, en países desarrollados supera el 40%. En este marco, Chile se ubica entre los países de la OCDE con menor potencial de teletrabajo (OECD, 2020), con un 28% de las ocupaciones consideradas compatibles. A nivel nacional, el 25,9% de los(as) trabajadores(as) se desempeña en *empleos teletrabajables*, cifra que supera el 30% en la Región Metropolitana. Ver Informe del Observatorio Laboral - SENCE (2021) *Factibilidad y determinantes del teletrabajo a nivel de ocupaciones en Chile y en la Región Metropolitana*. En colaboración con el Centro de Políticas Públicas de la Universidad Católica y OTIC SOFOFA. Link: [https://politicaspUBLICAS.uc.cl/web/content/uploads/2021/01/Informe\\_Teletrabajo-1-3.pdf](https://politicaspUBLICAS.uc.cl/web/content/uploads/2021/01/Informe_Teletrabajo-1-3.pdf)

<sup>9</sup> Ver marco normativo en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

<sup>10</sup> Artículo 152 Quáter (G) del Código del Trabajo.

<sup>11</sup> Ver marco normativo en <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2023/12/29/43737-B/01/2431183.pdf>

desigualdades de género, promoviendo que tanto hombres como mujeres compartan de forma justa las tareas del hogar y el cuidado de otras personas.

Entre sus puntos clave, la ley reconoce el valor del trabajo de cuidado no remunerado y entrega nuevos derechos, como la posibilidad de trabajar en modalidad híbrida, cambiar temporalmente los turnos durante las vacaciones escolares, y dar preferencia para elegir fechas de vacaciones. También promueve acuerdos entre empleadores y sindicatos para reducir la jornada en ciertos periodos, exige que las empresas fomenten la conciliación y suma estos principios al Código del Trabajo, incluyendo conceptos como la parentalidad positiva y la protección a la maternidad y paternidad.

En términos de los medios que habilitan la posibilidad de trabajar de manera remota, en los últimos años se han promovido iniciativas para mejorar la infraestructura digital y el acceso a internet en diferentes regiones del país, facilitando que más personas puedan trabajar desde sus hogares o desde lugares remotos. Algunas de las iniciativas son:

- Programas de expansión de la red de fibra óptica<sup>12</sup>: el gobierno ha impulsado proyectos para desplegar infraestructura de fibra óptica en zonas rurales y menos conectadas, con el objetivo de reducir la brecha digital y ofrecer conexiones de alta velocidad a más hogares y empresas. Este programa es desarrollado por el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones.
- Subsidios y financiamiento para conectividad: se han creado fondos y subsidios destinados a facilitar que familias y pequeñas empresas puedan acceder a servicios de internet de calidad, especialmente en áreas rurales y remotas, como, por ejemplo: Fondo de Desarrollo de las Telecomunicaciones (FDT)<sup>13</sup>, el programa Conectividad para la Educación 2.0 y el plan Brecha Digital Cero<sup>14</sup>
- Alianzas público-privadas: el Estado ha colaborado con empresas del sector privado para ampliar la cobertura y mejorar la infraestructura tecnológica en distintas regiones del país.
- Proyectos de conectividad en zonas rurales: programas específicos para llevar internet satelital o tecnologías inalámbricas a comunidades alejadas, permitiendo que más personas puedan trabajar, estudiar y acceder a servicios digitales desde sus hogares.

---

<sup>12</sup> Para más detalle ver: <https://mtt.gob.cl/fibra-optica-para-chile>.

<sup>13</sup> Ver: <https://www.subtel.gob.cl/quienes-somos/divisiones-2/fondo-de-desarrollo-de-las-telecomunicaciones/>

<sup>14</sup> Ver: <https://www.subtel.gob.cl/estudio-brecha-digital-cero/>

- Iniciativas de alfabetización digital: además de la infraestructura, se han promovido programas para capacitar a las personas en el uso de tecnologías digitales, asegurando que puedan aprovechar al máximo las conexiones disponibles. Ejemplo de esta iniciativa es Plan de ciudadanía y alfabetización digital<sup>15</sup> del Ministerio de Educación.

Estas acciones buscan reducir las desigualdades en el acceso a internet y facilitar que más personas puedan trabajar desde sus hogares o lugares remotos, promoviendo una mayor inclusión digital en todo el país.

### III. Marco Conceptual y Principales Definiciones

Actualmente, no existen normas estadísticas internacionales estandarizadas para la medición del trabajo a distancia y del teletrabajo. No obstante, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha elaborado orientaciones técnicas que abordan el tema. En particular, una Nota Técnica publicada en 2020<sup>16</sup>, entrega definiciones y lineamientos metodológicos para la medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio. Este documento, elaborado en el contexto de la pandemia de Covid-19, está dirigido a los productores de estadísticas y busca mejorar la precisión y comparabilidad de la información sobre estas modalidades laborales.

En consonancia con lo anterior, la Conferencia Internacional del Trabajo N° 109<sup>17</sup>, celebrada en junio de 2021, adoptó una resolución en la que se insta a los países a introducir, utilizar y adaptar el *teletrabajo* como parte de una estrategia integral para una recuperación centrada en las personas, que sea inclusiva, sostenible y resiliente. La resolución enfatiza la importancia de implementar mecanismos como la reglamentación, el diálogo social, la negociación colectiva y la cooperación en los espacios laborales, junto con medidas orientadas a reducir las brechas en el acceso a la tecnología digital. Agrega que todo ello debe realizarse en conformidad con las normas

---

<sup>15</sup> Para más detalle ver: <https://ciudadaniadigital.mineduc.cl/>.

<sup>16</sup> Ver Informe: OIT (2020) Covid-19: Orientaciones para definir y medir el trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio (desde casa) y el trabajo basado en el domicilio.

<https://www.ilo.org/es/publications/definicion-y-medicion-del-trabajo-distancia-el-teletrabajo-el-trabajo>

<sup>17</sup> Ver: <https://www.ilo.org/es/conferencia-internacional-del-trabajo-cit/109a-reunion-de-la-conferencia-internacional-del-trabajo-2021>

internacionales del trabajo, promoviendo la protección de datos, el respeto a la privacidad y la conciliación entre la vida laboral y personal.

En este contexto, a continuación se presentan las orientaciones conceptuales recomendadas por la OIT para la definición estadística y medición de las modalidades de trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo basado en el domicilio. Si bien estos conceptos comparten elementos comunes y, en ciertos casos, presentan solapamientos —particularmente en relación con el *lugar* en que se desarrolla la actividad laboral—, resulta esencial establecer distinciones operativas claras que permitan su adecuada identificación.

En términos generales, el trabajo a distancia y el teletrabajo implican la *ejecución de tareas laborales desde ubicaciones alternativas a la sede principal del empleador*, siendo la vivienda una de las opciones más frecuentes, aunque no la única, ya que también pueden considerarse espacios de cotrabajo, bibliotecas, cafeterías u otros.

En los últimos años, estas formas de organización del trabajo han cobrado creciente relevancia para el análisis de los mercados laborales, impulsadas por el desarrollo de las tecnologías de la información y por una mayor atención a la conciliación entre la vida laboral y personal. A pesar de no tratarse de fenómenos recientes, la pandemia de la Covid-19 operó como un punto de inflexión, acelerando su adopción y visibilizando la necesidad de contar con herramientas estadísticas adecuadas para su seguimiento<sup>18</sup>. Las medidas de confinamiento y distanciamiento físico adoptadas en numerosos países provocaron un aumento sustancial del trabajo desde el hogar, lo que generó impactos significativos tanto en las dinámicas laborales como en las condiciones de vida de las y los trabajadores.

El concepto de *lugar de trabajo predeterminado* constituye un referente clave para la identificación y delimitación de las modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo. Su función es suministrar un *concepto de referencia* para las definiciones de trabajo a distancia y teletrabajo. Este concepto se refiere al *sitio en el que se espera que un trabajador(a) desempeñe sus funciones en condiciones*

---

<sup>18</sup> Ver documentos: a) OIT (2021) Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/lineamientos-para-la-regulacion-del-trabajo-distancia-y-el-teletrabajo>;  
b) OIT (2022) Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina. <https://www.ilo.org/es/publications/perspectiva-empresarial-sobre-la-legislacion-del-teletrabajo-en-america>; y  
c) OECD (2023) Measuring Telework in the Covid-19 Pandemic. OECD digital economy papers. July 2021 No. 314. [https://www.oecd.org/en/publications/measuring-telework-in-the-covid-19-pandemic\\_0a76109f-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/measuring-telework-in-the-covid-19-pandemic_0a76109f-en.html)

*normales, considerando su ocupación y situación laboral.* No se trata de una ubicación necesariamente única o fija, como podría sugerir el término "*lugar de trabajo principal*" (ubicación física donde se realiza todo o principalmente el trabajo), sino del lugar por defecto asociado al tipo de empleo. En la mayoría de los casos, este lugar corresponde a los *locales de la unidad económica*<sup>19</sup> —ya sea del empleador, del negocio familiar o del propio trabajador(a)—, o incluso a *instalaciones del cliente*<sup>20</sup> o *espacios públicos*<sup>21</sup>, como ocurre con ciertos trabajadores o trabajadoras móviles, como vendedores ambulantes o agentes del orden. Este marco de referencia permite establecer si un trabajador o trabajadora está desarrollando su actividad desde una *ubicación alternativa*, lo cual es esencial para clasificar adecuadamente el trabajo como remoto o teletrabajo.

En situaciones donde no existe un lugar de trabajo predeterminado claramente identificable, la aplicabilidad de los conceptos de trabajo a distancia y teletrabajo varía según la naturaleza de la relación laboral. En el caso de las y los *trabajadores dependientes*, es posible que desarrollen su labor en lugares ajenos al control directo del empleador, como su propio domicilio, manteniéndose vigente la noción de trabajo a distancia. Por el contrario, para las y los *trabajadores independientes* sin una ubicación fija asociada a su actividad, estos conceptos pierden relevancia, a excepción de aquellos que operan principalmente desde su hogar, donde este pasaría a ser considerado como los locales de su unidad económica. Así, el *lugar de trabajo predeterminado* actúa como un elemento estructural para entender y clasificar con precisión las distintas formas de organización laboral y su medición estadística.

De tal forma la *ubicación física* en la que se realiza efectivamente el trabajo es un elemento clave para la identificación estadística del trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo basado en el domicilio. Esta ubicación puede coincidir o no con el lugar de trabajo predeterminado,

---

<sup>19</sup> Se entiende por *locales, instalaciones o emplazamiento de la unidad económica* el lugar donde, en teoría o en la práctica, se realiza el trabajo. Para las y los trabajadores *dependientes*, este concepto abarca los espacios pertenecientes o controlados por la unidad económica que los emplea, como los locales del empleador o del negocio familiar. En el caso del *trabajo independiente*, incluye los espacios bajo su control donde ejercen su actividad, pudiendo coincidir con su domicilio si allí se desarrolla principalmente su trabajo.

