



Estudio con perspectiva de género de la aplicación de la modalidad de teletrabajo implementada por la Subsecretaría de Derechos Humanos

Subsecretaría de Derechos Humanos

Unidad de Investigación y Coordinación
Ministerio de Justicia y Derechos
Humanos

Diciembre 2024

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
ANTECEDENTES	4
PARTE 1: ANÁLISIS REGISTROS ADMINISTRATIVOS	6
Metodología	6
Resultados análisis registros administrativos.....	6
PARTE 2: ENCUESTA.....	11
Metodología y trabajo de campo.....	11
Tipo de estudio, universo y diseño.....	11
Muestra lograda y tasa de logro.....	11
Cuestionario	12
Resultados encuesta	13
Antecedentes socio demográficos de la muestra.....	13
Rol y vinculación de las personas de la muestra con el teletrabajo	15
Responsabilidades de cuidado	17
Motivaciones	18
Efectos laborales del teletrabajo.....	20
Comunicación.....	20
Impacto del teletrabajo en el rol de jefatura	21
Desempeño laboral	23
Carga laboral (personas que no realizan trabajo a distancia)	26
Trabajo a distancia y relaciones de equipo.....	27
Trabajo a distancia y conciliación (Evaluación general y separación espacio laboral y familiar)	29
Evaluación del rol de la Unidad de Gestión y Desarrollo de personas.....	31
Satisfacción trabajo a distancia	31
CONCLUSIONES	33

INTRODUCCIÓN

Aunque a nivel mundial el teletrabajo se viene implementando de manera excepcional hace años y en Chile existen experiencias piloto a nivel estatal previas a la pandemia de COVID 19, con todo, la situación vivida en ese periodo que obligó a que la mayoría de las actividades se realizaran desde los hogares para proteger la salud de las personas, dio un impulso en Chile y el mundo a la consolidación de esta modalidad de trabajo.

En este contexto, mediante diversas leyes se permitió el teletrabajo de manera temporal en el contexto de pandemia, muchas veces vinculada a razones de cuidado o de protección a la maternidad¹.

Además, a través de la ley N°21.220, de marzo 2020, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, se regula por primera vez esta modalidad de trabajo en el ámbito privado. Adicionalmente, en enero 2024 comenzó a regir la ley N 21.645 que busca conciliar la vida personal, familia y laboral por medio del teletrabajo, regulando un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo para las y los trabajadores que tengan a su cuidado menores de 14 años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.

Respecto al ámbito público, la regulación del teletrabajo se realizó en pandemia mediante diversos instrumentos que posibilitan y norman este mecanismo para el funcionariado público de manera temporal, principalmente mediante resoluciones fundadas de las jefaturas de los distintos servicios públicos directamente vinculadas con la pandemia. Con todo, en el periodo de excepción constitucional por pandemia se reguló la modalidad de trabajo remoto del sector público sin vincular esta modalidad de trabajo con la pandemia. a través del artículo 66 ley N° 21.526, de 27 de diciembre 2022, de reajuste de remuneraciones del sector público, que faculta a “las jefas y los jefes superiores de las subsecretarías y servicios públicos para eximir del control horario de jornada de trabajo a un porcentaje de la dotación máxima de su personal, quienes podrán realizar sus labores fuera de las dependencias institucionales, mediante la utilización de medios informáticos dispuestos por la organización” Así, mediante mecanismos similares se ha regulado el teletrabajo en el sector público hasta la fecha.

Tanto las regulaciones del ámbito público como del privado vinculan directa o indirectamente la realización de trabajo a distancia con las responsabilidades de cuidado. Por esta razón, hay voces alertan respecto a posibles riesgos en materia de género de la implementación de esta modalidad de trabajo por cuanto puede fomentar los roles tradiciones de género.

En este contexto, el siguiente estudio analiza con perspectiva de género de la aplicación de la modalidad de teletrabajo implementada por la Subsecretaría de Derechos Humanos, considerando tanto fuentes de registros administrativos como los resultados de la encuesta una encuesta de Teletrabajo y conciliación de la vida familiar y persona con el trabajo, realizada por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en el mes de mayo 2024 y liderada por la Unidad de Investigación y Coordinación del ministerio.

¹ Postnatal de emergencia, trabajo a distancia de la trabajadora embarazada, trabajo a distancia o teletrabajo para ejercer labores de cuidado, entre otras.

ANTECEDENTES

La Ley N° 21.526, “Otorga reajuste de remuneraciones a las y los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales”; establece en el artículo número 66, la facultad a las jefaturas de superiores de servicio de las subsecretarías y de los servicios públicos dependientes de los ministerios o que se relacionen con el Presidente de la República a través de ellos, para eximir del control horario de jornada de trabajo a un porcentaje máximo de la dotación del personal del servicio, cualquiera sea su régimen laboral, quienes podrán realizar sus labores fuera de las dependencias institucionales, mediante la utilización de medios informáticos dispuestos por el servicio.

En el mismo artículo se establece también criterios de exclusión para el ejercicio de la modalidad descrita, pudiendo la jefatura de servicio establecer otras excepciones mediante resolución para asegurar la continuidad del servicio. Los criterios de exclusión son: funcionarios y funcionarias pertenecientes a la planta directiva; Quienes desempeñen funciones de jefatura y que no se encuentren en la planta directiva; Quienes presten atención directa presencial a público o en terreno.

Además, el citado artículo establece que las jefaturas superiores de servicio deberán dictar una resolución que regule, a lo menos; el número máximo de funcionarios que podrán acceder a esta modalidad de trabajo, los criterios de selección, las áreas o funciones de la institución que podrán sujetarse a dicha modalidad; los mecanismos y la periodicidad de asignación de tareas; mecanismos y periodicidad para la rendición de cuentas de las labores encomendadas, los protocolos de seguridad, medidas de control jerárquico, entre otros.

Ante esto, La Subsecretaría de Derechos Humanos (Subsecretaría DDHH) reguló su proceso mediante Resolución Exenta N° 283 del año 2023.

Todas las personas funcionarias que pertenecen a la dotación de la Subsecretaría de Derechos Humanos pueden postular a la modalidad de trabajo a distancia, sin embargo, para su elegibilidad deben cumplir con los requisitos definidos en el protocolo que autoriza la modalidad de trabajo a distancia.

De acuerdo con la ley N° 21.526 el mecanismo de postulación es voluntario y hasta el 20% de la dotación máxima de personal del servicio puede desarrollar su trabajo a distancia, personal planta y contrata, siendo el 95% autorizaciones por postulaciones voluntarias, y un 5% se aplica a mecanismos alternativos excepcionales.

Este universo de casos no incluye a las personas a honorarios quienes accedieron al régimen de teletrabajo en el mismo porcentaje señalado anteriormente, sin embargo, su régimen se regula mediante un acto administrativo diferenciado.

Los perfiles de cargo sujetos al trabajo a distancia para las personas de planta y contrata están determinados teniendo en consideración:

- Los requisitos de la Ley N°21.526.
- Las definiciones fijadas de manera interna por parte de la institución.

En este contexto, se define como "teletrabajables" todas aquellas funciones cuyas actividades, tareas y resultados se puedan realizar fuera de las instalaciones de la institución, mediante las tecnologías de la información, sin afectar la calidad y oportunidad del servicio prestado.

Están exceptuadas de desarrollar funciones en modalidad de teletrabajo aquellas personas funcionarias que:

- Pertenezcan a la planta directiva.
- Quienes desempeñen funciones de jefatura y que no se encuentren en la planta directiva
- Quienes presten atención directa presencial a público o en terreno, choferes y estafetas.
- Aquellas personas que realicen servicios de mantención, de secretaria administrativa, y el personal de oficina de partes.

Los criterios establecidos con la finalidad de postular al trabajo remoto se materializan en lo siguiente.

Requisitos de postulación:

- 1- No encontrarse las funciones que desempeñen dentro de aquellas exceptuadas del teletrabajo.
- 2- Manifiestar su voluntad de teletrabajar y firmar el Convenio de Aceptación y Desempeño (CAD).
- 3- Contar en su domicilio con un espacio adecuado para realizar las labores de teletrabajo y disponer de los medios tecnológicos que sean compatibles con el sistema VPN que proveerá la subsecretaría.
- 4- Completar y firmar el instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo.

El proceso de asignación de los cupos en la Subsecretaría de DDHH se realiza en base a un comité de selección y la asignación de puntajes, según necesidades de conciliación familiar, situación de movilidad reducida y discapacidad, conciliación vida personal respecto a tiempo de traslados y la evaluación de desempeño individual de las personas postulantes.

PARTE 1: ANÁLISIS REGISTROS ADMINISTRATIVOS

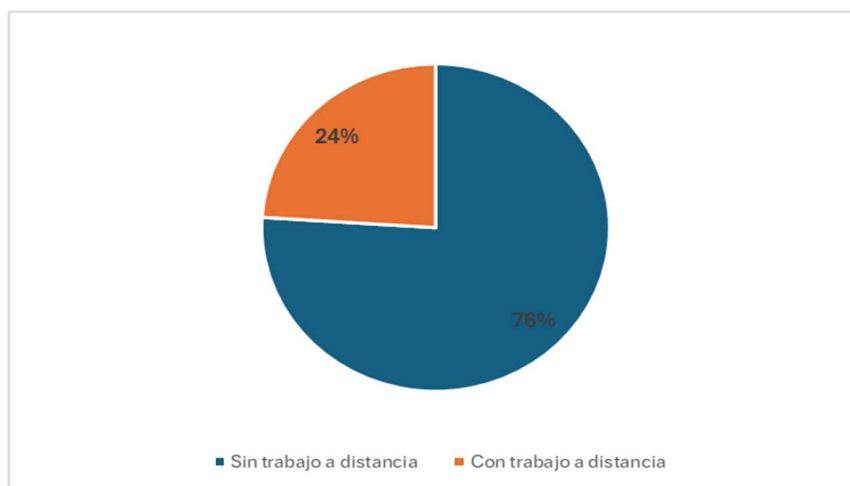
Metodología

En este informe, para analizar la manera en que se conforma el grupo de personas que realiza teletrabajo en la Subsecretaría de Justicia, se considera el periodo comprendido entre septiembre del año 2023 a marzo del año 2024 y para su implementación se consideran los registros administrativos que lleva la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas (UGDP).

Resultados análisis registros administrativos

En el periodo evaluado, la Subsecretaría de DDHH contaba con un total de 96 funcionarios y funcionarias², de los cuales el 24% (23 personas), tuvieron trabajo a distancia durante la etapa señalada.

Gráfico Cantidad de personas con teletrabajo (n=96)

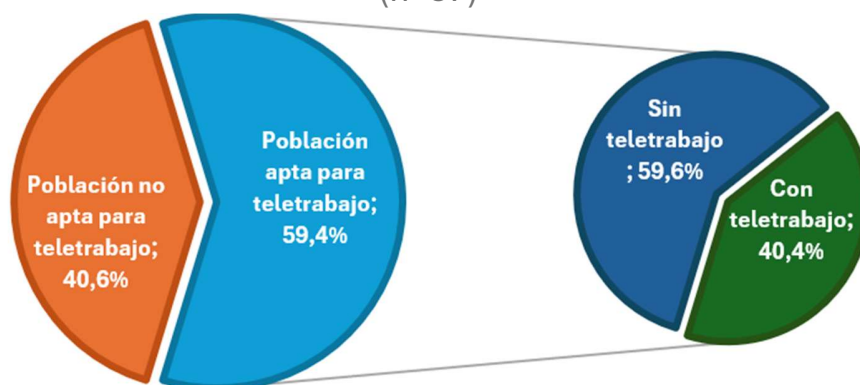


Fuente: Elaboración propia

Junto con ello y cómo se muestra en el siguiente gráfico, del total de personas de la Subsecretaría de Derechos Humanos (96 personas), el 59,4% (57 personas) es población potencial, a saber, cumplen con las condiciones para optar al trabajo a distancia, mientras que el 40,6% (39 personas) es población que no cumple con los requisitos para optar a modalidad de eximición del control horario en su jornada laboral. Ahora bien, si observamos la población potencial, 57 personas, de estas el 40,4% accede al trabajo a distancia, mientras que el 59,6% permanece con una modalidad de trabajo regular.

² Las 96 personas funcionarias contempladas en el análisis, incluye personas funcionarias a honorarios.

Gráfico Cantidad de población potencial y que accede al teletrabajo
(n=57)

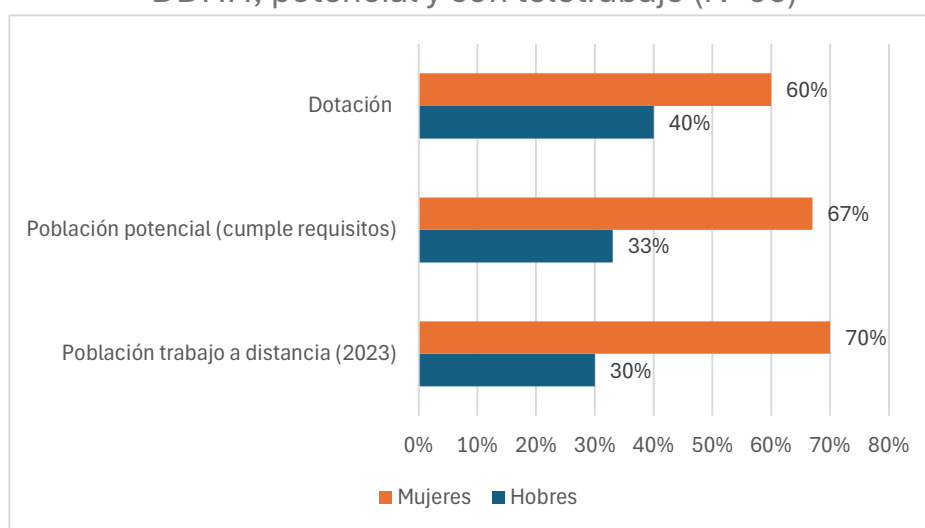


Fuente: Elaboración propia

En referencia al sexo del funcionariado que efectúan trabajo a distancia en el periodo evaluado, se observa una diferencia relevante entre mujeres y hombres, ya que las primeras representan el 70% del grupo que ejerce esta modalidad de trabajo (16 personas) y los hombres alcanzan el 30% (7 personas).

Como se observa en la figura siguiente, la proporción de mujeres de la Subsecretaría de Derechos Humanos es mayor respecto al total de la dotación, como en la población potencial y la que realiza teletrabajo, pero se advierte que la proporción de mujeres va aumentando del 60% (personas funcionarias de la Subsecretaría de DDHH), al 67% (población de personas funcionarias potenciales), hasta el 70% que es la población de personas funcionarias con trabajo a distancia.

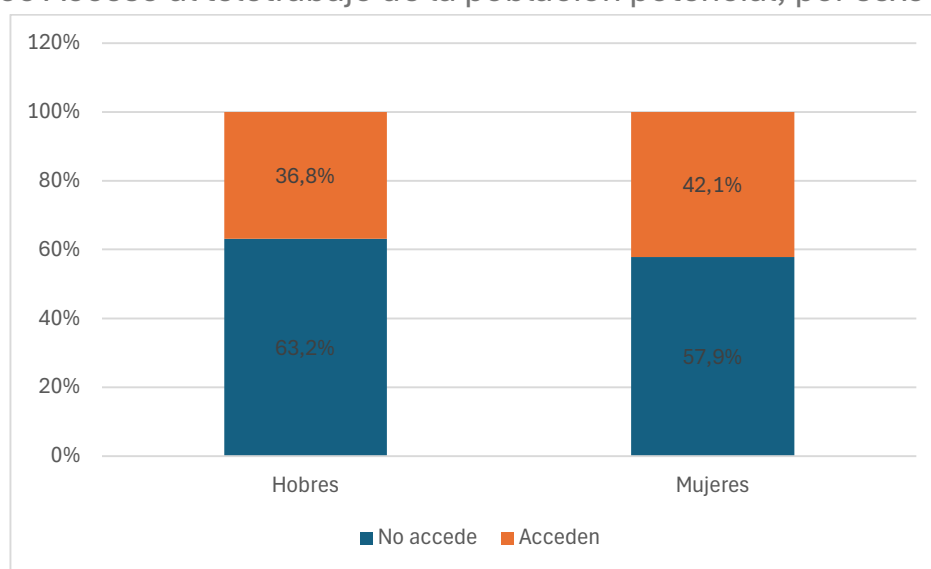
Gráfico Distribución según sexo de la población, de la Subsecretaría de DDHH, potencial y con teletrabajo (N=96)



Fuente: Elaboración propia

Siguiendo con el análisis de la población que tiene trabajo a distancia en la Subsecretaría de DDHH según sexo, es posible advertir que, de la población potencial (cumplen con los requisitos), son las mujeres, quienes en mayor medida, acceden a la modalidad de eximición del control horario en su jornada laboral. Como muestra el siguiente gráfico, del total de mujeres potenciales (38 mujeres), el 42,1% acceden al trabajo a distancia (16 mujeres), mientras que en el caso de los hombres del total de hombres potenciales (19 hombres) el 36,8% accede finalmente a la modalidad de eximición del control horario (7 hombres).

Gráfico Acceso al teletrabajo de la población potencial, por sexo (n=57)

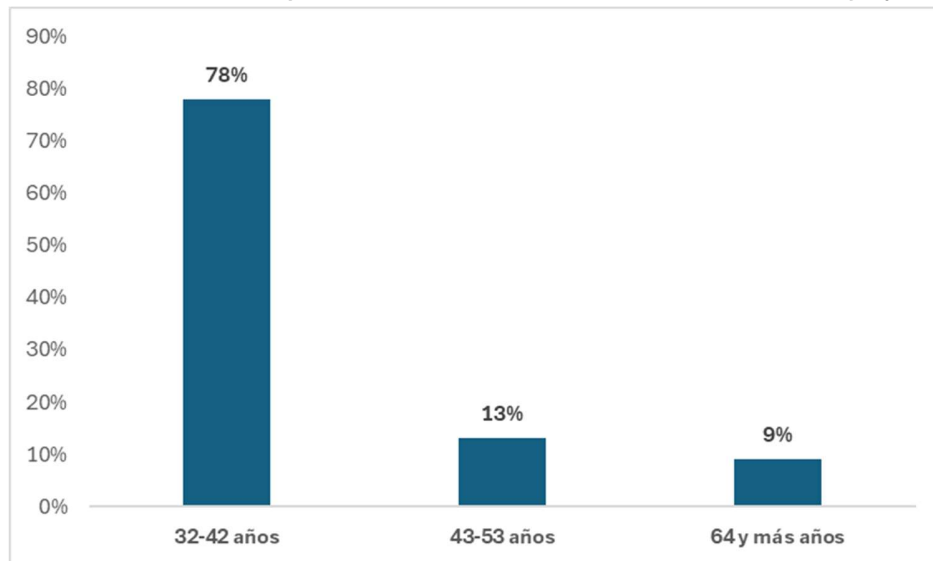


Fuente: Elaboración propia

A continuación, pasaremos a analizar específicamente a la población que accedió a la modalidad de eximición del control horario en su jornada laboral, la que corresponde como ha sido mencionado al 24% de la población total de funcionarios y funcionarias de la Subsecretaría de DDHH.

En relación con la edad de las personas funcionarias con trabajo a distancia es posible advertir que son mayoritariamente personas adultas jóvenes, ubicados en el rango entre 32 y 42 años, alcanzando el 78% del total de personas con trabajo a distancia. Le siguen las personas funcionarias ubicadas en el rango entre 43 y 53 años alcanzando el 13% y finalmente están las personas con 64 años y más, siendo estas el 9% de la población con trabajo a distancia.

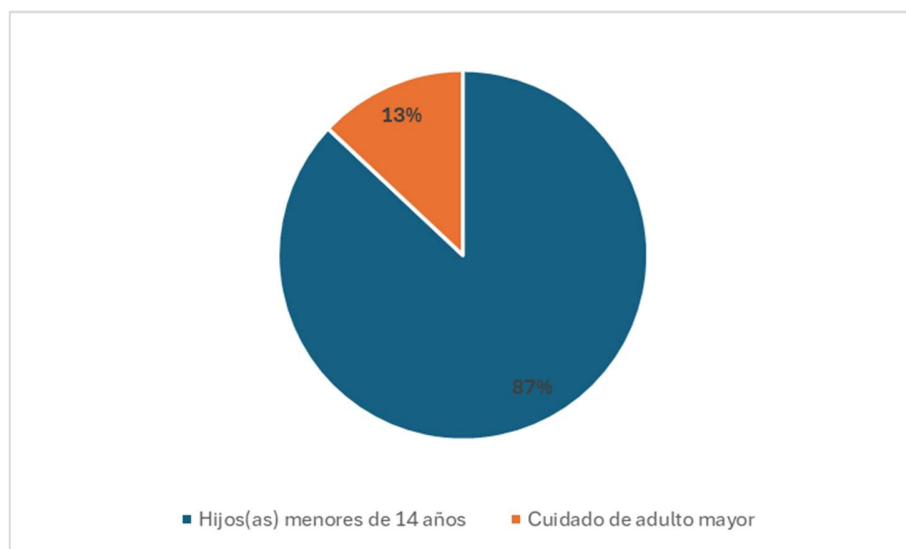
Gráfico Edad de las personas funcionarias con teletrabajo(n=23)



Fuente: Elaboración propia

En relación con las labores de cuidado expuestas por las personas que ejercen trabajo a distancia, se observa que estas son dos, a saber, el 87% declara tener hijos o hijas menores de 14 años, mientras que el 13% señala tener a su cargo el cuidado de al menos un adulto mayor.

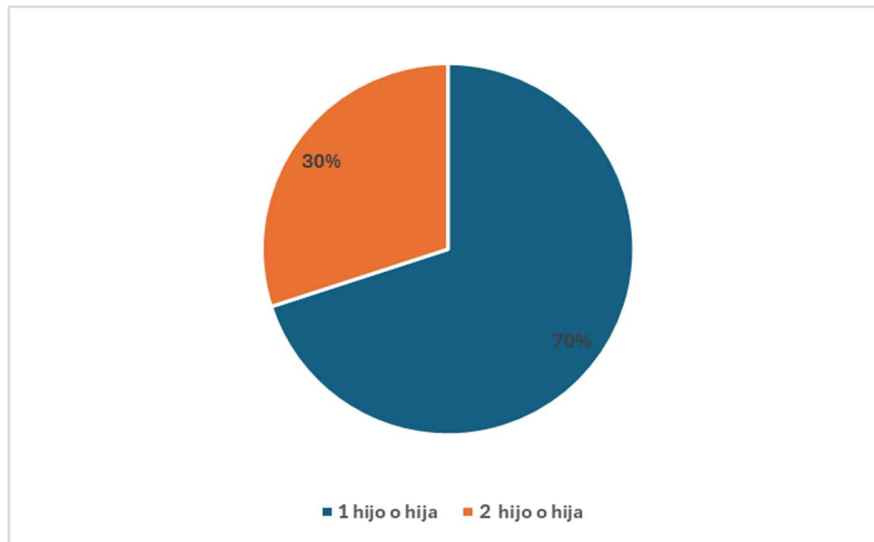
Gráfico Labores de cuidado y otras razones de las personas con teletrabajo (n=23)



Fuente: Elaboración propia

Para el caso de personas funcionarias con hijos o hijas, cabe señalar que el 70% señala tener sólo 1 hijo o hija, seguido por el 30% que tienen 2 hijos o hijas.

Gráfico Cantidad de hijos o hijas de las personas con trabajo a distancia
(n=55)



Fuente: Elaboración propia

PARTE 2: ENCUESTA

Metodología y trabajo de campo

Tipo de estudio, universo y diseño

Estudio de carácter transversal, ya que se aplica en un momento específico de tiempo y describe variables y su incidencia en un momento particular. Es de tipo cuantitativo, se realiza a través de la realización de una encuesta y busca ser representativo del universo estudiado.

Aunque la encuesta fue aplicada al funcionariado del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en este informe se analizan los resultados de la Subsecretaría de Derechos Humanos.

El marco muestral, está formado por 103 personas que corresponde a la dotación de la Subsecretaría al momento de la realización de la encuesta, considera los estamentos³: Auxiliar, Administrativo, Técnico, Profesional y Directivo y todas las calidades contractuales (planta, contrata y honorarios. El detalle del marco muestral de la Subsecretaría de Derechos Humanos, desagregado por sexo se presenta en la tabla siguiente:

Tabla 1: Detalle marco muestral Subsecretaría de Derechos Humanos

Sexo		Total
Mujer	Hombre	
62	41	103

Fuente: elaboración propia

El estudio es de carácter censal, por cuanto se contacta al marco muestral completo.