<sup>20</sup> Los *locales, instalaciones o emplazamientos* de un cliente se consideran lugar de trabajo predeterminado cuando la naturaleza de la ocupación requiere que las tareas se realicen habitualmente en dichos espacios, que no son propiedad ni están bajo el control de la unidad económica del trabajador(a). Esta categoría abarca entornos como fábricas, obras, oficinas, tiendas, restaurantes o domicilios particulares, donde se entregan bienes o servicios. En el caso de empleados, el cliente se refiere al cliente del empleador, y el trabajo realizado en estas ubicaciones no se clasifica como trabajo a distancia, sino como parte del entorno habitual propio del puesto.

<sup>21</sup> Los *espacios públicos* se consideran lugar de trabajo predeterminado cuando la naturaleza de la actividad exige que las tareas se realicen en lugares abiertos al público, como calles, parques, estaciones o aparcamientos. Esta categoría incluye ocupaciones como vendedores ambulantes, operarios de carretillas o agentes de policía en patrullaje. Al tratarse del entorno habitual requerido por el trabajo, estos espacios no son ubicaciones alternativas, sino el punto de referencia principal para distinguir el trabajo a distancia y el teletrabajo desde una perspectiva estadística.



y su análisis permite clasificar adecuadamente las modalidades laborales según el entorno en que se llevan a cabo. Si el trabajo se realiza en una ubicación distinta al lugar predeterminado, se considera trabajo a distancia o teletrabajo; si se efectúa en el domicilio del trabajador(a), se clasifica como *trabajo a domicilio* o *trabajo basado en el domicilio*<sup>22</sup>. Estos conceptos deben aplicarse en relación con un puesto de trabajo específico, generalmente el principal del trabajador(a).

### III.1 Principales Conceptos

Siguiendo las orientaciones de la OIT (2020), se pueden identificar cuatro grandes grupos de trabajo (ver Esquema 1 de la página siguiente)<sup>23</sup>. Como se puede observar, los conceptos de trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo basado en el domicilio están estrechamente relacionados y presentan cierto nivel de traslape. Por ejemplo, un *teletrabajador(a)* puede realizar sus tareas desde el domicilio, al igual que un trabajador(a) *basado en el domicilio* puede estar teletrabajando. Estos cruces conceptuales pueden abordarse como categorías adicionales que enriquecen la comprensión de las definiciones principales, o bien medirse por separado. La identificación de términos estadísticos diferenciados para estos *solapamientos* resulta clave para precisar el significado y alcance de cada categoría en los procesos de medición y análisis estadístico. A continuación, se describen sus principales características:

a) **Trabajo a distancia:** Si bien actualmente no existe una definición estadística internacionalmente aceptada de “trabajo a distancia”; este concepto puede entenderse como el *trabajo realizado total o parcialmente desde una ubicación alternativa distinta al lugar de trabajo predeterminado*. Esta condición aplica de forma diferenciada según la situación en la ocupación del trabajador(a).

En el caso de las y los *trabajadores dependientes*, se considera trabajo a distancia cuando las tareas se efectúan fuera de los locales del empleador(a), de los clientes o de los espacios públicos donde normalmente se desempeñan, siempre que dicha modalidad sea aprobada por la unidad económica correspondiente. Estas ubicaciones alternativas pueden incluir el domicilio

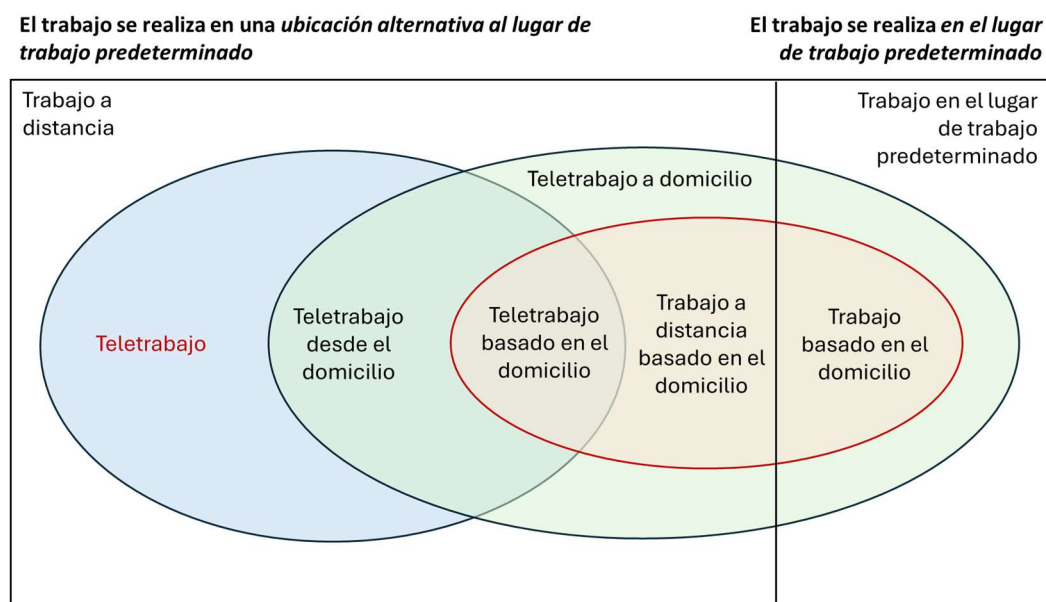
---

<sup>22</sup> Estas categorías no deben confundirse con la realización del *trabajo en el domicilio del cliente o empleador* (ejemplo: jardinero, gáster, reparadores, electricistas, empleadas domésticas puertas afuera y puertas adentro, etc.), puesto que corresponden específicamente a actividades realizadas en la vivienda o residencia habitual del trabajador(a).

<sup>23</sup> La definición operacional sobre cómo son medidos los indicadores, se describe en la sección IV.2 Operacionalización del Indicador.

del trabajador(a), espacios de cotrabajo, centros de teletrabajo u otros lugares fuera del control del empleador o cliente. Se excluyen de esta categoría las y los trabajadores familiares auxiliares que laboran para negocios sin locales fijos.

Esquema 1: Esquema de trabajo a distancia y trabajo en el lugar de trabajo determinando



Fuente: OIT 2020.

Para las y los *trabajadores independientes*, el trabajo a distancia implica realizar actividades fuera de los locales bajo su control, fuera del domicilio (cuando este actúa como su centro habitual de trabajo) o fuera de los espacios del cliente. No obstante, la aplicación del concepto resulta más compleja en este grupo, dado que muchos no disponen de locales fijos. Por ello, se propone un enfoque operativo que limite la definición de trabajo a distancia a aquellos trabajadores(as) independientes que cuenten con locales fijos diferenciables (incluso dentro del domicilio) o que trabajen principalmente desde casa. En estos casos, se consideraría que realizan trabajo a distancia cuando operan desde ubicaciones alternativas distintas a sus instalaciones habituales, las de sus clientes o su propio domicilio, siempre que estos últimos constituyan el lugar de trabajo predeterminado.

No obstante, para efectos de la Casen 2024, dado el tipo de preguntas levantadas, es posible identificar un tipo específico de trabajo a distancia: el **trabajo a distancia desde el domicilio**. Esta categoría comprende a aquellos trabajadores(as) que desempeñan sus funciones a

distancia desde su lugar de residencia. En este caso, el domicilio del trabajador(a) se convierte en el espacio físico donde se lleva a cabo la actividad laboral, constituyéndose como una alternativa al lugar de trabajo tradicional o predeterminado por el empleador.

- b) **Teletrabajo:** al igual que el trabajo a distancia, esta modalidad no cuenta actualmente con una definición estadística internacional estandarizada. No obstante, su conceptualización operativa se basa comúnmente en dos componentes clave: i), que el trabajo se realice total o parcialmente desde una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado (principalmente en el lugar de residencia), y ii) que dicha actividad implique el uso esencial de dispositivos electrónicos personales —como computadoras, tabletas o teléfonos— para llevar a cabo las tareas laborales. Estos dispositivos permiten tanto la ejecución de funciones específicas como la comunicación con colegas, clientes u otros actores, sin necesidad de contacto físico directo.

En este sentido, el teletrabajo se define como una *subcategoría* del trabajo a distancia, diferenciada por el uso intensivo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Así, aunque puede realizarse desde diversas ubicaciones fuera del entorno laboral habitual, su característica distintiva radica en que el desempeño de las tareas depende fundamentalmente de herramientas electrónicas. Esta condición lo convierte en una modalidad única dentro del espectro del trabajo remoto, con implicaciones específicas para su identificación y medición estadística.

Como en el caso del trabajo a distancia, para efectos de la Casen 2024 es posible identificar un tipo específico de teletrabajo: el **teletrabajo desde el domicilio**. Esta categoría incluye a las y los trabajadores que realizan labores que se ajustan a la definición de teletrabajo, desarrollándolas desde su propia residencia. Al igual que en el trabajo a distancia domiciliario, el domicilio del trabajador(a) constituye una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado. Sin embargo, en este caso se incorpora además el uso de dispositivos electrónicos personales como herramienta principal para la ejecución de las tareas laborales.

- c) El **trabajo a domicilio** se refiere a las *actividades laborales realizadas total o parcialmente en la residencia habitual del trabajador(a), independientemente de su situación en la ocupación*. Esta categoría se basa en la ubicación física del trabajo y no necesariamente en el lugar de trabajo predeterminado, aunque ambos pueden coincidir, como en el caso de un(a) trabajador(a) independiente con oficina en su hogar. Según la OIT, se considera trabajo a domicilio aquel efectuado dentro del edificio o vivienda donde reside el trabajador(a), incluyendo áreas adyacentes como patios o jardines, pero excluyendo espacios comerciales o agrícolas anexos que no formen parte integral de la residencia. Esta modalidad forma parte del tipo de lugar de trabajo identificado en las estadísticas sobre relaciones laborales.
- d) **Trabajo basado en el domicilio:** según la Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo (OIT, 2018), es aquel trabajador(a) cuyo *domicilio privado constituye su principal lugar de trabajo*. Esta categoría incluye a quienes desempeñan habitualmente sus tareas laborales desde su residencia, con independencia de si esta se considera o no el lugar de trabajo predeterminado. En este sentido, el trabajo basado en el domicilio se clasifica como una subcategoría específica dentro del trabajo a domicilio, caracterizada por la habitualidad y centralidad del hogar como espacio principal de desempeño laboral.