Muestra lograda y tasa de logro

El levantamiento de la información se realizó en el mes de mayo 2024, mediante el envío de los cuestionarios vía correo electrónico a todo el marco muestral del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el cual fue autoadministrado por las personas respondiente.

La tasa de respuesta general obtenida en la Subsecretaría de Derechos Humanos fue de 65,0%.

Tabla 2: Tasa de logro

Cuestionarios enviados	Cuestionarios contestados	Tasa de respuesta (%)
103	67	65,0%

Fuente: elaboración propia

³ No se incluye el estamento autoridades de gobierno, por lo cual no se incluyó en el marco muestral a la Subsecretaría de Derechos Humanos.

Como se observan en la tabla siguiente, la proporción de respuestas por sexo son similares a los de la población.

Tabla 3: Proporción de dotación y respuestas, por sexo

Sexo	Dotación		Respondieron encuesta	
Mujeres	62	69,19%	144	61,19%
Hombres	41	39,81%	250	38,81%
Total	103	100,0%	394	100,0%

Fuente: elaboración propia

Cuestionario

Considerando la vinculación con el teletrabajo, se consideraron los siguientes públicos objetivos:

- Personas que realizan teletrabajo
- Personas que no realizan teletrabajo
- Jefaturas de personas que realizan teletrabajo.

Considerando esta distinción, el levantamiento de la información se realizó a través de tres cuestionarios diferenciados.

Análisis de los resultados

Considerando el tamaño reducido del universo, por cuanto la dotación de la Subsecretaría de Derechos Humanos al momento del levantamiento de la encuesta era de 103 personas, y el tamaño de la muestra alcanzada, pese a que en la muestra se observen amplias diferencias en los resultados, la mayoría de las veces estas no son estadísticamente significativas, es decir no son extrapolables a toda la población de la subsecretaría. En este contexto, los análisis que evalúen variaciones de los resultados considerando la desagregación por distintas variables, en general corresponden a los resultados de la muestra. Se explicitará cuando se observen diferencias estadísticamente significativas.

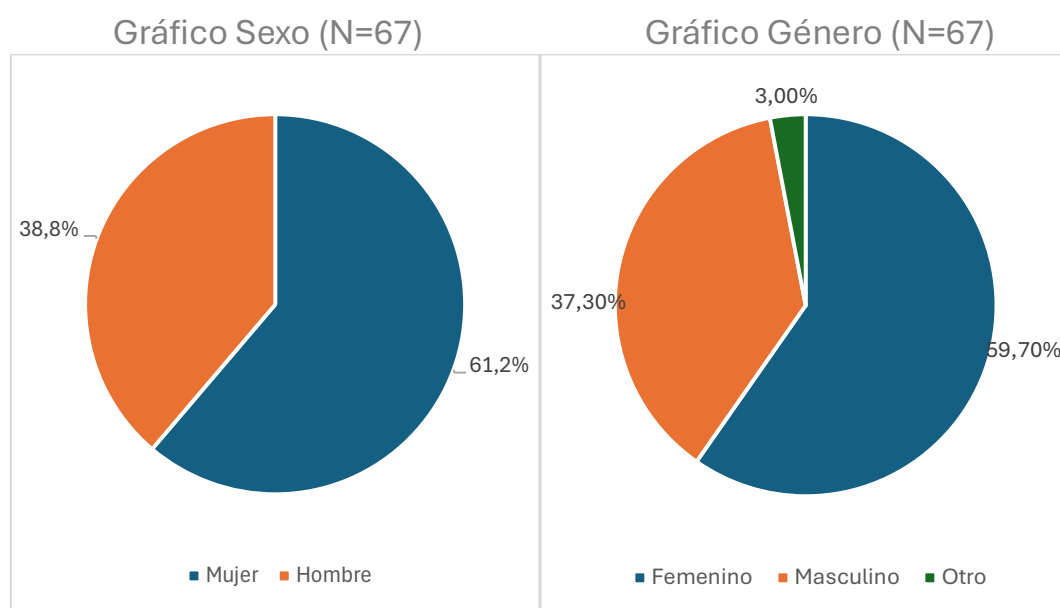
Resultados encuesta

A continuación, se presenta un análisis de los principales resultados de la encuesta de teletrabajo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Subsecretaría de Derechos Humanos, directamente vinculados a la temática vinculados a la temática de teletrabajo. En particular, en este apartado se exponen; los antecedentes socio demográficos y laborales de las personas que respondieron la encuesta en esta subsecretaría; la existencia de responsabilidades de cuidado; las motivaciones para realizar teletrabajo; los efectos laborales, en la relación de los equipos y la conciliación de esta modalidad de trabajo; la evaluación del rol de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas y la satisfacción con el trabajo a distancia.

Antecedentes socio demográficos de la muestra

Respecto al perfil socio demográfico de las personas que contestaron la encuesta, la muestra se encuentra formada por un 61,2% de mujeres y un 38,8% de hombres, que como se ha señalado son consistentes con la distribución por sexo al interior de la institución.

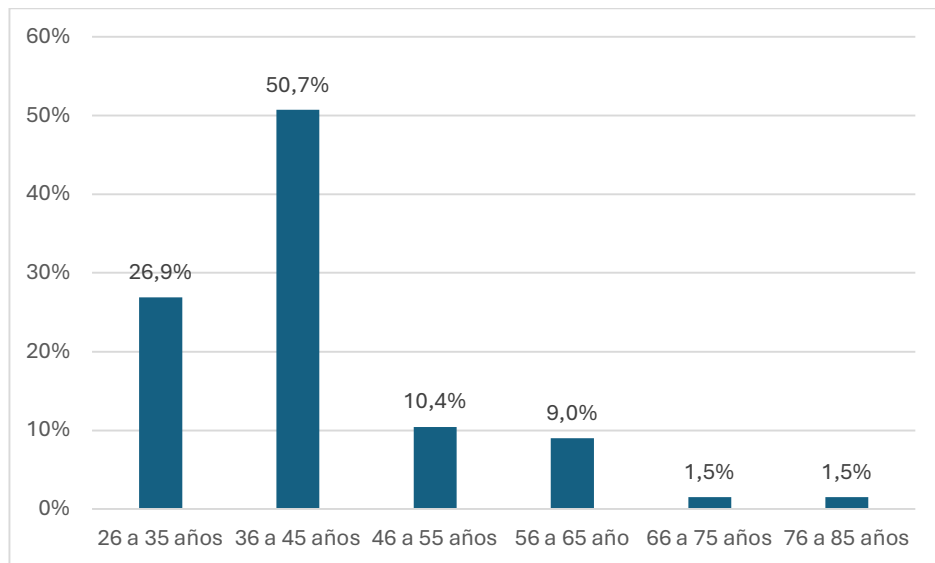
Por su parte, respecto al género, se observa que aparece la opción “otro” con un 3% por lo que femenino representa el 59,7% y masculino 37,3%.



Fuente: elaboración propia

En cuanto a la composición etaria se observa que el promedio de edad en la Subsecretaría de Derechos Humanos es de 41,7 años, observándose que la mayoría del funcionariado tiene entre 36 a 45 años, siendo el detalle de la composición por tramo de edad la siguiente; 26,9% de personas entre 26 a 35 años, 50,7% entre 36 y 45, 10,4% entre 46 y 55 años, 9,0% entre 56 a 65 año y 3,0% de más de 65 años.

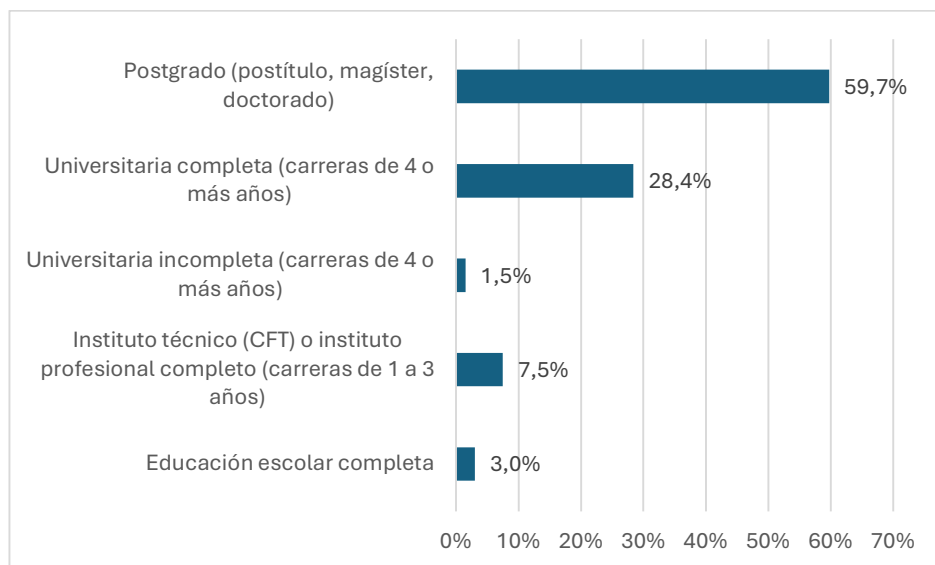
Gráfico Rango de edad (N=67)



Fuente: elaboración propia

Por último, respecto al nivel educacional alcanzado de las personas de la Subsecretaría de Derechos Humanos que participaron de la encuesta, se observa un 59,7% con postgrado y un 28,4%, representando en conjunto el 88,1%. El resto de las categorías corresponden a: 7,5% Instituto técnico (CFT) o instituto profesional completo (carreras de 1 a 3 años), 3,0% Educación escolar completa y 1,5% Universitaria incompleta (carreras de 4 o más años).

Gráfico Nivel educacional alcanzado (N=67)



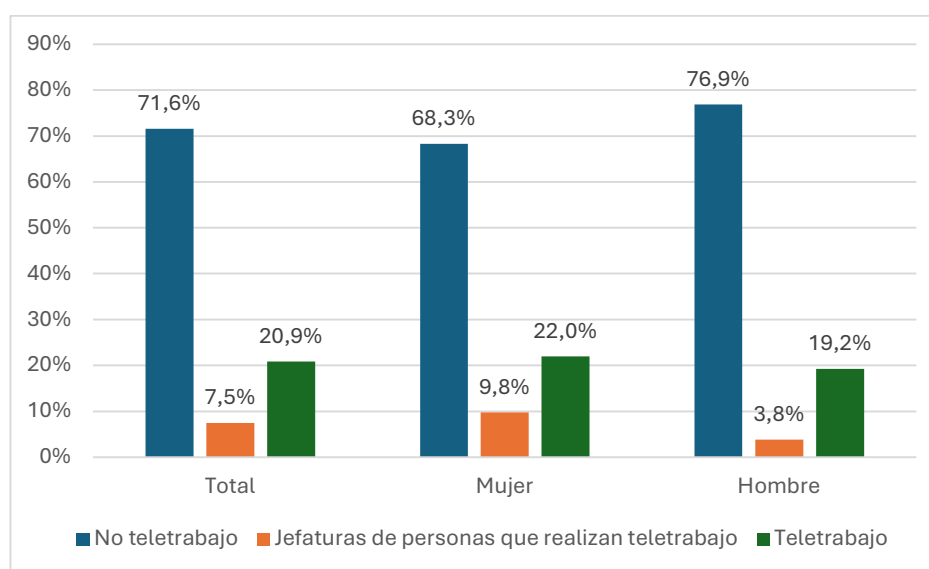
Fuente: elaboración propia

Rol y vinculación de las personas de la muestra con el teletrabajo

Como se señaló en el apartado metodológico, el levantamiento de la información se realizó a través de tres cuestionarios diferenciados, consideraron los siguientes públicos objetivos: personas que realizan teletrabajo, personas que no realizan teletrabajo y jefaturas de personas que realizan teletrabajo.

En el gráfico siguiente, se expone la distribución de la muestra considerando estos públicos objetivos, a nivel general y desagregada por sexo, observándose que más del 70% de la muestra está compuesta por persona que no realizan teletrabajo, valor que en el caso de los hombres sube a 76,9%. Respecto a las personas que realizan teletrabajo, a nivel general la muestra está compuesta por un 20,9% de personas que ejercen esta modalidad de trabajo, observándose resultados parecidos para hombres y mujeres. Por último, en el caso de las personas que ejercen el rol de jefatura, respecto el total de la muestra este grupo representa el 7,5%, observándose una diferencia entre hombres y mujeres de 6 puntos porcentuales (3,8% y 9,8% respectivamente).

Gráfico Relación con el teletrabajo, por sexo (N=67)

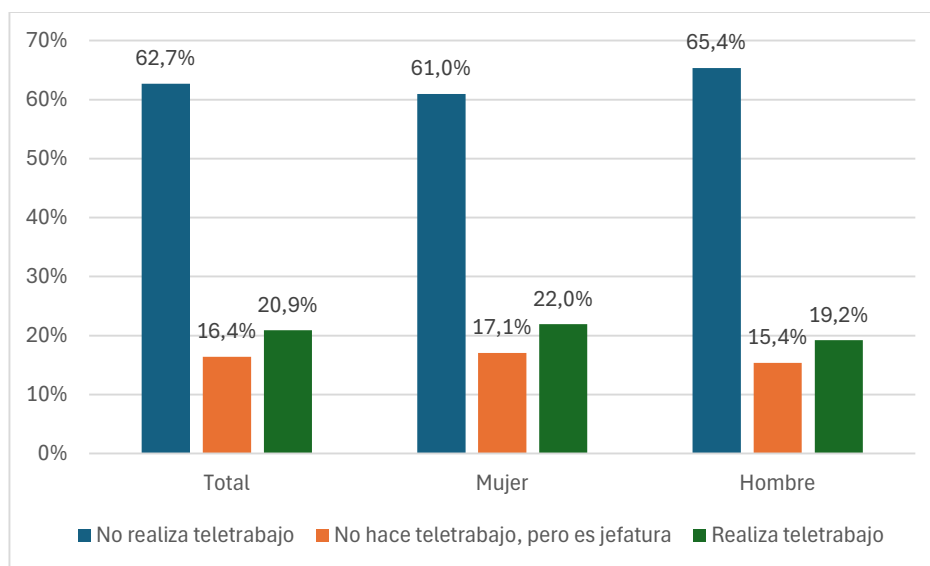


Fuente: elaboración propia

Considerando que el grupo de las personas que no realizan teletrabajo está constituida tanto por personas que ejercen el rol de jefatura, como por personas que no ejercen dicho rol, en el gráfico siguiente se considera a las personas de la muestra que realizan teletrabajo y las que no lo hace, peso distinguiendo en el caso de las personas que no lo realizan, a las personas que ejercen el rol de jefatura, teniendo en cuenta que aquellas no están habilitadas para efectuar esta modalidad de trabajo. En este contexto, se observa que la muestra está conformada por un 62,7% de persona que no realizan teletrabajo y no ejercen el rol de jefatura,

un 16,4% de personas que no efectúan esta modalidad de trabajo, pero si ejercen este rol y un 20,9% que realiza teletrabajo. La distribución es semejante al desagregar por sexo.

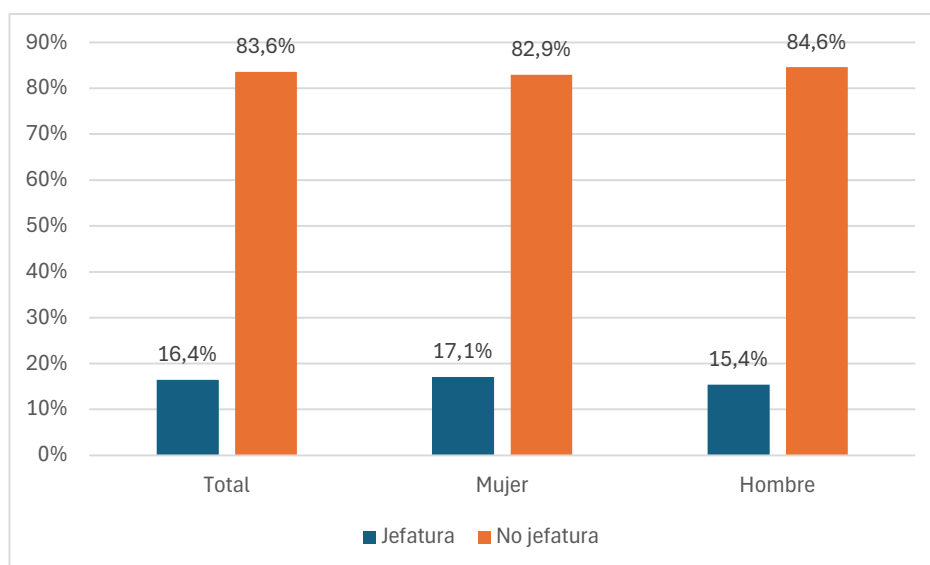
Gráfico Realización de teletrabajo distinguiendo por jefatura, por sexo
(N=67)



Fuente: elaboración propia

En relación con la distinción entre personas que ejercen o no el rol de jefatura, en la muestra se observa que el 83,6% de la muestra no ejerce este rol y el 16,4% sí lo ejerce. Al desagregar por sexo, se observa que la distribución es semejante.

Gráfico Rol desempeñado, por sexo (N=67)



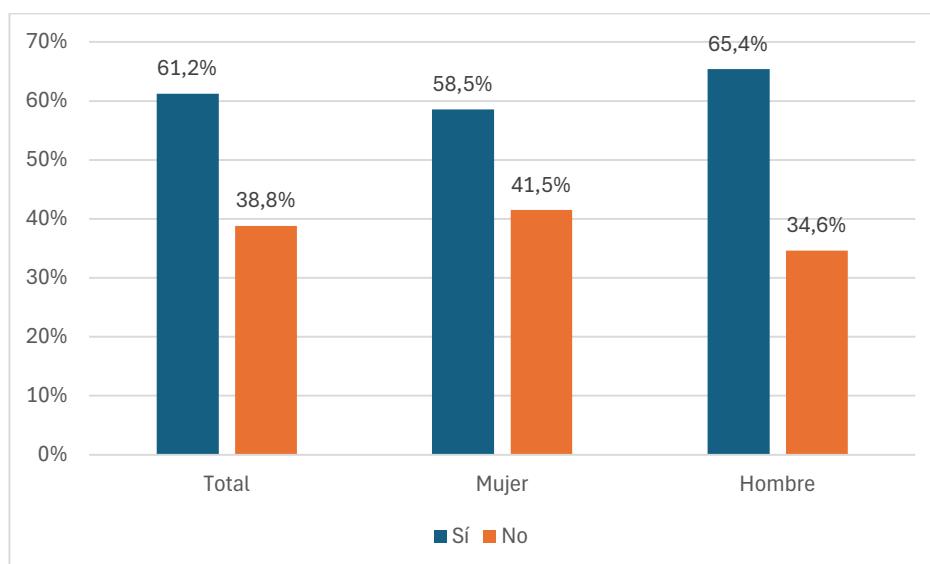
Fuente: elaboración propia

Responsabilidades de cuidado

De acuerdo a lo observado, más del 60% de las personas que respondieron la encuesta tienen responsabilidades de cuidado (61,2%), observándose una distribución similar al distinguir por sexo.

Para la construcción de este indicador, se considera a las personas que declaran que tienen hijos o hijas mejores de 15 años (P13), que viven con hijos o hijas de su pareja menores de 15 años (P16), viven con otros niños o niñas menores de 15 años (P18), viven con personas dependientes (P21) o cuida regular u ocasionalmente a personas dependientes con las que no viven (P24).

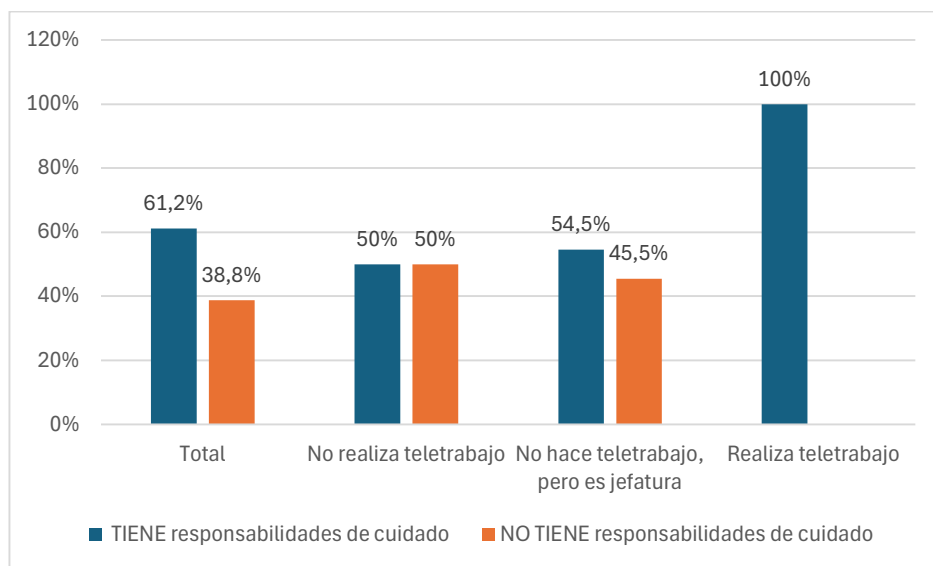
Gráfico Existencia de responsabilidades de cuidado, por sexo (N=67)



Fuente: elaboración propia

Con todo, se observan diferencias importantes en este ámbito al distinguir a las personas que realizan teletrabajo de las que no lo hacen que son diferencias estadísticamente significativas. Como se observa en el gráfico siguiente, el 100% de las personas de la muestra que realizan teletrabajo tienen responsabilidades de cuidado y en el caso de las personas que no efectúan esta modalidad de trabajo esta proporción baja a 50% en el caso de las personas que no son jefaturas y a 54% en el caso de las que ejercen este rol. Con todo, es relevante que considerar que entre las personas que no realizan teletrabajo, tengan o no el rol de jefatura, existe una proporción importante de personas que tienen este tipo de responsabilidades.

Gráfico Existencia de responsabilidades de cuidado, por realización de teletrabajo (N=67)



Fuente: elaboración propia

Motivaciones

En este apartado se analiza tanto el interés por realizar teletrabajo como las motivaciones para querer efectuar esta modalidad de trabajo, tanto entre las personas que la realizan como entre aquellas que trabajan permanentemente de manera presencial.

Gráfico ¿Le gustaría efectuar trabajo a distancia?, por sexo.
(N=53)

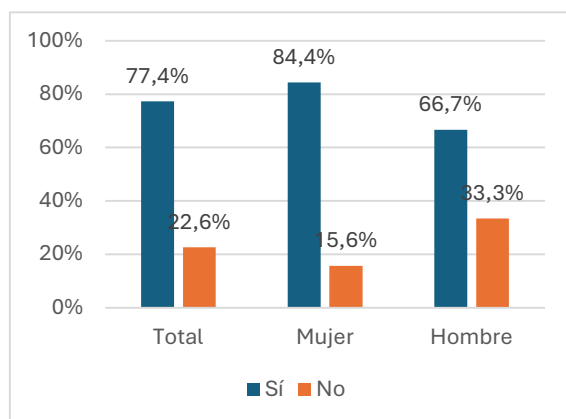
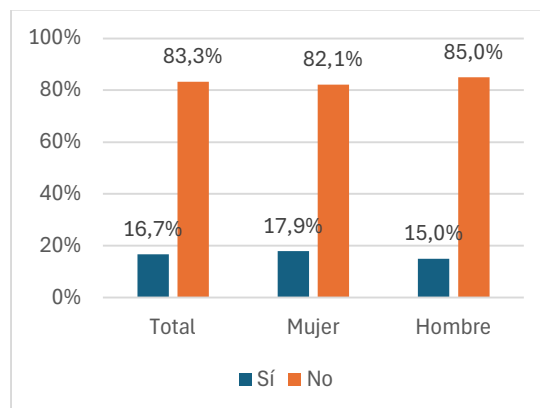


Gráfico ¿Postuló a la modalidad de trabajo a distancia en 2024?
N=48⁴⁵



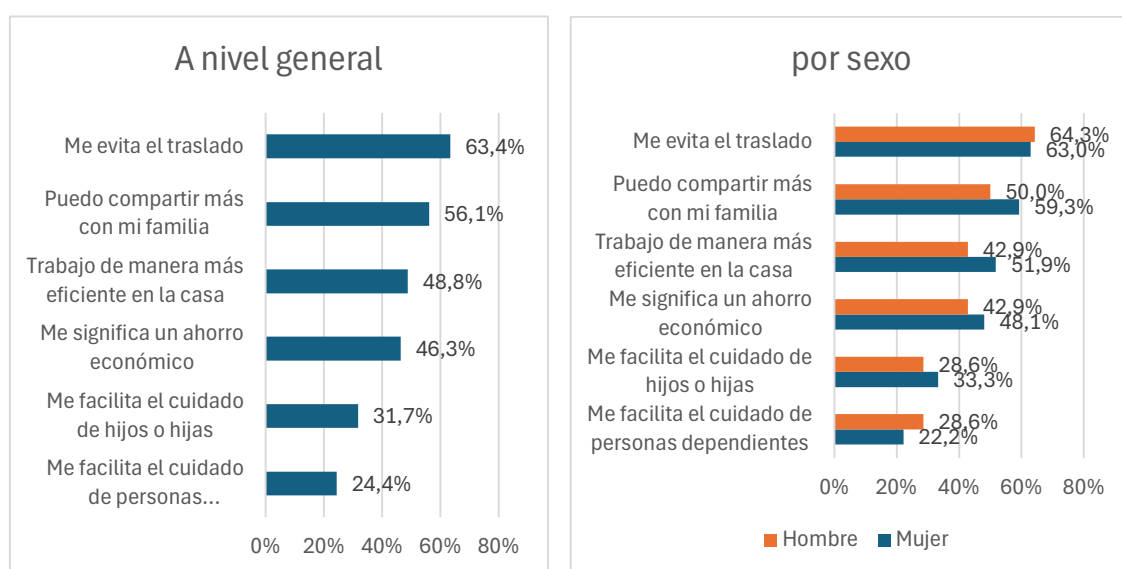
Fuente: elaboración propia

⁴ Personas que no teletrabajan

⁵ No se realiza la pregunta en la encuesta de jefaturas de personas que realizan teletrabajo.