En síntesis, los conceptos de trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo basado en el domicilio constituyen categorías distintas pero interrelacionadas, cuya delimitación conceptual es fundamental para una adecuada identificación y análisis estadístico. Si bien comparten elementos comunes, como la ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado o el uso de tecnologías para el desempeño laboral, cada uno presenta características específicas que justifican su diferenciación. Una definición clara de estos conceptos permite establecer una base sólida para su medición en encuestas de hogares y para el diseño de indicadores laborales pertinentes. En la sección Operacionalización se presenta la propuesta metodológica para su medición estadística, con el fin de avanzar hacia una medición coherente y comparable de estas modalidades de trabajo.

Como se verá en la siguiente sección, no existe un módulo estandarizado y validado para la medición de estos conceptos, por lo que su desarrollo es un desafío particular en el marco de la Encuesta Casen 2024.

#### IV. Experiencia Internacional de medición del trabajo a distancia y teletrabajo

A continuación, se describen las principales prácticas regionales y europeas para captar información sobre el trabajo a distancia y teletrabajo a partir de las principales encuestas de hogares<sup>24</sup>:

##### a) Experiencia de América Latina, EE. UU y Canadá en la medición del teletrabajo:

Según estadísticas regionales (Maurizio, 2021), durante el período de pandemia por Covid-19, caracterizado por fuertes medidas de confinamiento, entre el 20 % y el 30 % de los asalariados(as) trabajaron efectivamente desde sus domicilios. Tras los *peaks* máximos observados durante el segundo y tercer trimestre de 2020, la proporción de trabajadores(as) desde casa disminuyó con la flexibilización de confinamientos. Sin embargo, a finales de 2020 y comienzos de 2021, seguía siendo mucho mayor que antes de la pandemia. Estimaciones preliminares indican que, en la región, alrededor de 23 millones de personas teletrabajaron durante el segundo trimestre de 2020.

Respecto a los diversos instrumentos de medición de la incidencia del trabajo a distancia y teletrabajo, en general el **objetivo general** de las preguntas incluidas en las encuestas regionales, fue captar la ubicación física del lugar de trabajo, con el propósito de identificar si la o el trabajador realiza sus tareas desde el hogar, cuál es la modalidad de trabajo empleada (presencial, a distancia o teletrabajo), la frecuencia o habitualidad con que se realiza el trabajo remoto —aunque esto último solo se recoge en algunos casos—, así como el impacto que tuvo la pandemia sobre las formas de organización del trabajo.

Las **preguntas utilizadas** en las encuestas de hogares de distintos países para identificar el lugar de trabajo presentan tanto similitudes como diferencias relevantes en su formulación y alcance (ver Tabla 1 de la página siguiente). En general, la mayoría de los países formulan preguntas orientadas a *identificar el lugar físico* donde se realizan las tareas laborales, pero varían en cuanto a precisión y grupo objetivo. Estas variaciones reflejan distintos niveles de especificidad y cobertura, lo que

---

<sup>24</sup> Ver documentos: i) Maurizio, R. (2021) *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Nota técnica Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe. Link: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms\\_811301.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf), vii) Eurofound (2022), *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Link: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-01/ef22005en.pdf>

puede influir en la comparabilidad y profundidad de los datos obtenidos sobre trabajo a distancia y teletrabajo.

Tabla 1: Tipos de preguntas utilizadas y países que las implementan

Tipo de Pregunta	Países	Características
¿Dónde realiza principalmente sus tareas?	Argentina <sup>25</sup> , Colombia <sup>26</sup> , Costa Rica <sup>27</sup>	Pregunta directa sobre el lugar principal de trabajo. Permite identificar si es en el hogar.
¿Dónde realiza normalmente sus tareas?	Brasil (PNAD Continua) <sup>28</sup>	Similar a la anterior, pero con el énfasis en la normalidad o habitualidad.
¿Dónde realizó principalmente sus tareas en la semana pasada?	Chile (ENE INE) <sup>29</sup>	Incluye referencia temporal específica. Refleja el lugar efectivo de trabajo.
¿Dónde trabaja/realiza sus labores/actividades?	Bolivia <sup>30</sup> , México <sup>31</sup> , Panamá <sup>32</sup>	Pregunta más general, no distingue si es el lugar habitual o principal.
¿En cuál de los siguientes sitios o lugares trabaja?	Ecuador <sup>33</sup>	Ofrece opciones múltiples para indicar lugar de trabajo.
¿Dónde trabaja si su negocio no tiene un local/oficina?	México	Pregunta dirigida sólo a ciertos trabajadores(as) (negocios sin establecimiento físico).
¿Dónde trabaja? (asalariados)	Perú (ENAHO) <sup>34</sup>	Pregunta incorporada desde 2020 debido a la pandemia. Focalizada en asalariados.

Fuente: Maurizio, R. (2021).

Respecto a la *medición de teletrabajo* descritas a continuación (Tabla 2 de la página siguiente), también se evidencia algunas similitudes y diferencias en los enfoques adoptados por los países para su medición. En general, todos los instrumentos buscan captar la realización de trabajo a distancia, pero difieren en el nivel de profundidad y en los aspectos específicos que priorizan.

Una similitud importante es que todos incluyen preguntas con *referencia temporal reciente* (semana pasada), lo que permite estimar la efectividad del teletrabajo. En resumen, aunque todos los países abordan el teletrabajo desde una lógica de registro reciente, varían en el grado de detalle, conceptualización y dimensiones complementarias incorporadas.

A la vez, los diversos instrumentos utilizados para medir el trabajo a distancia y el teletrabajo presentan una notable **variedad en su formulación**, ya que no existe una estandarización regional clara. Las preguntas difieren en cuanto al nivel de precisión, el periodo de referencia y el grupo

<sup>25</sup> <https://www.indec.gob.ar/>

<sup>26</sup> <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/encuesta-nacional-de-hogares>

<sup>27</sup> <https://inec.cr/estadisticas-fuentes/encuestas/encuesta-nacional-hogares>

<sup>28</sup> <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/17270-pnad-continua.html>

<sup>29</sup> <http://www.ine.gob.cl/encuesta-empleo-contexto-covid-19/para-que-sirve>

<sup>30</sup> <https://www.ine.gob.bo/>

<sup>31</sup> <https://www.inegi.org.mx/>

<sup>32</sup> <https://www.inec.gob.pa/>

<sup>33</sup> <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/home/>

<sup>34</sup> <https://www.gob.pe/institucion/inei/campa%C3%B1as/8600-encuesta-nacional-de-hogares-enaho-2025>

objetivo al que se dirigen. En términos de **cobertura**, la mayoría de los países aplican las preguntas a todos los ocupados, tanto dependientes como independientes, aunque existen excepciones importantes: en Perú se limitan a los asalariados(as), en México se enfocan solo en trabajadores(as) sin local u oficina, y en Estados Unidos se capta con mayor precisión el trabajo desde casa al incluir una medición horaria, lo que añade una dimensión útil para analizar la intensidad del teletrabajo.

Tabla 2: Medición directas sobre teletrabajo específica de teletrabajo

País	Instrumento	Preguntas sobre Teletrabajo	Observaciones
<b>Brasil</b>	PNAD Covid	“¿La semana pasada estaba trabajando a distancia (oficina en casa o teletrabajo)?”	Captura efectividad semanal, distingue entre teletrabajo y oficina en casa.
<b>Uruguay</b>	ECH (modificada en 2020) <sup>35</sup>	“¿Habitualmente realiza teletrabajo?” “¿La semana pasada realizó teletrabajo?”	Permite distinguir habitualidad vs. efectividad.
<b>Costa Rica y Perú</b>	Encuestas nacionales	El trabajo desde el hogar incluye opción específica de teletrabajo	Permite identificar trabajo remoto como teletrabajo, no solo trabajo desde casa.
<b>EE. UU.</b>	Current Population Survey (CPS) <sup>36</sup> a/	¿Trabajó desde casa o teletrabajó durante la semana de referencia? b/	Indaga sobre la realización de trabajo remunerado desde el hogar, sin distinguir si es habitual o esporádico.
		¿Cuántas horas de su trabajo total fueron desde casa? c/	Pregunta cuantitativa sobre el número de horas de teletrabajo durante la semana de referencia.
<b>Canadá</b>	Time Use Survey <sup>37</sup>	La semana pasada, ¿teletrabajaste desde alguna de las siguientes ubicaciones? ¿Cuántas horas pagadas teletrabajaste la semana pasada? Si fuera tu decisión, ¿cuánto teletrabajo incluirías en tu horario laboral?	Captar incidencia, lugar trabajo efectivo, horas y evaluación carga teletrabajo.

Fuente: adaptación de Maurizio, R. (2021).

a/ Estas preguntas están dirigidas exclusivamente a personas empleadas y trabajando activamente durante el período de referencia.

b/ Se distingue entre trabajo remunerado en general y teletrabajo específicamente desde el hogar. El teletrabajo se refiere a cualquier cantidad de trabajo remunerado realizado desde casa durante la semana de referencia.

La tasa de teletrabajo se calcula como el porcentaje de personas empleadas y activamente trabajando durante la semana de referencia que reportaron haber teletrabajado o trabajado desde casa por remuneración. No se basa en el lugar habitual de trabajo, sino en el lugar efectivo donde se trabajó esa semana.

c/ Se cuantifica el número de horas trabajadas desde casa, permitiendo cálculos proporcionales o comparativos.

<sup>35</sup> Encuesta Continua de Hogares. Ver en: <https://www.gub.uy/instituto-nacional-estadistica/encuesta-continua-hogares>

<sup>36</sup> <https://www.census.gov/programs-surveys/cps.html>

<sup>37</sup> <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-652-x/89-652-x2024003-eng.htm>

Sin embargo, persisten **limitaciones comunes en los instrumentos**, como la escasa información sobre la frecuencia del trabajo desde el hogar, la dificultad para distinguir entre trabajo a domicilio, trabajo basado en el domicilio y teletrabajo, así como la falta de indicadores que permitan identificar si se trata de una modalidad formalizada o informal de trabajo remoto.

Entre las principales **consideraciones metodológicas** y desafíos en la medición del trabajo a distancia y el teletrabajo, destaca el hecho de que, en muchos casos, el *lugar efectivo* donde se realiza el trabajo no coincide con el lugar habitual, una situación que se hizo especialmente evidente durante la pandemia. En este sentido, Uruguay representa una buena práctica al incorporar en su encuesta ambas dimensiones: el lugar habitual y el lugar efectivo de trabajo. Esto resalta la necesidad de *avanzar hacia una definición consensuada y operativa* del teletrabajo y del trabajo a distancia, que permita comparaciones internacionales más precisas y útiles. Además, se recomienda ampliar la batería de preguntas incluidas en las encuestas, de modo que se capture de forma integral la modalidad de trabajo (presencial o remoto), el lugar habitual y efectivo donde se realiza, la frecuencia con que se teletrabaja, así como la naturaleza del vínculo laboral y el uso de tecnologías, todos elementos clave para una medición más completa y robusta de estas formas emergentes de empleo.

De la revisión de experiencias regionales, se puede concluir que la región ha avanzado considerablemente en la incorporación del trabajo a distancia y el teletrabajo en las encuestas de hogares, especialmente impulsada por la pandemia. Sin embargo, persisten desafíos importantes en la diferenciación entre modalidades y en la profundidad de la información recolectada. Mientras países como Uruguay, Estados Unidos y Canadá presentan modelos más completos al captar habitualidad, efectividad, intensidad y preferencias, otros como Costa Rica y Perú mantienen enfoques más generales. Las diferencias en formulación, cobertura y precisión metodológica evidencian la necesidad de estandarizar los instrumentos. Es crucial fortalecer las capacidades estadísticas para capturar mejor estos fenómenos en transformación. En definitiva, se requiere avanzar hacia marcos comparables que permitan un análisis más riguroso y útil para la formulación de políticas.

#### **b) Experiencia de la Unión Europea (Eurofound) en la medición del teletrabajo:**

Durante la pandemia de Covid-19, todos los países para los cuales existen datos comparables registraron aumentos significativos en la proporción de personas que realizaron teletrabajo, aunque



con variaciones en su magnitud<sup>38</sup>. En Francia y Reino Unido, cerca del 47% de los empleados teletrabajaron durante el primer confinamiento (marzo-mayo 2020), más del doble que un año antes en Francia y casi el doble en Reino Unido. Australia alcanzó una tasa similar al cierre de 2020, y Japón, sin confinamiento nacional, también incrementó su teletrabajo del 10 % al 28 % en mayo 2020, aunque manteniéndose en niveles más bajos que en otros países. En Italia, el teletrabajo se cuadruplicó en el segundo trimestre de 2020.

Las diferencias entre países pueden estar influenciadas por distintos métodos de encuesta. Además, el teletrabajo varió según la industria: sectores con alta digitalización, como tecnología, servicios profesionales y finanzas, alcanzaron tasas superiores al 50%, mientras que industrias relacionadas con producción física, salud, construcción y servicios de alojamiento tuvieron tasas mucho menores. La administración pública también mostró un alto nivel de teletrabajo, promoviendo esta modalidad.

Respecto a las encuestas europeas sobre trabajo a distancia y teletrabajo estas tienen como **principal objetivo** medir la prevalencia y frecuencia de esta modalidad en la población ocupada (ver Tabla 3).

Tabla 3: Tipos de preguntas utilizadas

País	Instrumento	Preguntas sobre Teletrabajo	Observaciones
Europa	EU Labour Force Survey (EU-LFS) <sup>39</sup>	¿Trabaja habitualmente desde el hogar? ¿Trabaja ocasionalmente desde el hogar?	Estas preguntas buscan estimar la <b>frecuencia</b> con la que los trabajadores desempeñan sus funciones desde casa
	European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS) <sup>40</sup>	¿Cuál fue su lugar de trabajo durante los últimos 12 meses?, ¿Con qué frecuencia trabajó en ese lugar? [Opciones de respuesta: <i>nunca, rara vez, a veces, a menudo, siempre.</i> ] Además, se incluyen preguntas sobre el uso de TIC en el trabajo: si se usaron <i>“siempre”</i> o <i>“a menudo”</i> .	Estas preguntas permiten construir variables compuestas para identificar distintas categorías de teletrabajo.

Fuente: Eurofound (2022).

<sup>38</sup> Ver documento *Teleworking in the Covid-19 Pandemic: Trends and Prospects*. OECD, 2021. Link: [https://www.oecd.org/en/publications/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects\\_72a416b6-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects_72a416b6-en.html)

<sup>39</sup> Permite distinguir entre trabajo habitual y ocasional desde casa. Alta cobertura estadística.

<sup>40</sup> Capta lugar y frecuencia de trabajo en los 12 meses previos. Integra variables sobre uso de TIC. Introduce el concepto de TICTM: trabajo móvil basado en TIC. No es directamente comparable con los otros dos instrumentos. Adicionalmente, se consideró el uso frecuente de TIC como condición para clasificar a un trabajo como teletrabajado.

Además, buscan caracterizar las condiciones laborales de quienes teletrabajan, diferenciando entre modalidades como teletrabajo total, parcial u ocasional. También pretenden establecer vínculos entre el uso de tecnologías de la información (TIC) y el lugar donde se realiza el trabajo, así como identificar qué tipos de ocupaciones son compatibles con el teletrabajo. Estos objetivos permiten una comprensión más integral del fenómeno y su evolución en el contexto laboral europeo.

Dentro de este marco se entiende el teletrabajo como un *arreglo laboral en el que el trabajo se realiza total o parcialmente desde el hogar, con el uso de TIC y parcial o nunca desde las instalaciones del empleador*. Esta definición incluye también otros lugares fuera del domicilio, como cafés o centros de trabajo remoto, siempre que se cumplan las condiciones esenciales del teletrabajo. Las principales modalidades se describen en la Tabla siguiente:

Tabla 4: Clasificación de modalidades de teletrabajo (basado en EWCTS 2021)<sup>41</sup>  
 Las y los trabajadores fueron clasificados en las siguientes categorías:

Modalidad	Criterio de clasificación
<b>Teletrabajo a tiempo completo</b>	Trabaja “siempre” desde casa.
<b>Teletrabajo parcial (incluye trabajo híbrido)</b>	Trabaja “a menudo” desde casa.
<b>Teletrabajo ocasional</b>	Trabaja “a veces” o “rara vez” desde casa.
<b>Trabajo desde las instalaciones del empleador</b>	Se distingue entre trabajadores(as) con empleo <i>teletrabajable</i> y <i>no teletrabajable</i> .

Fuente: Eurofound (2022).

Las encuestas europeas sobre teletrabajo presentan diferencias metodológicas que requieren cautela al comparar sus resultados, ya que las categorías empleadas no son completamente equivalentes. En 2015 se utilizó el concepto TICTM, que combinaba teletrabajo y trabajo móvil basado en TIC, pero este fue reemplazado por una definición más clara centrada en el teletrabajo desde el hogar con uso de tecnologías. Se subraya la importancia de considerar simultáneamente el lugar de trabajo, el uso de TIC y la frecuencia de teletrabajo para lograr una clasificación adecuada y más precisa del fenómeno.

De la experiencia europea se puede obtener una definición clara y funcional de teletrabajo, junto con una clasificación sistemática basada en frecuencia y uso de TIC. La incorporación de preguntas específicas en instrumentos como la encuesta de fuerza laboral de la Unión Europea (EU-LFS) 2020 o la encuesta telefónica europea de condiciones de trabajo (EWCTS) 2021, representa una buena

<sup>41</sup> European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS).

práctica en la medición estadística del teletrabajo, que puede servir de referencia internacional para el diseño de encuestas laborales más precisas y comparables.

### **c) Aprendizajes de las Experiencias**

Las experiencias de América Latina y Europa en la medición del trabajo a distancia y el teletrabajo muestran enfoques convergentes en algunos aspectos fundamentales, pero también diferencias significativas en cuanto a profundidad conceptual, estandarización metodológica y capacidad de análisis. En ambas regiones, las encuestas de hogares tienen como objetivo principal captar la ubicación física del lugar de trabajo, con interés creciente en identificar si las personas trabajan desde el hogar, con qué frecuencia lo hacen y en qué medida utilizan tecnologías digitales para ello. Sin embargo, mientras que en América Latina este objetivo ha sido en gran parte una respuesta coyuntural a la pandemia de Covid-19, en Europa se inscribe dentro de una estrategia más consolidada de seguimiento estadístico del teletrabajo como forma estructural de organización del empleo.

En América Latina predomina una gran diversidad de formulaciones en las preguntas, con un enfoque mayormente orientado a identificar si el *lugar principal de trabajo* es el domicilio/vivienda. Esta heterogeneidad se manifiesta en el uso de distintos *marcos temporales* (por ejemplo, habitualidad, normalidad o semana pasada) y *poblaciones objetivo* (todos los ocupados(as), empleo asalariado, trabajadores(as) sin local, entre otros), así como en la escasa inclusión de preguntas sobre *frecuencia o uso de TIC*.

Algunos países, como Uruguay, han introducido preguntas que permiten distinguir entre el lugar habitual y el efectivo de trabajo, e incluso sobre la naturaleza del teletrabajo, lo que constituye una buena práctica. No obstante, persisten vacíos importantes para distinguir entre modalidades como trabajo a domicilio, trabajo basado en el hogar y teletrabajo formalizado. Asimismo, existe poca sistematización en cuanto a la medición de la intensidad (horas trabajadas desde casa) y la regularidad de estas prácticas.

Por el contrario, el enfoque europeo liderado por Eurofound ha logrado avanzar hacia una definición operativa de teletrabajo que combina tres criterios esenciales: lugar de trabajo (principalmente fuera de las instalaciones del empleador), frecuencia (siempre, a menudo, ocasionalmente) y uso de tecnologías de información y comunicación (TIC). Las encuestas europeas como el EU-LFS 2020 y

el EWCTS 2021 incluyen baterías estructuradas de preguntas que permiten clasificar a las y los trabajadores en distintas modalidades de teletrabajo (completo, parcial, ocasional), integrando además la dimensión de “*teletrabajabilidad*” del empleo.

La conceptualización se basa en una lógica acumulativa que combina lugar, medios y frecuencia, lo que ofrece una herramienta robusta para análisis comparativos y para evaluar transformaciones estructurales en la organización del trabajo.

En conclusión, la comparación revela que, mientras América Latina ha avanzado en incorporar preguntas sobre trabajo desde el hogar en sus encuestas laborales, estas aún presentan limitaciones en términos de una conceptualización clara, comparabilidad regional y medición integral del fenómeno. La experiencia europea muestra, por su parte, un mayor grado de desarrollo metodológico, con definiciones más precisas y herramientas estadísticas que permiten capturar la diversidad y evolución del teletrabajo. Esta diferencia sugiere la necesidad de avanzar hacia una mayor armonización de los instrumentos de medición utilizados en la región, adoptando criterios conceptuales sólidos y expandiendo el repertorio de preguntas para lograr una caracterización más completa y útil para el diseño de políticas públicas laborales.