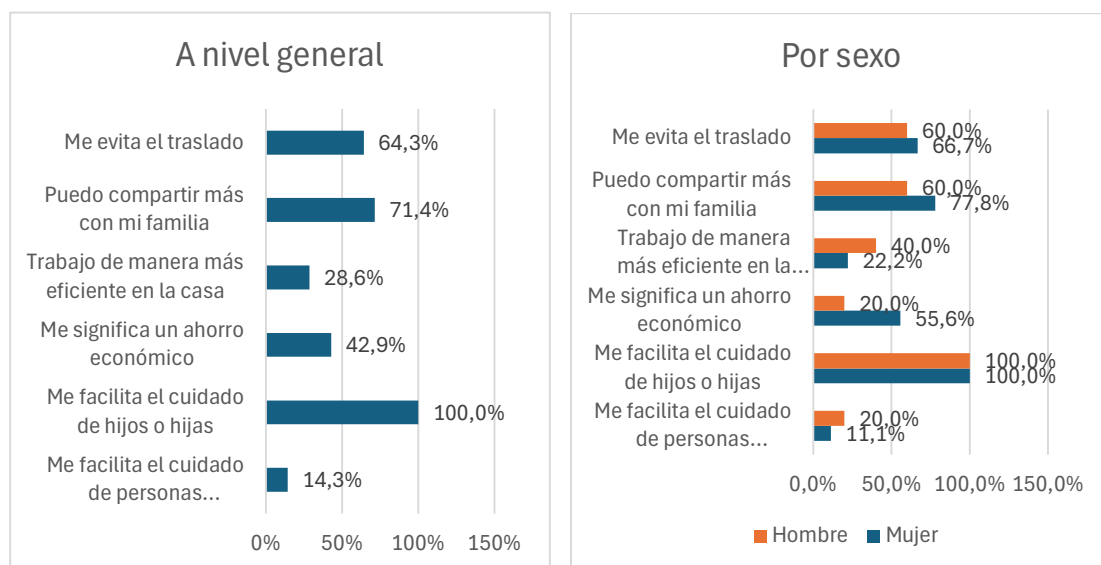
De las personas que no postularon a teletrabajo (40), la razón más señala para no hacerlo es no tener hijas o hijos pequeños, con el 55,0% de las personas que no postularon. Entre las mujeres que no postularon esta respuesta sube al 60,9% y entre los hombres es el 47,1%.

Gráfico Personas que no realizan teletrabajo y les gustaría realizarlo: ¿Por qué le gustaría realizar trabajo a distancia? (N=41)



Fuente: elaboración propia

Gráfico ¿Cuáles fueron sus principales motivaciones para postular al trabajo a distancia? (N=14)



Fuente: elaboración propia

Efectos laborales del teletrabajo

En este apartado se incluyen los resultados vinculados al impacto de la implementación del teletrabajo en las comunicaciones, el rol de jefatura de personas que efectúan trabajo a distancia, el desempeño y la carga laboral.

Comunicación.

En este punto se analiza la comunicación de las personas que realizan teletrabajo con el resto del equipo y la de estas con su jefatura. Además, se muestra la percepción que tienen las personas que no realizan teletrabajo respecto a la comunicación con las que sí efectúan dicha modalidad de trabajo.

Gráfico ¿Cómo ha sido para usted la comunicación con el resto del equipo de trabajo? (N=14)

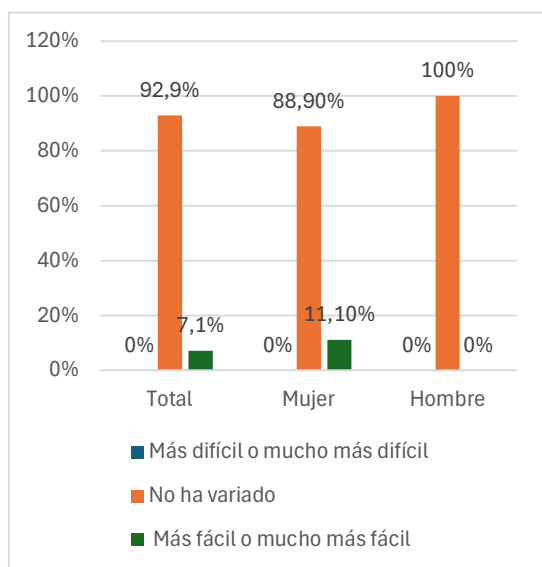
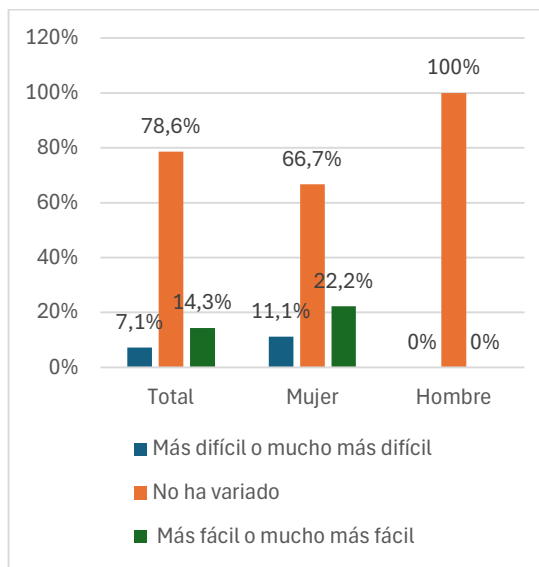
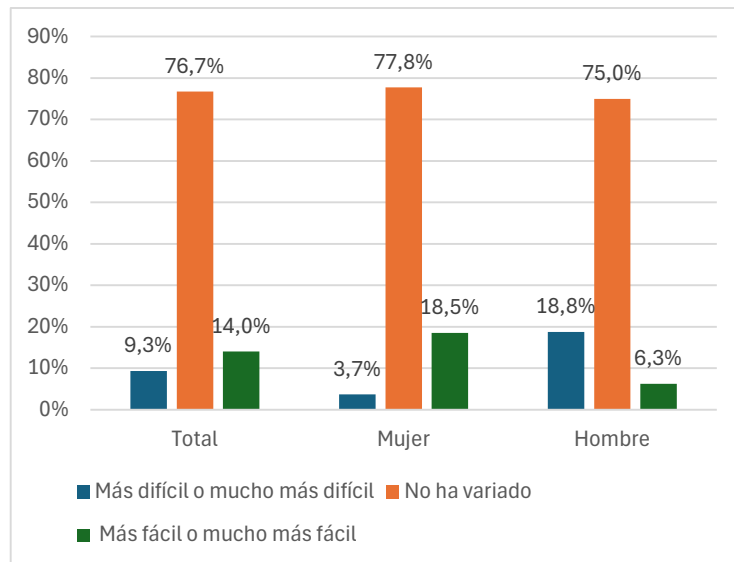


Gráfico ¿Cómo ha sido la comunicación con su jefatura? (N=14)



Fuente: elaboración propia

Gráfico ¿Cómo ha sido para usted la comunicación con las personas que realizan trabajo a distancia? (N=48⁶)



Fuente: elaboración propia

Impacto del teletrabajo en el rol de jefatura

Este apartado considera la percepción de las jefaturas que tienen en sus equipos a cargo personas en que realizan teletrabajo. En la muestra, este grupo está constituido por cinco personas, cuatro mujeres y un hombre por lo que no realiza un análisis por sexo.

Planificación:

Respecto a este ámbito, la muestra de jefaturas de personas que realizan teletrabajo presentan consenso respecto a que respecto a la planificación del trabajo de la Unidad no se observan variaciones con la implementación del teletrabajo, señalando además que se ha logrado realizar una planificación en conjunto con las personas autorizadas a realizar teletrabajo y que se ha podido acordar la disponibilidad de las personas que lo realizan.

⁶ Personas que no realizan teletrabajo y jefaturas de personas que sí lo efectúan.

Control jerárquico

Gráfico ¿Cómo calificaría la facilidad para ejercer el control jerárquico de las personas que efectúan trabajo a distancia? (N=5)

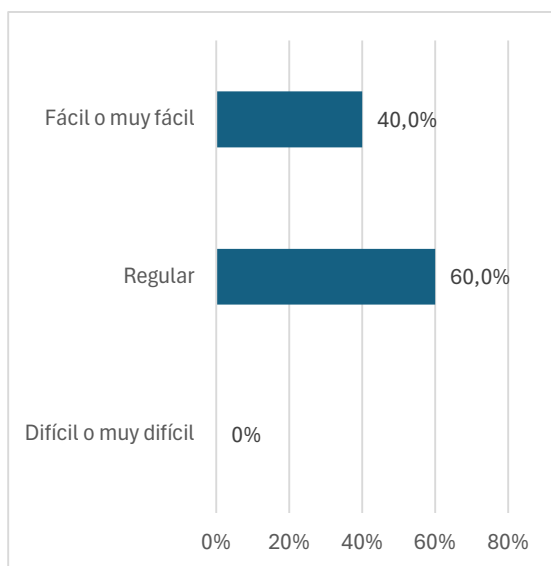
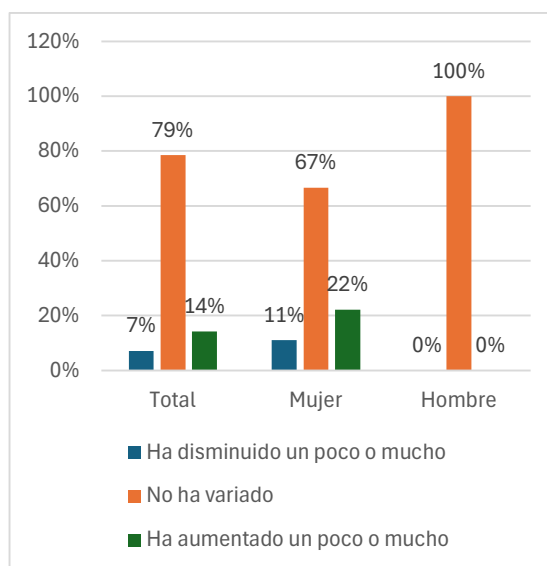
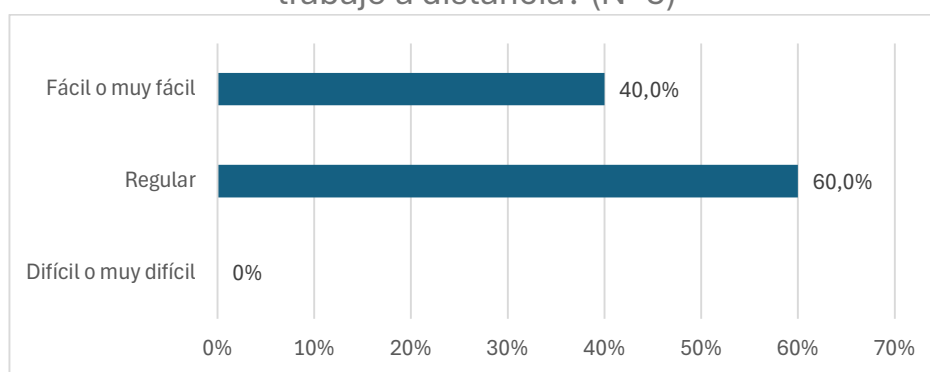