## V. Proceso de Construcción del indicador en Casen 2024

Para la construcción del indicador de trabajo a distancia y teletrabajo en Casen 2024, se realizaron las siguientes actividades con el fin de consolidar propuestas y validar el indicador con contrapartes técnicas relevantes:

- **Proceso de Detección Necesidades (enero 2024):** se presentó una primera propuesta de preguntas en un Taller con sectores relacionados, incluyendo el Ministerio del Trabajo, INE, superintendencias, entre otras.
- **Reuniones Contrapartes (marzo 2024):** se realizaron reuniones de trabajo con equipos técnicos del INE Chile, INE Uruguay, la oficina de OIT en Chile y la Subsecretaría del Trabajo, con el fin de ajustar la propuesta<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Se realizaron dos reuniones de trabajo con las contrapartes de OIT Chile, INE Chile, SUBTRAB e INE Uruguay, los días 11 marzo y 2 de abril.

- **Prueba *Question Appraisal System (QAS)*<sup>43</sup> (marzo 2024)**, metodología orientada a la identificación y resolución de problemas en los ítems de un cuestionario antes de que las preguntas salgan a campo.
- **Pruebas Cualitativas (junio 2024)**: se realizó una revisión y ajuste de preguntas con base en el análisis cualitativo realizado por el Departamento de Sociología de la Universidad Católica (DESUC), institución que se adjudicó una licitación pública para tales efectos.
- **Levantamiento Encuesta Prueba Piloto (agosto 2024)**: revisión y ajuste de las preguntas con base en Grupos Focales y realización de una Encuesta Piloto aplicada en 3 regiones (Región Metropolitana, del Libertador Bernardo O’Higgins, y del Biobío, con un total de 5.014 casos logrados).
- **Presentación Seminario Internacional (septiembre 2024)**: se presentó el conjunto de preguntas sobre Trabajo a Distancia y Teletrabajo (en domicilio) diseñado para Casen 2024 en el 2do Taller Regional del Grupo de Trabajo de Indicadores del Mercado laboral (GTML) que coordina INE-Chile en conjunto con INEGI-México. El taller se denominó “Estadísticas de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo remoto”<sup>44</sup>.
- **Acciones Permanentes**: validación interna y externa de los resultados del proceso de diseño, en reuniones con gabinete de la Subsecretaría y en sesión con el Panel de Expertos y Expertas de Casen 2024.

## V.1 Evaluación de las preguntas de trabajo a distancia y teletrabajo

Para medir el trabajo a distancia y teletrabajo se diseñaron 4 preguntas (o33a a o33d) y se incluyó, adicionalmente, una pregunta que tenía como objetivo estimar la demanda potencial de trabajo a distancia (o33e). La serie de preguntas propuestas inicialmente y sus categorías de respuesta son las siguientes:

- **Pregunta o33a. ¿Dónde realiza %nombre%, habitualmente su trabajo o actividad?**

*Lea alternativas*

1. En instalaciones u oficina del cliente o empleador

---

<sup>43</sup> Metodología propuesta por G. Willis & J. Lesser (1999) Question Appraisal System QAS – 1999. Research Triangle Institute, USA. Consiste en un método diseñado para asistir a los diseñadores de cuestionarios en la evaluación de preguntas de encuestas, y en la identificación y resolución de problemas, antes de que las preguntas salgan a campo. Se basa en que es posible mejorar las preguntas a través de la revisión sistemática de un cuestionario, utilizando una guía estandarizada. Se compone de 8 pasos, donde cada uno corresponde a una característica específica de la pregunta. Cada paso contiene subítems, que en total permiten evaluar 27 aspectos de cada pregunta.

<sup>44</sup> Se presentaron las experiencias de Argentina, Uruguay y Chile. Mientras la OIT entregó directrices de la medición del indicador.

2. En la casa del empleador o cliente
3. En instalaciones u oficinas propias o arrendadas
4. En oficina, local, taller o fábrica, anexo a su hogar (en el mismo predio)
5. En su propia vivienda o casa
6. En la calle o vía pública
7. En obras de construcción, mineras o similares
8. En un predio agrícola o espacio marítimo o aéreo
9. En otro lugar
- 88. No sabe
- 99. No responde

Condición habilitante: personas ocupadas (o1 = 1 | o2 = 1 | o3 = 1)

- **Pregunta o33b. En las últimas 4 semanas, ¿%nombre% trabajó al menos un día completo...**

*Lea alternativas*

1. En su propia vivienda
2. En el mismo predio, sitio o edificio de su vivienda, pero en un espacio separado
3. No ha trabajado desde su vivienda
- 88. No sabe
- 99. No responde

*Alternativas 3, -88, -99 → Pasan a o33e*

Condición habilitante: personas ocupadas (o1 = 1 | o2 = 1 | o3 = 1)

- **Pregunta o33c. En las últimas 4 semanas, ¿con qué frecuencia trabajó %nombre% desde su vivienda?**

*Lea alternativas*

1. Una vez por semana o más
2. Menos de 1 vez por semana
- 88. No sabe
- 99. No responde

Condición habilitante: personas que trabajaron un día completo en su vivienda o en el mismo predio, sitio o edificio de su vivienda (o33b = 1, 2)

- **Pregunta o33d. Para realizar este trabajo en su vivienda, ¿%nombre% utilizó la mayoría del tiempo un computador, teléfono inteligente (smartphone), teléfono fijo o Tablet?**

1. Sí
2. No
- 88. No sabe
- 99. No responde

Condición habilitante: personas que trabajaron un día completo en su vivienda o en el mismo predio, sitio o edificio de su vivienda (o33b = 1, 2)

- **Pregunta o33e. Actualmente, %nombre% ¿podría desempeñar su trabajo desde su vivienda?**

*Lea alternativas*

1. Sí, todo su trabajo se puede realizar desde la vivienda
2. Sí, parte de su trabajo se puede realizar desde la vivienda
3. No, su trabajo no se puede realizar desde la vivienda
- 88. No sabe
- 99. No responde

Condición habilitante: personas ocupadas y que no han trabajado desde su vivienda en las últimas 4 semanas ((o1 = 1 | o2 = 1 | o3 = 1) & (o33b=3,-88,-99))

A continuación, se describe cada una de ellas junto con los principales resultados obtenidos en dos instancias de evaluación: la revisión por parte de **Grupos Focales** con encuestadoras y encuestadores que participaron de dicha instancia y el **levantamiento Piloto de Casen 2024**<sup>45</sup>.

### V.1.1 Resultados de Grupos Focales<sup>46</sup>

Los grupos focales fueron realizados los días 12 y 13 de agosto, con la participación de 8 y 9 personas, respectivamente. Los asistentes fueron encuestadores de las regiones Metropolitana de Santiago, del Libertador Gral. Bernardo O'Higgins y del Biobío, distribuidos como se detalla en la siguiente Tabla:

Tabla 5: Número de personas encuestadores que participaron en grupos focales

Región	N° de asistentes
Metropolitana de Santiago	8
Libertador Gral. Bernardo O'Higgins	4
Biobío	5
<b>Total</b>	<b>17</b>

Fuente: Informe de resultados Grupos focales con encuestadoras y encuestadores, Centro de Microdatos.

Los resultados del ajuste de las preguntas y su evaluación y/o revisión por los grupos focales, es la siguiente:

- **Pregunta o33a. ¿Dónde realiza %nombre%, habitualmente su trabajo o actividad principal?**  
Lea alternativas
  1. En instalaciones u oficina del cliente o empleador
  2. En la casa del empleador o cliente
  3. En instalaciones u oficinas propias o arrendadas
  4. En oficina, local, taller o fábrica, anexo a su hogar (en el mismo predio)
  5. En su propia vivienda o casa
  6. En la calle o vía pública
  7. En obras de construcción, mineras o similares
  8. En un predio agrícola o espacio marítimo o aéreo
  9. En otro lugar

-88 No sabe  
-99 No responde

La pregunta y sus alternativas no presentaron dificultades de comprensión. Se observa que personas que realizaron encuestas en sectores urbanos consideran que “son demasiadas

<sup>45</sup> Las preguntas también fueron evaluadas en pruebas cognitivas, sin hallazgos relevantes.

<sup>46</sup> Los grupos focales fueron realizados por el Centro de Microdatos de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, institución responsable del levantamiento de la encuesta Casen 2024.

alternativas, no que son difíciles en sí mismas, pero que pueden cansar al encuestado” o que “era medio complejo decir todas las alternativas porque, por lo general, las personas tienen claro dónde trabajan, entonces lo respondían casi de inmediato”. Sin embargo, entre los y las encuestadoras que realizaron encuestas en sectores rurales o mineros, se considera que es necesario tener todas las categorías de respuesta que incluye la pregunta.

Respecto a la selección de la alternativa, por parte de las personas encuestadas, no se dieron mayores dificultades. Pero dos personas señalan que tuvieron, cada uno, un caso donde la persona trabajaba en más de un lugar. Por lo tanto, una sugerencia es recalcar la palabra “habitualmente” y anotar dónde pasa más tiempo.

- **Pregunta o33b. La semana pasada, ¿%nombre% realizó algún trabajo remunerado en su vivienda, sitio o terreno?**

Considere al menos un día completo.

1. En su propia vivienda
  2. En el mismo predio, sitio o edificio de su vivienda, pero en un espacio separado
  3. No ha trabajado desde su vivienda
- 88. No sabe  
-99. No responde

Respecto a la versión original, esta pregunta fue modificada (fraseo y período de referencia). No obstante, esta pregunta no presentó mayores problemas de comprensión para identificar si se realiza un trabajo remunerado en la vivienda, sitio o terreno.

- **Pregunta o33c. La semana pasada, ¿con qué frecuencia %nombre% trabajó desde su vivienda?**

Lea alternativas.

1. Un día
  2. Varios días
  3. Todos los días
- 88. No sabe  
-99. No responde

Respecto a la versión original, esta pregunta fue modificada (período de referencia y categorías de respuesta). Ninguna persona encuestada tuvo dificultades ni dudas respecto a la pregunta ni las alternativas de respuesta.



- **Pregunta o33d. Para realizar este trabajo en su vivienda, ¿%nombre% utilizó la mayoría del tiempo un computador, teléfono inteligente (smartphone), teléfono fijo o Tablet?**
  1. Sí
  2. No
  - 88. No sabe
  - 99. No responde

Esta pregunta no presentó problemas.

- **Pregunta o33e. Actualmente %nombre% ¿podría desempeñar su trabajo desde su vivienda?**  
Esta pregunta no presentó problemas, se probó en la Prueba Piloto pero finalmente no fue incorporada en el set final para la medición de trabajo a distancia y teletrabajo.