Gráfico Con la realización de trabajo a distancia, ¿Cómo ha percibido el grado de control que ejerce su jefatura? (N=14)



Fuente: elaboración propia

Gráfico ¿Cuál es su percepción del nivel de dificultad para realizar seguimiento de las actividades y objetivos por cumplir de los equipos con trabajo a distancia? (N=5)



Fuente: elaboración propia

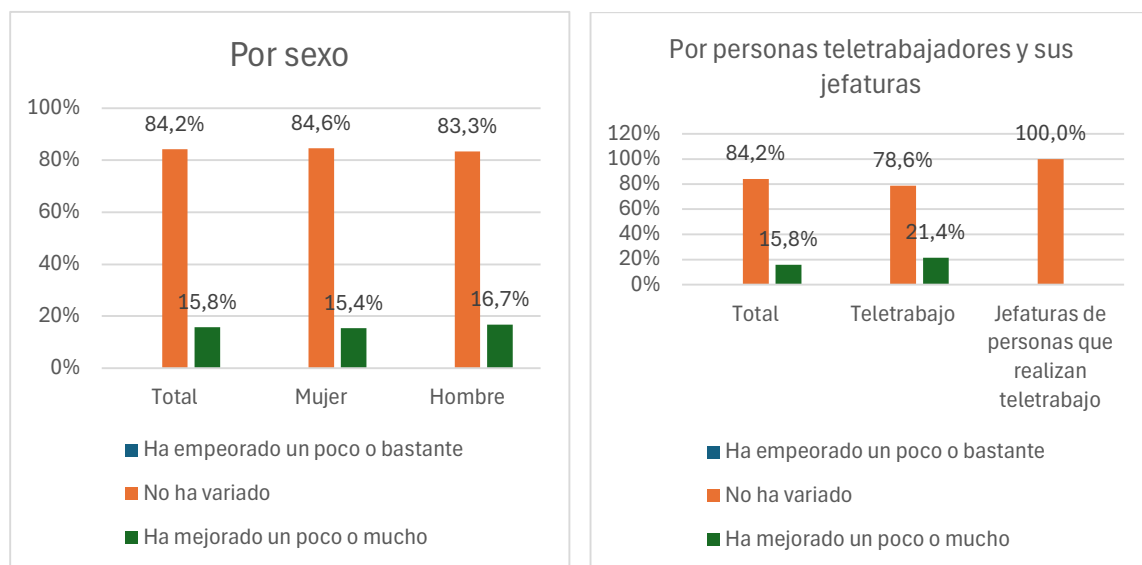
Desempeño laboral

En este apartado se muestran los resultados de la opinión respecto a diferentes elementos vinculados al desempeño laboral. En este contexto, se consulta respecto al impacto que ha tenido la realización de trabajo a distancia a personas que teletrabajan y jefaturas de personas que efectúan esta modalidad de trabajo, respecto a los siguientes ámbitos: calidad del trabajo, Productividad laboral y Organización de tareas y actividades

Además, se exponen los resultados observados por las personas que realizan teletrabajo, en ámbitos vinculados con la implementación de esta modalidad de trabajo.

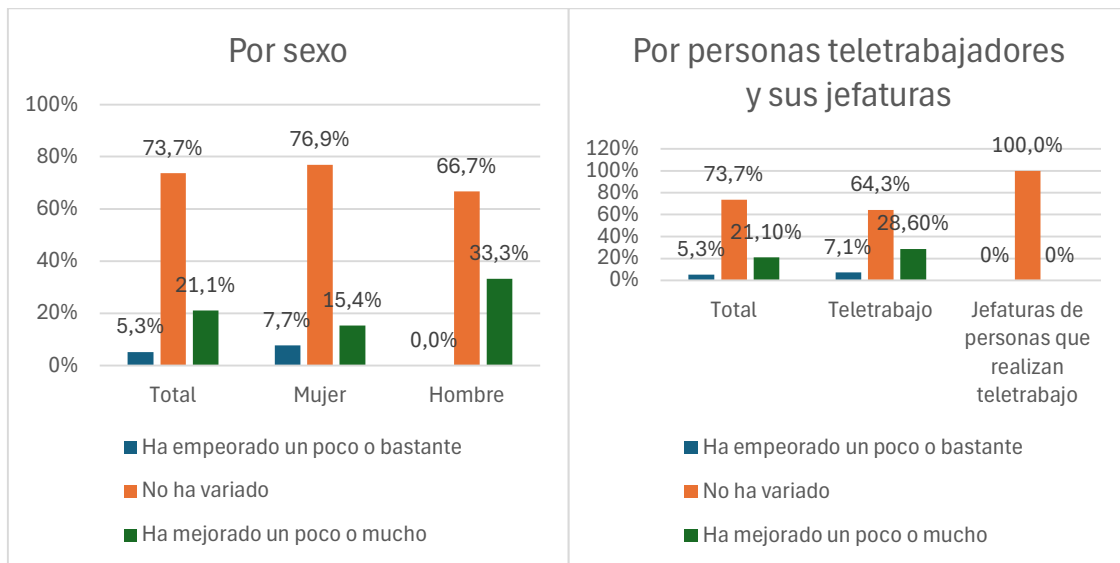
Respecto a la opinión específica de las jefaturas de persona que realizan teletrabajo con relación al impacto de esta modalidad de trabajo tanto en el desempleo general de la unidad como si se han visto afectadas ciertas funciones específicas. Las jefaturas encuestadas consideran que el teletrabajo no ha afectado las funciones desempeñadas por la unidad y el desempeño de esta no ha variado.

Gráfico Calidad del trabajo. (N=19)



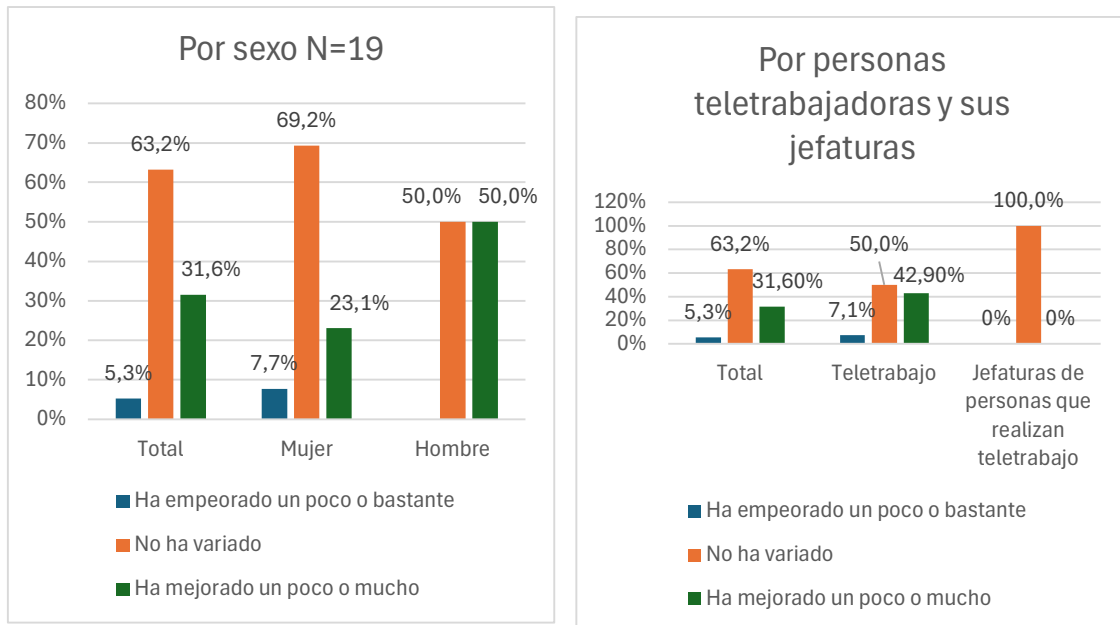
Fuente: elaboración propia

Gráfico Productividad laboral. (N=19)



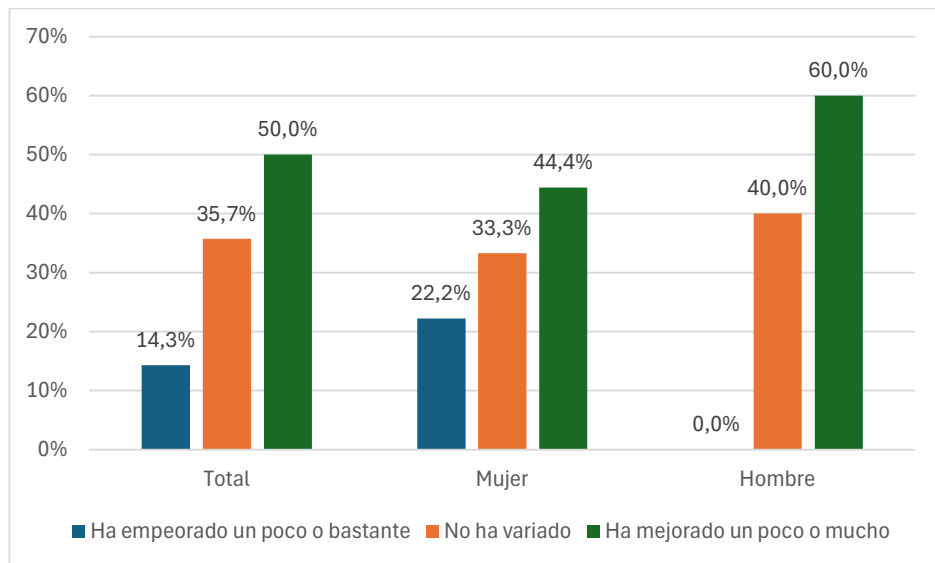
Fuente: elaboración propia

Gráfico Organización de tareas y actividades. (N=19)



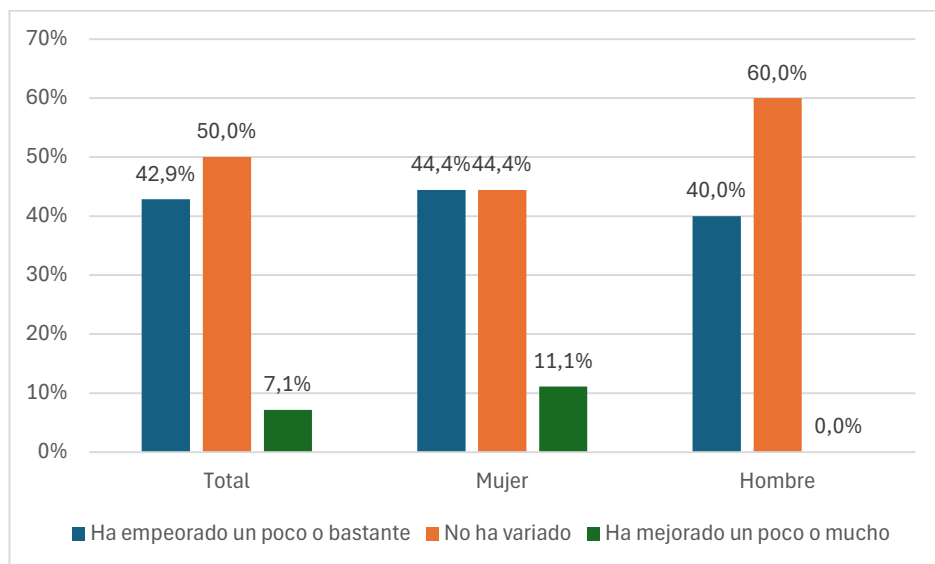
Fuente: elaboración propia

Gráfico Nivel de concentración, por sexo. (N=14)



Fuente: elaboración propia

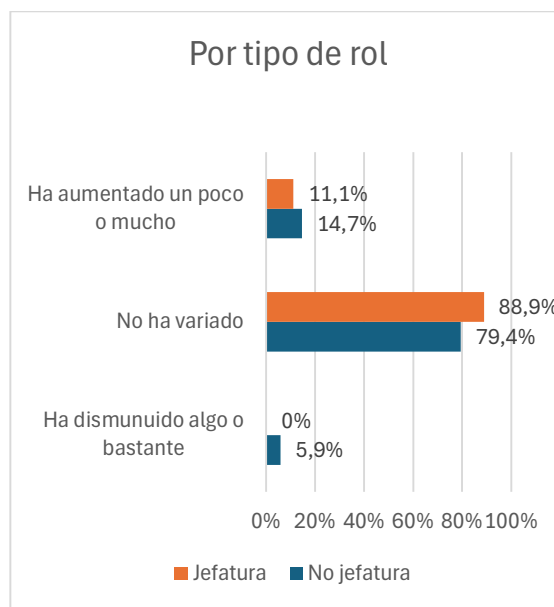
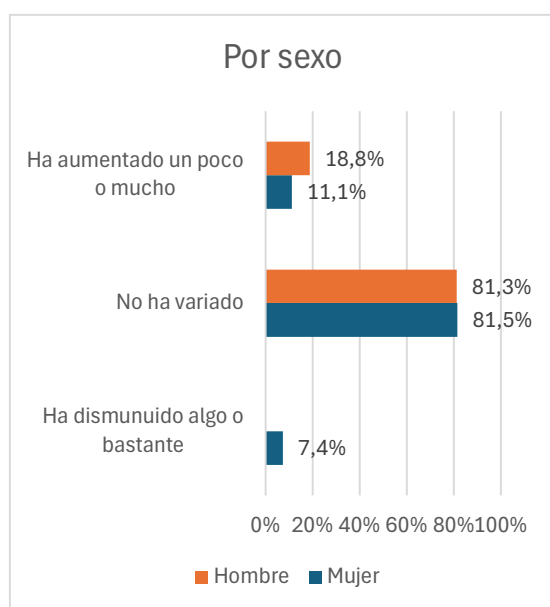
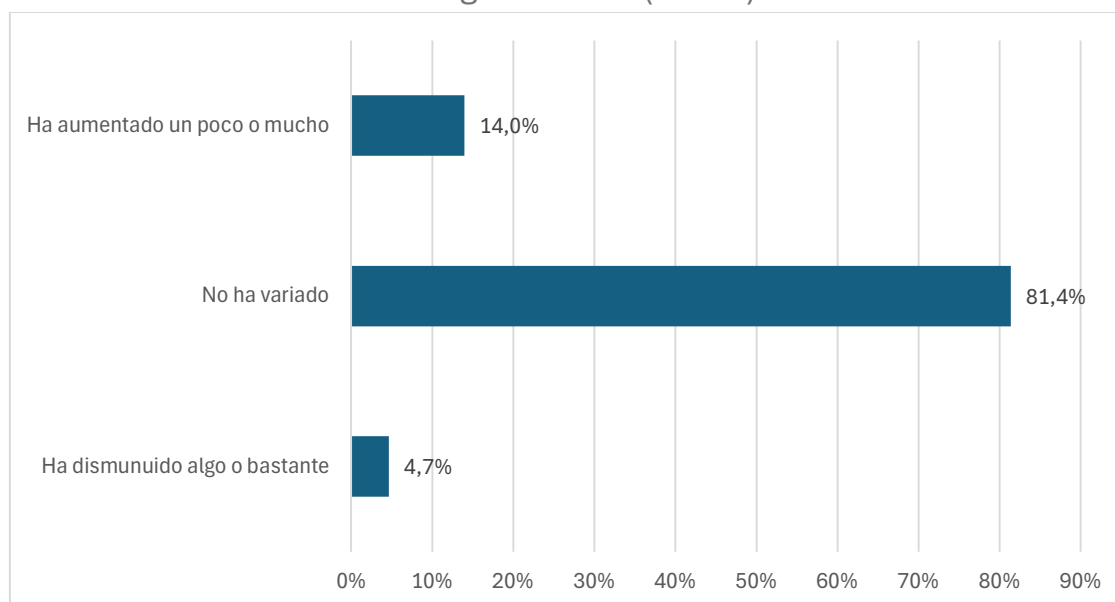
Gráfico Desconexión con el trabajo fuera de la jornada laboral, por sexo (N=14)



Fuente: elaboración propia

Carga laboral (personas que no realizan trabajo a distancia)

Gráfico La implementación de trabajo a distancia ha implicado que su carga laboral...(N=43⁷)



Fuente: elaboración propia

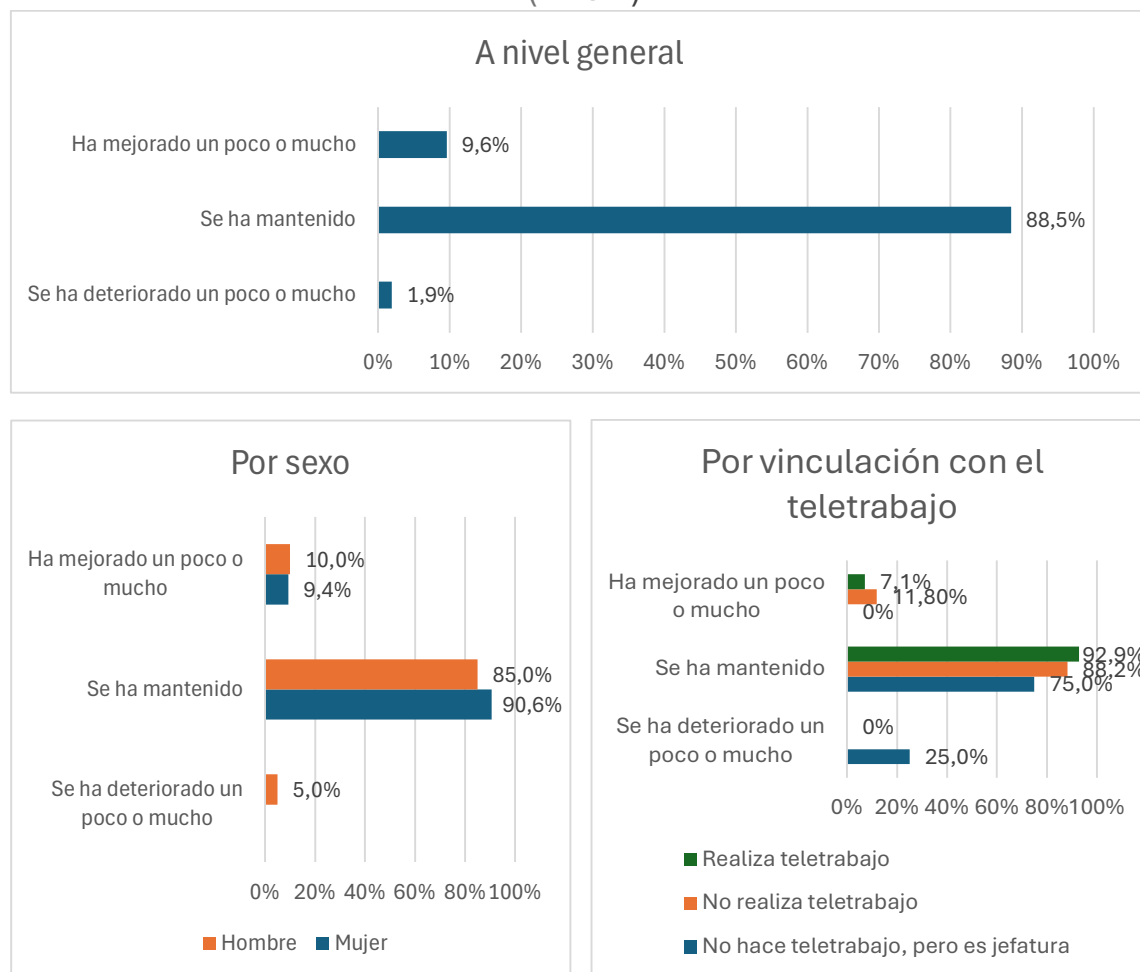
⁷ No incluye a las personas que realizan teletrabajo.

Trabajo a distancia y relaciones de equipo

Se exponen los resultados del efecto que ha tenido el trabajo a distancia en los siguientes factores: la relación con su equipo de trabajo, la relación con su jefatura, el clima laboral de su Unidad. Respecto a la relación de las jefaturas de las personas que realizan teletrabajo, la totalidad de las jefaturas de la muestra señalan que con relación con las personas que supervisan se ha mantenido.

Por último, en este apartado se exponen los resultados vinculados al aislamiento de las personas que efectúan teletrabajo.

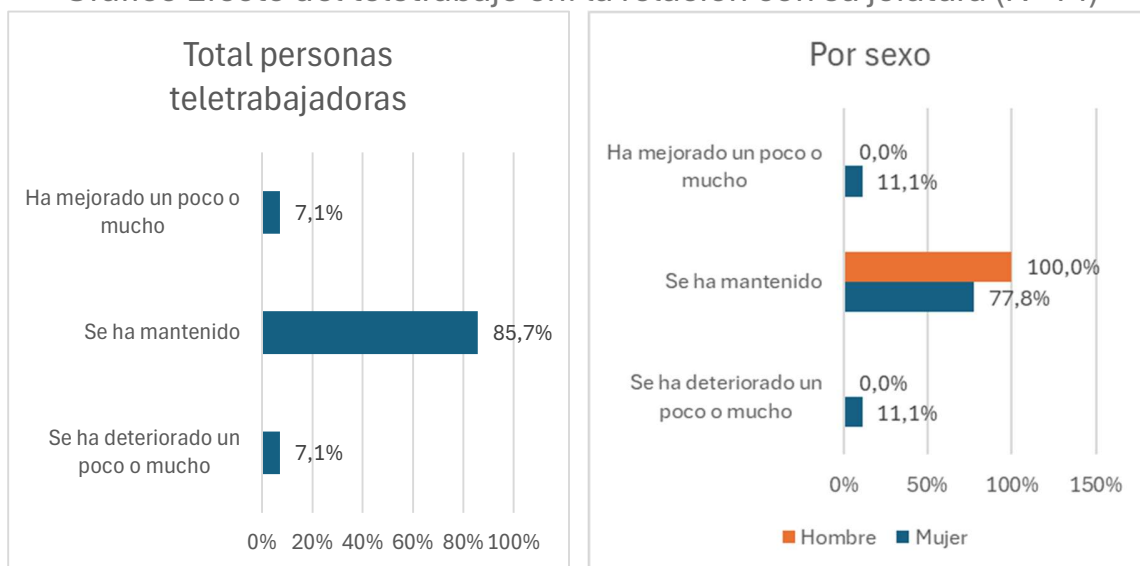
Gráfico Efecto del teletrabajo en: la relación con su equipo de trabajo
(N=52⁸)



Fuente: elaboración propia

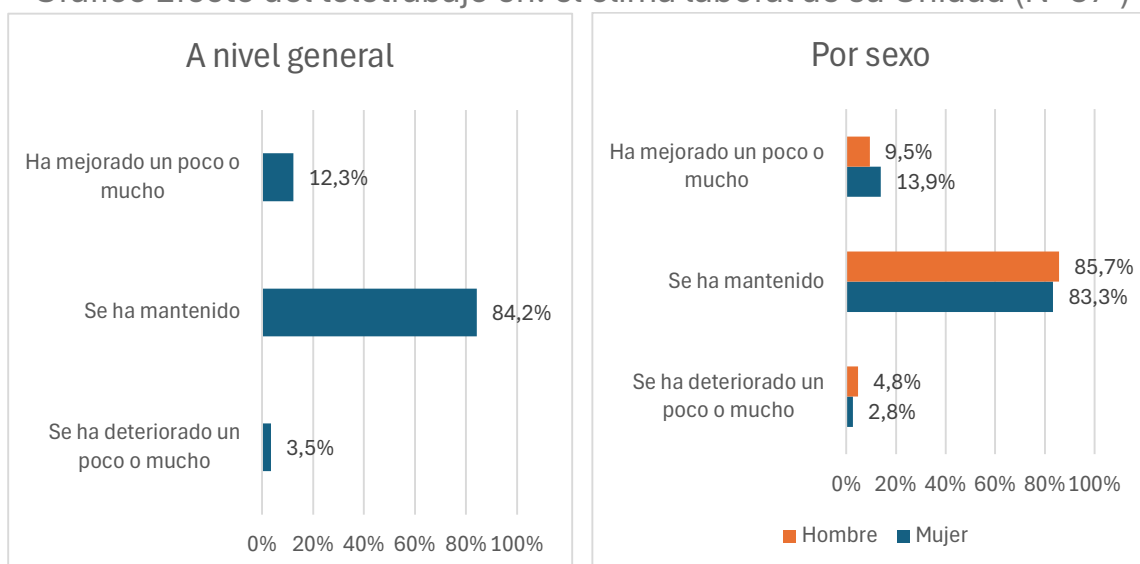
⁸ No se incluyó en el cuestionario para jefaturas de personas que realizan teletrabajo)