### V.1.2 Resultados Prueba Piloto

Durante 13 de julio al 10 de agosto de 2024 se realizó la prueba piloto de Casen 2024, actividad que resultó relevante para evaluar tanto los aspectos técnicos como metodológicos asociados al proyecto. El Piloto Casen 2024 se realizó en las regiones Metropolitana de Santiago, del Libertador Bernardo O'Higgins y del Biobío. Se lograron un total de 1.773 entrevistas a nivel de hogar y 5.014 personas encuestadas. En la Tabla siguiente se reporta la muestra lograda y la distribución para cada región a nivel de hogares y personas.

Tabla 6: Distribución de la muestra por región, prueba piloto Casen 2024

Región	Hogares	Personas
Metropolitana de Santiago	810	2.291
Libertador Gral. Bernardo O'Higgins	397	1.130
Biobío	566	1.593
<b>Total</b>	<b>1.773</b>	<b>5.014</b>

Fuente: Elaboración propia, base prueba piloto Casen 2024.

**a) Análisis descriptivo preguntas de trabajo a distancia y teletrabajo, prueba piloto Casen 2024<sup>47</sup>**

• **Pregunta o33a. ¿Dónde realiza %nombre%, habitualmente su trabajo o actividad principal?**

Esta pregunta tiene como objetivo identificar el lugar de trabajo habitual de la población ocupada. Se observa que aproximadamente un 56,1% trabaja habitualmente en instalaciones u oficina del cliente o empleador. La Tabla 7 muestra la distribución de los ocupados por lugar de trabajo habitual.

Tabla 7: Población ocupada por región según lugar de trabajo o actividad habitual, prueba piloto Casen 2024

Pregunta o33a	Metropolitana		O'Higgins		Biobío		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. En instalaciones u oficina del cliente o empleador	627	57,5	227	50,6	354	57,6	1.208	56,1
2. En la casa del empleador o cliente	84	7,7	23	5,1	58	9,4	165	7,7
3. En instalaciones u oficinas propias o arrendadas	48	4,4	38	8,5	32	5,2	118	5,5
4. En oficina, local, taller o fábrica, anexo a su hogar (en el mismo predio)	16	1,5	6	1,3	9	1,5	31	1,4
5. En su propia vivienda o casa	149	13,7	31	6,9	49	8,0	229	10,6
6. En la calle o vía pública	117	10,7	46	10,2	47	7,6	210	9,7
7. En obras de construcción, mineras o similares	21	1,9	26	5,8	32	5,2	79	3,7
8. En un predio agrícola o espacio marítimo o aéreo	8	0,7	46	10,2	17	2,8	71	3,3
9. En otro lugar	17	1,6	6	1,3	17	2,8	40	1,9
-88. No sabe	2	0,2	0	0,0	0	0,0	2	0,1
-99. No responde	1	0,1	0	0,0	0	0,0	1	0,0
<b>Total</b>	<b>1.090</b>	<b>100,0</b>	<b>449</b>	<b>100,0</b>	<b>615</b>	<b>100,0</b>	<b>2.154</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, base prueba piloto Casen 2024.

• **Pregunta o33b. La semana pasada, ¿%nombre% realizó su trabajo o actividad principal en su vivienda, sitio o terreno? Considere al menos un día completo.**

Esta pregunta se realiza a la población que declara estar ocupada en la semana de referencia tiene como objetivo determinar trabajo a distancia. Se observa que aproximadamente un 12,3%

<sup>47</sup> Las cifras presentadas en este apartado corresponden a casos muestrales obtenidos en la prueba piloto, por lo que la información no se puede utilizar para realizar inferencias a nivel poblacional.

de la población trabajó desde su vivienda, sitio o terreno. Sin embargo, en la región Metropolitana esta cifra alcanza un 18%.

Tabla 8: Población ocupada por región y si trabajo desde su vivienda, sitio o terreno, prueba piloto Casen 2024

Pregunta o33b	Metropolitana		O'Higgins		Biobío		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Sí	196	18,0	12	2,7	58	9,4	266	12,3
2. No	891	81,7	435	96,9	555	90,2	1.881	87,3
-88. No sabe	3	0,3	2	0,4	2	0,3	7	0,3
-99. No responde	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Total</b>	<b>1.090</b>	<b>100,0</b>	<b>449</b>	<b>100,0</b>	<b>615</b>	<b>100,0</b>	<b>2.154</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, base prueba piloto Casen 2024.

- **Pregunta o33c. La semana pasada, ¿con qué frecuencia trabajó %nombre% desde su vivienda?**

Esta pregunta la responden quienes señalaron que trabajaron la semana pasada desde su vivienda, y tiene como objetivo medir la intensidad del trabajo a distancia. Se observa que la población ocupada y que realizó trabajo desde su vivienda y lo realizó todos los días fue de un 43,2%.

Tabla 9: Población ocupada por región que trabajo desde su vivienda según frecuencia, prueba piloto Casen 2024

Pregunta o33c	Metropolitana		O'Higgins		Biobío		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Un día	33	16,8	2	16,7	8	13,8	43	16,2
2. Varios días	78	39,8	3	25,0	17	29,3	98	36,8
3. Todos los días	82	41,8	6	50,0	27	46,6	115	43,2
-88. No sabe	2	1,0	1	8,3	3	5,2	6	2,3
-99. No responde	1	0,5	0	0,0	3	5,2	4	1,5
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>100,0</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>	<b>266</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, base prueba piloto Casen 2024.

- **Pregunta o33d. Para realizar este trabajo en su vivienda ¿%nombre% utilizó la mayoría del tiempo un computador, teléfono inteligente (smartphone), teléfono fijo o Tablet? Considere su trabajo u actividad principal.**

Esta pregunta tiene como objetivo determinar si los ocupados que trabajaron desde su vivienda utilizaron algún medio tecnológico para el desarrollo de su actividad. Se observa que, en la región metropolitana, aproximadamente un 80,6% de las personas que trabajaron desde su casa

utilizaron TIC. A nivel nacional esta cifra es de aproximadamente un 73%. La Tabla 10 muestra los resultados de la pregunta o33d.

Tabla 10: Ocupados que trabajaron desde su vivienda utilizando TICs, prueba piloto Casen 2024

Pregunta o33d	Metropolitana		O'Higgins		Biobío		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Sí	158	80,6	4	33,3	32	55,2	194	72,9
2. No	38	19,4	8	66,7	26	44,8	72	27,1
-88. No sabe	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
-99. No responde	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>100,0</b>	<b>12</b>	<b>100,0</b>	<b>58</b>	<b>100,0</b>	<b>266</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, base prueba piloto Casen 2024.

- **Pregunta o33e. Actualmente, ¿podría desempeñar su trabajo desde su vivienda?**

Los resultados indican que aproximadamente un 9,5% de los ocupados podría realizar todo su trabajo desde la vivienda. En la Tabla 11 se muestran los resultados para las regiones consideradas en el piloto Casen 2024.

Tabla 11: Ocupados que podrían realizar su trabajo desde su vivienda, prueba piloto Casen 2024

Pregunta o33e	Metropolitana		O'Higgins		Biobío		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Sí, todo su trabajo se puede realizar desde la vivienda	98	11,0	42	9,6	39	7,0	179	9,5
2. Sí, parte de su trabajo se puede realizar desde la vivienda	125	14,0	47	10,8	63	11,3	235	12,4
3. No, su trabajo no se puede realizar desde la vivienda	664	74,3	346	79,2	453	81,3	1.463	77,5
-88. No sabe	6	0,7	2	0,5	2	0,4	10	0,5
-99. No responde	1	0,1	0	0,0	0	0,0	1	0,1
<b>Total</b>	<b>894</b>	<b>100,0</b>	<b>437</b>	<b>100,0</b>	<b>557</b>	<b>100,0</b>	<b>1.888</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, base prueba piloto Casen 2024.

Si bien la mayoría de las preguntas demuestran pertinencia y claridad, los resultados cualitativos y cuantitativos sugirieron algunos ajustes menores, especialmente en relación con el orden del flujo y la claridad de algunos enunciados. También destaca la recomendación de eliminar la pregunta

o33e sobre el potencial de trabajo a distancia, pese a su baja tasa de no respuesta, al considerarse redundante dentro del set.

En Anexo 1 se presenta las preguntas de trabajo a distancia y teletrabajo consideradas en el cuestionario definitivo de la Encuesta Casen 2024. Cabe notar que la pregunta o33e, orientada a identificar el potencial de trabajo a distancia fue descartada para esta versión de la encuesta, por considerarse que no capturaba de buena manera el constructo que se buscaba medir.

## **V.2 Operacionalización del Indicador**

Siguiendo las recomendaciones de la OIT y con base en las reuniones de trabajo con equipos técnicos nacionales y regionales, esta propuesta de medición considera exclusivamente la medición de trabajo a distancia y teletrabajo, para el total de la población ocupada. No obstante, también se propone un modelo de cálculo de los(as) trabajadores(as) a domicilio como también de quienes trabajan basados(as) en el domicilio.

Las preguntas o33a, o33b, o33c y o33d resultan fundamentales para la correcta operacionalización del concepto de trabajo a distancia y teletrabajo según el marco de la OIT, ya que permiten descomponer el fenómeno en sus componentes clave: lugar habitual de trabajo, ocurrencia efectiva del trabajo en el hogar, frecuencia con la que este se realiza y uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC). En conjunto, estas variables no solo permiten identificar a quienes efectivamente trabajan desde su domicilio (trabajo a distancia), sino que además posibilitan distinguir a aquellos que, cumpliendo su labor en casa, utilizan medios digitales como condición esencial, permitiendo identificar la modalidad de teletrabajo. Esta distinción es central para alinear la medición con las definiciones internacionales, facilitando la comparabilidad estadística entre países y el seguimiento de transformaciones estructurales en los mercados laborales.

A continuación, se presenta el modelo de tratamiento de las variables y los indicadores posibles de construir con los datos Casen 2024:

Tabla 12: Operacionalización indicadores

Nombre del indicador	<b>Tasa de Trabajo a Distancia (desde el domicilio)</b>
Definición conceptual y antecedentes básicos	<p>Porcentaje de personas ocupadas de 15 años que realiza sus actividades laborales total o parcialmente desde una ubicación alternativa distinta al lugar de trabajo predeterminado, respecto a la población total de ocupados(as).</p> <p>*Se excluyen a los trabajadores(as) cuyo <i>domicilio privado constituye su principal lugar de trabajo (códigos 4 y 5 en o33a)</i>.</p>
Fórmula	<p>Se estima como:</p> $\frac{\text{Total de ocupados(as) que trabajan en un lugar alternativo diferente al lugar de trabajo predeterminado}}{\text{Total de ocupados(as)}} * 100$
Serie histórica comparable	Indicador factible de construir a partir de la versión 2024 de la Encuesta Casen
Universo al que aplica el indicador	Población ocupados(as) de 15 años o más
Variables requeridas	<p>edad activ o33a o33b</p>
Especificaciones técnicas adicionales	<p>La unidad de análisis son las personas. Para expandir a la población total, se emplea la variable expr como factor de expansión</p>
Programación Stata	<p>*Todos los Ocupados(as):</p> <pre>gen tadistancia=0 replace tadistancia=1 if edad&gt;=15 &amp; activ==1 &amp; inlist(o33a,1,2,3,6,7,8,9) &amp; o33b==1 label var tadistancia "Trabajo a distancia" label define tadistancia 0 "No" 1 "Trabajo a Distancia", modify label val tadistancia tadistancia</pre> <p>*Tratamiento:</p> <pre>svyset varunit [w=expr], psu(varunit) strata(varstrat) singleunit(certainty)</pre> <p>*Población ocupada</p> <pre>gen ocupados= 1 if activ==1 &amp; edad&gt;=15</pre> <p>*Tasa de Trabajo a Distancia</p> <pre>gen tad = tadistancia / ocupados label var tad "Tasa de Trabajo a Distancia" label define tad 0 "No" 1 "Trabajo a Distancia" label values tad tad</pre> <p>*Cálculo</p> <pre>svy, subpop (if activ==1 &amp; edad&gt;=15): mean tad</pre>

<b>Nombre del indicador</b>	<b>Tasa de Teletrabajo (desde el domicilio)</b>
<b>Definición conceptual y antecedentes básicos</b>	<p>Porcentaje de personas ocupadas de 15 años que realiza sus actividades laborales total o parcialmente desde su vivienda o sitio mediante el uso intensivo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), respecto a la población total de ocupados(as).</p> <p>*Se excluyen a los trabajadores(as) cuyo <i>domicilio privado constituye su principal lugar de trabajo</i> (códigos 4 y 5 en o33a)</p>
<b>Fórmula</b>	<p>Se estima como:</p> $\frac{\text{Total de ocupados(as) que teletrabajan}}{\text{Total de ocupados(as)}} * 100$
<b>Serie histórica comparable</b>	Indicador factible de construir a partir de la versión 2024 de la Encuesta Casen
<b>Universo al que aplica el indicador</b>	Población ocupados(as) de 15 años o más
<b>VARIABLES REQUERIDAS</b>	<p>edad activ o33a o33b o33d</p>
<b>Especificaciones técnicas adicionales</b>	<p>La unidad de análisis son las personas. Para expandir a la población total, se emplea la variable expr como factor de expansión</p>
<b>Programación Stata</b>	<p>*Todos los Ocupados(as):</p> <pre>gen teletrabajo=0 replace teletrabajo=1 if edad&gt;=15 &amp; activ==1 &amp; inlist(o33a,1,2,3,6,7,8,9) &amp; o33b==1 &amp; o33d==1 label var teletrabajo "Teletrabajo" label define teletrabajo 0 "No" 1 "Teletrabajo", modify label val teletrabajo teletrabajo</pre> <p>* Tratamiento:</p> <pre>svyset varunit [w=expr], psu(varunit) strata(varstrat) singleunit(certainty)</pre> <p>*Población ocupada</p> <pre>gen ocupados= 1 if activ==1 &amp; edad&gt;=15</pre> <p>*Tasa de Teletrabajo</p> <pre>gen ttele = teletrabajo / ocupados label var ttele " Tasa de Teletrabajo " label define ttele 0 "No" 1 "Teletrabajo" label values ttele ttele</pre> <p>*Cálculo</p> <pre>svy, subpop (if activ==1 &amp; edad&gt;=15): mean ttele</pre>

<b>Nombre del indicador</b>	<b>Tasa de Trabajo a Domicilio</b>
<b>Definición conceptual y antecedentes básicos</b>	Porcentaje de ocupados(as) de 15 años que realiza sus actividades laborales total o parcialmente en la residencia habitual, respecto a la población total de ocupados(as).
<b>Fórmula</b>	Se estima como: $\frac{\text{Total de ocupados(as) que trabajan a domicilio}}{\text{Total de ocupados(as)}} * 100$
<b>Serie histórica comparable</b>	Indicador factible de construir a partir de la versión 2024 de la Encuesta Casen
<b>Universo al que aplica el indicador</b>	Población ocupados(as) de 15 años o más
<b>VARIABLES REQUERIDAS</b>	edad activ o33a o33b
<b>Especificaciones técnicas adicionales</b>	La unidad de análisis son las personas. Para expandir a la población total, se emplea la variable expr como factor de expansión
<b>Programación Stata</b>	<p>*Todos los Ocupados(as):</p> <pre>gen tadam=0 replace tadam =1 if edad&gt;=15 &amp; activ==1 &amp; inlist(o33a,1,2,3,4,5,6,7,8,9) &amp; o33b==1 label var tadam "Trabajo a domicilio (vivienda/sitio)" label define tadam 0 "No" 1 "Trabajo a domicilio (vivienda/sitio)", modify label val tadam tadam</pre> <p>* Tratamiento:</p> <pre>svyset varunit [w=expr], psu(varunit) strata(varstrat) singleunit(certainty)</pre> <p>*Población ocupada</p> <pre>gen ocupados= 1 if activ==1 &amp; edad&gt;=15</pre> <p>* Tasa de Trabajo a Domicilio</p> <pre>gen ttad = tadam / ocupados label var ttad "Tasa de Trabajo a Domicilio" label define ttad 0 "No" 1 "Trabajo a Domicilio" label values ttad ttad</pre> <p>*Cálculo</p> <pre>svy, subpop (if activ==1 &amp; edad&gt;=15): mean ttad</pre>



<b>Nombre del indicador</b>	<b>Tasa de Trabajo Basado en el Domicilio</b>
<b>Definición conceptual y antecedentes básicos</b>	Porcentaje de ocupados(as) de 15 años que realiza sus actividades laborales en su residencia habitual, respecto a la población total de ocupados(as).
<b>Fórmula</b>	Se estima como: $\frac{\text{Total de ocupados(as) que trabajan habitualmente en sus viviendas}}{\text{Total de ocupados(as)}} * 100$
<b>Serie histórica comparable</b>	Indicador factible de construir a partir de la versión 2024 de la Encuesta Casen
<b>Universo al que aplica el indicador</b>	Población ocupados(as) de 15 años o más
<b>VARIABLES REQUERIDAS</b>	edad activ o33a o33b
<b>Especificaciones técnicas adicionales</b>	La unidad de análisis son las personas. Para expandir a la población total, se emplea la variable expr como factor de expansión
<b>Programación Stata</b>	<p>*Todos los Ocupados(as):</p> <pre>gen tbasedom=0 replace tbasedom=1 if edad&gt;=15 &amp; activ==1 &amp; inlist(o33a,4,5) &amp; o33b==1 label var tbasedom "Trabajo Basado en el Domicilio" label define tbasedom 0 "No" 1 "Trabajo basado en el domicilio", modify label val tbasedom tbasedom</pre> <p>* Tratamiento:</p> <pre>svyset varunit [w=expr], psu(varunit) strata(varstrat) singleunit(certainty)</pre> <p>*Población ocupada</p> <pre>gen ocupados= 1 if activ==1 &amp; edad&gt;=15</pre> <p>*Tasa de Trabajo Basado en el Domicilio</p> <pre>gen ttdd = tbasedom / ocupados label var ttdd " Tasa de Trabajo Basado en el Domicilio" label define ttdd 0 "No" 1 "Trabajo Basado en el Domicilio" label values ttdd ttdd</pre> <p>*Cálculo</p> <pre>svy, subpop (if activ==1 &amp; edad&gt;=15): mean ttdd</pre>

Adicionalmente, el *teletrabajo* se puede estimar tanto para personas ocupadas como asalariadas (dependientes) porque, según el marco conceptual de la OIT, este tipo de modalidad laboral implica una relación de dependencia en la que el trabajo se realiza fuera del establecimiento del empleador, utilizando tecnologías de la información y comunicación (TIC) como canal principal para llevar a cabo las tareas y mantener la coordinación con la organización.

Esta definición excluye a los trabajadores(as) por cuenta propia (independientes), ya que en estos casos no existe una relación formal de subordinación ni un lugar físico de trabajo provisto por un empleador desde el cual se desplace la actividad hacia el domicilio. Además, en el caso de los independientes, trabajar desde el hogar puede responder más bien a una decisión estructural del modelo de negocio (por ejemplo, talleres, consultas o tiendas en casa), lo que se distancia del concepto de teletrabajo entendido como una forma de organización del trabajo asalariado mediado por TIC y flexible en cuanto al lugar desde donde se realiza.

## **VI. Plan de Análisis**

El objetivo es identificar cómo la modalidad laboral de trabajo a distancia y teletrabajo (desde el domicilio), se distribuye entre distintos grupos de la población y cómo se relaciona con factores como el ingreso, el nivel educativo, el género, el territorio, la ocupación y las condiciones laborales, entre otras.

El plan de análisis del tratamiento de datos sobre trabajo a distancia y teletrabajo se llevará a cabo utilizando la base de datos de la Encuesta Casen 2024 (ver Tabla 13 siguiente). Esta base proporciona información actualizada y representativa a nivel nacional, urbano nacional, rural nacional, y por regiones, lo que permitirá identificar y caracterizar con mayor precisión las condiciones, frecuencia y perfil de las personas que desarrollan sus actividades laborales bajo modalidades no presenciales. El uso de esta base garantiza la rigurosidad y validez de los resultados del análisis, facilitando la elaboración de diagnósticos y recomendaciones basadas en evidencia empírica reciente.

Finalmente, medir el teletrabajo y cruzar esta información con indicadores socioeconómicos provenientes de encuestas de la Encuesta Casen reviste especial importancia, ya que permite analizar de manera integral cómo esta modalidad laboral se distribuye e impacta a distintos grupos sociales, territorios y niveles de ingreso.

Tabla 13: Plan de análisis indicadores, Casen 2024

N°	Indicador	Definición	Desagregación
1	Porcentaje de ocupados(as) que trabajan a distancia (desde el domicilio).	Total de ocupados(as) de 15 años que realiza sus actividades laborales total o parcialmente desde una ubicación alternativa distinta al lugar de trabajo predeterminado, respecto a la población total de ocupados(as).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexo</li> <li>• Región</li> <li>• Área</li> <li>• Tramo de edad</li> <li>• Nivel educacional</li> <li>• Pertenencia a pueblo indígena</li> <li>• Situación de discapacidad</li> <li>• Población nacida fuera de Chile</li> <li>• Quintil y/o Decil de ingreso autónomo per cápita del hogar</li> <li>• Pobreza por ingresos</li> <li>• Pobreza multidimensional</li> <li>• Frecuencia trabajo desde la vivienda (pregunta o33c: ocasional, regular o permanente)</li> </ul>
2	Porcentaje de ocupados(as) que teletrabajan (desde el domicilio).	Total de ocupados(as) de 15 años que realiza sus actividades laborales total o parcialmente desde su vivienda o sitio mediante el uso intensivo de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), respecto a la población total de ocupados(as)	
3	Porcentaje de ocupados(as) que trabajan a domicilio.	Total de ocupados(as) de 15 años que realiza sus actividades laborales total o parcialmente en la residencia habitual, respecto a la población total de ocupados(as).	
4	Porcentaje de ocupados(as) que trabajan habitualmente en sus viviendas (basados en el domicilio).	Total de ocupados(as) de 15 años que realiza sus actividades laborales en su residencia habitual, respecto a la población total de ocupados(as).	

Nota: El análisis final está sujeto al número de casos que se observen en la muestra lograda.

Esto no solo posibilita identificar brechas de acceso y uso de tecnologías, sino también evaluar si el teletrabajo contribuye a la inclusión laboral —por ejemplo, de mujeres, personas cuidadoras o personas con discapacidad— o si, por el contrario, profundiza desigualdades preexistentes. Asimismo, este cruce de información es clave para el diseño de políticas públicas basadas en evidencia, orientadas a promover una digitalización del trabajo más equitativa, sostenible y adaptada a las condiciones reales de los hogares en el país.

## VII. Síntesis


La medición del trabajo a distancia y el teletrabajo adquiere una relevancia creciente en el contexto de transformaciones estructurales en el mundo del trabajo, aceleradas por avances tecnológicos, cambios organizacionales y eventos disruptivos como la pandemia por Covid-19. Estas modalidades laborales han dejado de ser prácticas marginales para convertirse en componentes centrales de muchas estrategias productivas, especialmente en sectores intensivos en conocimiento y servicios. Su incorporación en los instrumentos de medición estadística permite visibilizar nuevas formas de empleo, redefinir los espacios laborales y comprender mejor la distribución del trabajo en términos geográficos, de género y de acceso a oportunidades.

Desde una perspectiva de política pública, contar con información sistemática y desagregada sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo es esencial para evaluar sus impactos en dimensiones clave como la productividad, la conciliación entre la vida laboral y personal, la salud mental de las y los trabajadores y la calidad del empleo. Esta información es también indispensable para monitorear posibles brechas y desigualdades asociadas al acceso a estas modalidades, tales como diferencias por nivel educativo, territorio o acceso a tecnologías de la información, elementos que deben ser considerados al diseñar e implementar políticas inclusivas y sostenibles.

Finalmente, la integración de estos indicadores en las encuestas oficiales, como la Encuesta Casen, fortalece la capacidad del sistema estadístico para adaptarse a los cambios del mercado laboral y responder oportunamente a las necesidades de información de los distintos actores. Incorporar preguntas específicas sobre trabajo remoto no solo amplía la comprensión de la dinámica laboral actual, sino que también contribuye a anticipar tendencias futuras y orientar el desarrollo de marcos regulatorios más adecuados a la realidad contemporánea del trabajo.

## Anexo 1: Preguntas de trabajo a distancia y teletrabajo, Casen 2024

**Tipo de pregunta: selección única**

 **o33a.** ¿Dónde realiza **%nombre%**, habitualmente su trabajo o actividad principal?

*Muestre tarjeta o33a "Lugar habitual de Trabajo"*  
*Lea alternativas*

1. En instalaciones u oficina del cliente o empleador
2. En la casa del empleador o cliente
3. En instalaciones u oficinas propias o arrendadas
4. En oficina, local, taller o fábrica, anexo a su hogar (en el mismo predio)
5. En su propia vivienda o casa
6. En la calle o vía pública
7. En obras de construcción, mineras o similares
8. En un predio agrícola o espacio marítimo o aéreo
9. En otro lugar

-88. No sabe  
-99. No responde

**Condición habilitante:** personas ocupadas (o1 = 1 | o2 = 1 | o3 = 1)

**Tipo de pregunta: selección única**

**o33b.** La semana pasada, ¿**%nombre%** realizó su trabajo o actividad principal en su vivienda, sitio o terreno?

Considere al menos un día completo.

1. Sí
2. No

-88. No sabe  
-99. No responde

*Alternativas 2, -88, -99 → Pasan a o26*

**Condición habilitante:** personas ocupadas (o1 = 1 | o2 = 1 | o3 = 1)

### Tipo de pregunta: selección única

**o33c.** La semana pasada, ¿con qué frecuencia trabajó **%nombre%** desde su vivienda? Considere su trabajo o actividad principal.

*Lea alternativas*

1. Un día
  2. Varios días
  3. Todos los días
- 88. No sabe  
-99. No responde

**Condición habilitante:** personas que trabajaron un día completo en su vivienda o en el mismo sitio o terreno de su vivienda (o33b = 1)

### Tipo de pregunta: selección única

**o33d.** Para realizar este trabajo en su vivienda, ¿**%nombre%** utilizó la mayoría del tiempo un computador, teléfono inteligente (smartphone), teléfono fijo o Tablet? Considere su trabajo o actividad principal.

1. Sí
  2. No
- 88. No sabe  
-99. No responde

**Condición habilitante:** personas que trabajaron un día completo en su vivienda o en el mismo sitio o terreno de su vivienda (o33b = 1)

## Bibliografía:

Casen 2024 Proceso de diseño de cuestionario Casen 2024. Diciembre de 2024.

[https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2024/proceso\\_diseno\\_cuestionario\\_casen\\_2024.pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2024/proceso_diseno_cuestionario_casen_2024.pdf)

Centro UC Encuestas y Estudios Longitudinales (2020) Estudio Longitudinal Empleo-Covid19: Datos de empleo en tiempo real.

<https://www.uc.cl/site/assets/files/15455/estudio-empleo-covid19-datos-de-empleo-en-tiempo-real-diciembre2021.pdf>

Cuestionario de Encuesta Continua de Hogares. Oficina Estadística de Uruguay.

[https://www4.ine.gub.uy/Anda5/index.php/catalog/730/data-dictionary/F31?file\\_name=ECH\\_2022](https://www4.ine.gub.uy/Anda5/index.php/catalog/730/data-dictionary/F31?file_name=ECH_2022).

Dirección del Trabajo (2022) Cuaderno de Investigación N° 63: Teletrabajo en Chile: reflexiones y desafíos.

[https://dt.gob.cl/portal/1629/articles-123450\\_recurso\\_1.pdf](https://dt.gob.cl/portal/1629/articles-123450_recurso_1.pdf)

División de Control de Gestión, Dipres (2018) Evaluación Sistema de Teletrabajo del Instituto Nacional de Propiedad Industrial.

<http://bibliotecadigital.dipres.gob.cl/handle/11626/16477>

Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (2019) Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo, Santiago.

<https://www.ilo.org/es/publications/trabajar-en-cualquier-momento-y-en-cualquier-lugar-consecuencias-en-el-0>

Facultad Comunicaciones UC, Tren Digital UC, Magister Comunicación Estratégica UC, Claro Empresas, PPT, No Era Teletrabajo: Es Telepandemia.

<https://www.preservar.cl/no-era-teletrabajo-era-telepandemia/>

G. Willis & J. Lesser (1999) Question Appraisal System QAS – 1999. Research Triangle Institute, USA.

<http://www.asarms.org/Proceedings/v2020/files/1505493.pdf>

Observatorio Laboral - SENCE (2021) Factibilidad y determinantes del teletrabajo a nivel de ocupaciones en Chile y en la Región Metropolitana. En colaboración con el Centro de Políticas Públicas de la Universidad Católica y OTIC SOFOFA.

[https://politicaspublicas.uc.cl/web/content/uploads/2021/01/Informe\\_Teletrabajo-1-3.pdf](https://politicaspublicas.uc.cl/web/content/uploads/2021/01/Informe_Teletrabajo-1-3.pdf)

OECD (2023) Measuring Telework in the Covid-19 Pandemic. OECD digital economy papers. July 2021 No. 314.

[https://www.oecd.org/en/publications/measuring-telework-in-the-covid-19-pandemic\\_0a76109f-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/measuring-telework-in-the-covid-19-pandemic_0a76109f-en.html)

OIT (2020), Panorama Laboral.

<https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2020-america-latina-y-el-caribe>

OIT (2020) Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio.

<https://www.ilo.org/es/publications/definicion-y-medicion-del-trabajo-distancia-el-teletrabajo-el-trabajo>

OIT (2020) Covid-19: Orientaciones para definir y medir el trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio (desde casa) y el trabajo basado en el domicilio.

<https://ilostat.ilo.org/es/topics/covid-19/>.

OIT (2021) Teletrabajo en Chile durante la pandemia David Bravo; Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales. Webinar OIT “Teletrabajo en cifras: ¿Por qué y cómo medirlo?”; 29 de julio, 2021.

<https://www.ilo.org/es/resource/teletrabajo-en-chile-durante-la-pandemia>

OIT (2021) Teletrabajo en Cifras: ¿Por qué medir? y Pinceladas Conceptuales. Ciclo Webinar OIT sobre Teletrabajo; 29 de Julio 2021.

<https://www.ilo.org/es/meetings-and-events/teletrabajo-en-cifras-por-que-y-como-medirlo>

OIT (2021) Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo.

<https://www.ilo.org/es/publications/lineamientos-para-la-regulacion-del-trabajo-distancia-y-el-teletrabajo>

OIT (2022) Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio. Nota Técnica de la OIT; Covid-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo.

<https://www.ilo.org/es/publications/definicion-y-medicion-del-trabajo-distancia-el-teletrabajo-el-trabajo>

OIT (2023) Remote work, telework, work at home and home-based work. Room document\*: 13

<https://www.ilo.org/media/251861/download>

OIT (2023) Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina. OIT Informe Regional.

<https://www.ilo.org/es/publications/perspectiva-empresarial-sobre-la-legislacion-del-teletrabajo-en-america>

Office for National Statistics, (2022), Labor Force Survey, User Guide, Volume 2-LFS Questionnaire 2022.

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/methodologies/labourforcesurveyuserguidance>

Salazar, C (2007) El Teletrabajo como aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: Una gran carretera virtual por recorrer.

<https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/4233/Salazar.pdf>