Gráfico Efecto del teletrabajo en: la relación con su jefatura (N=14)



Fuente: elaboración propia

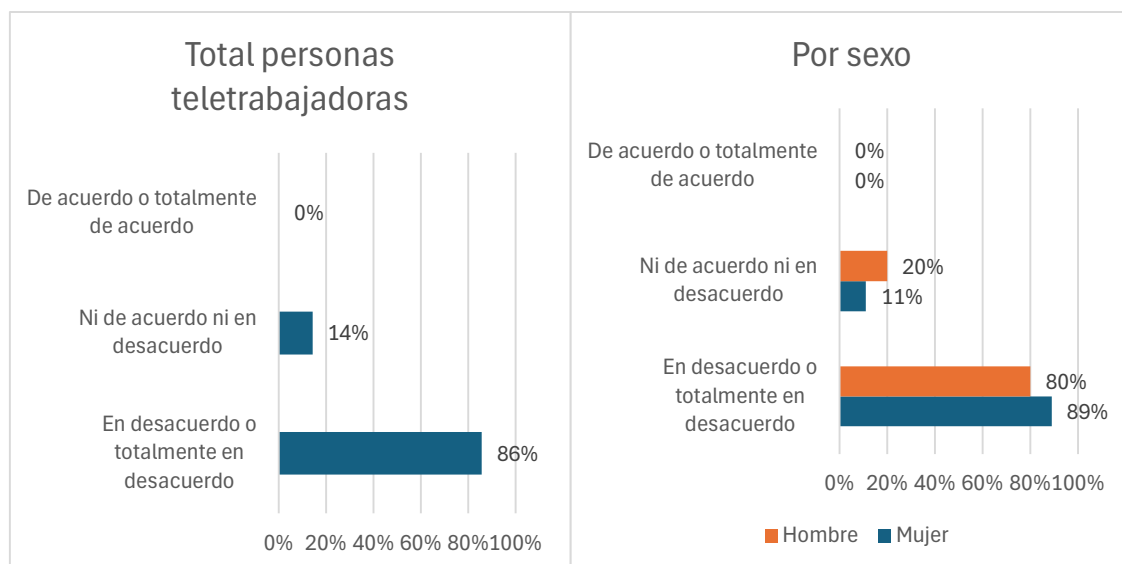
Gráfico Efecto del teletrabajo en: el clima laboral de su Unidad (N=57⁹)



Fuente: elaboración propia

⁹ Pregunta incluida en todos los cuestionarios

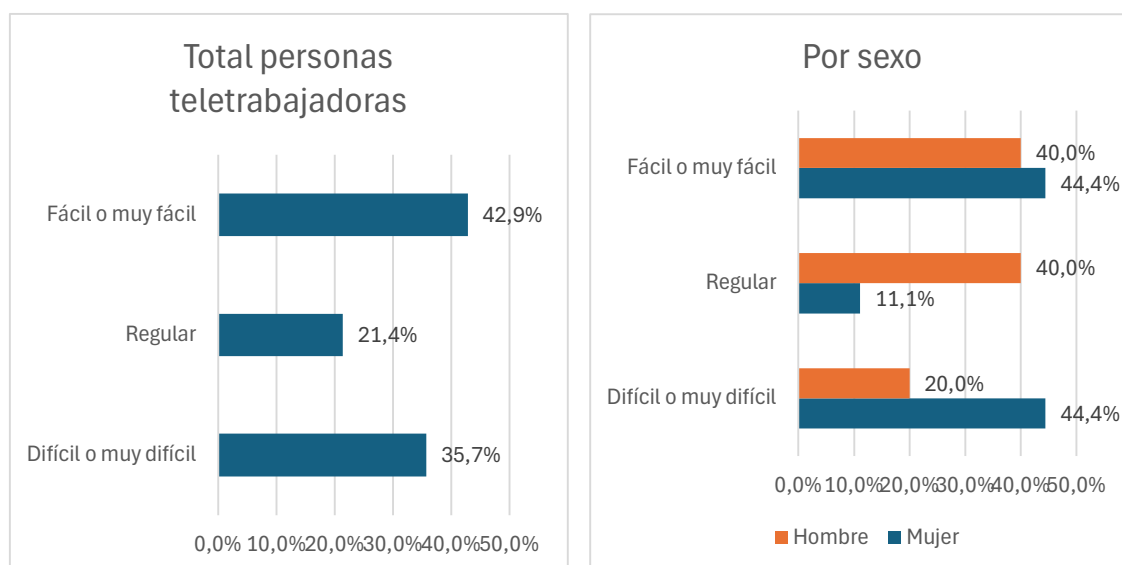
Gráfico Grado de acuerdo o desacuerdo con la frase: Con el trabajo a distancia me he sentido aislado/a. (N=14)



Fuente: elaboración propia

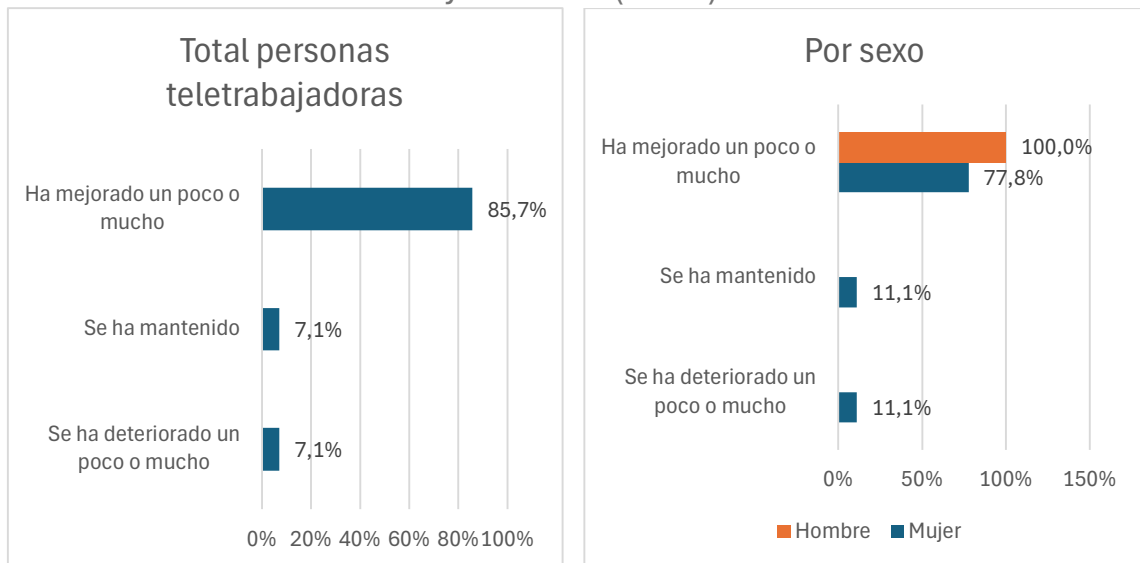
Trabajo a distancia y conciliación (Evaluación general y separación espacio laboral y familiar)

Gráfico ¿Cómo ha sido para usted separar el espacio laboral del familiar cuando realiza trabajo a distancia? (N=14)



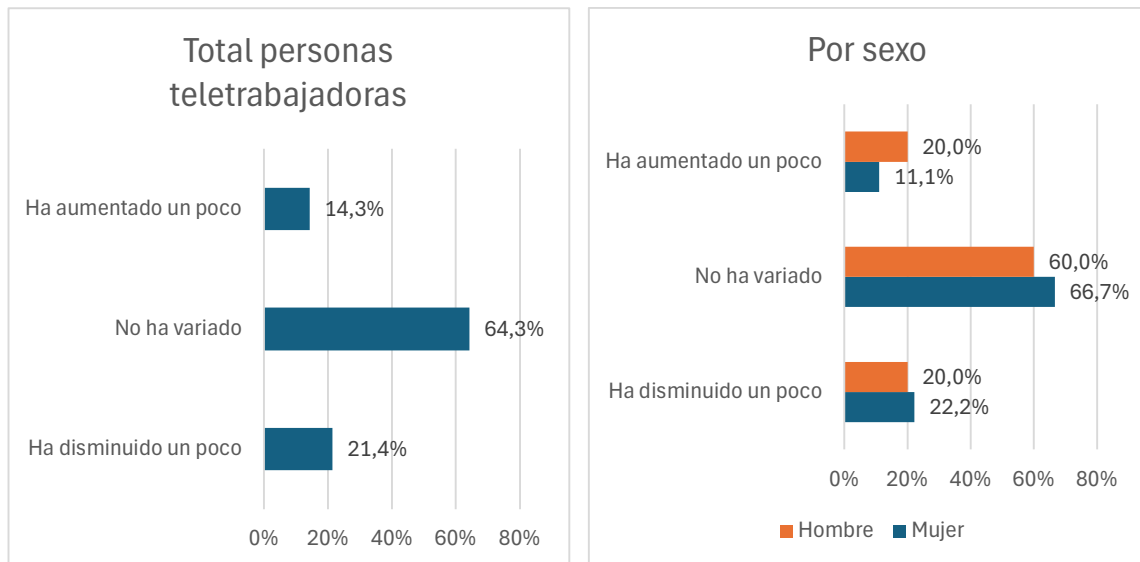
Fuente: elaboración propia

Gráfico Con el trabajo a distancia la conciliación de su vida personal y familiar...(N=14)



Fuente: elaboración propia

Gráfico ¿Qué efecto ha tenido la realización de trabajo a distancia en su nivel de estrés? (N=14)

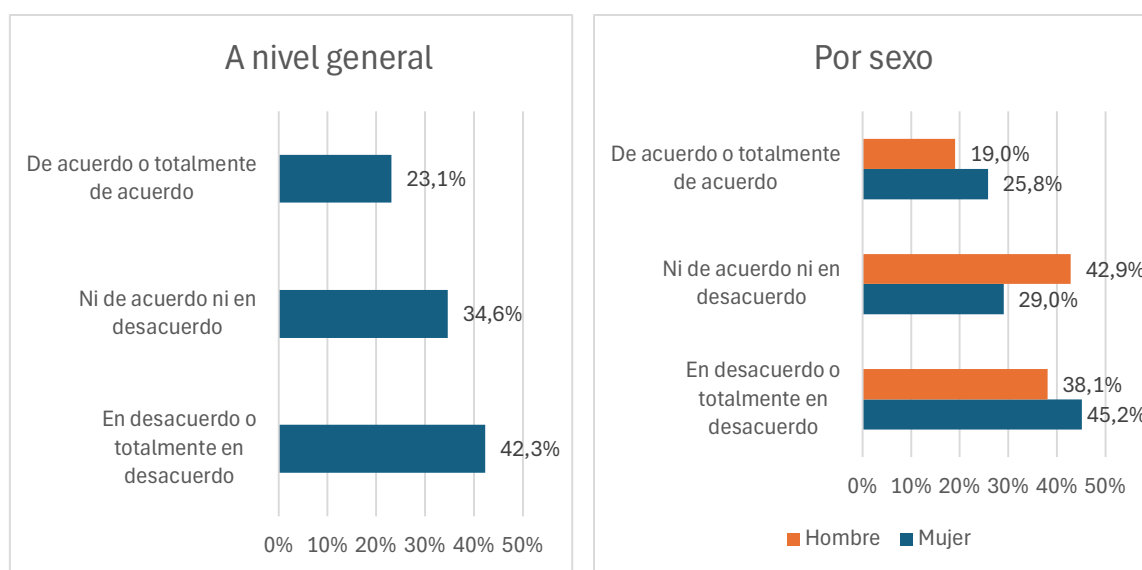


Fuente: elaboración propia

Evaluación del rol de la Unidad de Gestión y Desarrollo de personas

En este apartado se evalúa el rol de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, mediante la pregunta expuesta en el gráfico siguiente.

Gráfico Grado de acuerdo con la afirmación: Las comunicaciones, lineamientos y respuestas por parte de Gestión y Desarrollo de Personas han sido adecuadas y oportunas para el correcto desarrollo del trabajo a distancia (N=52)

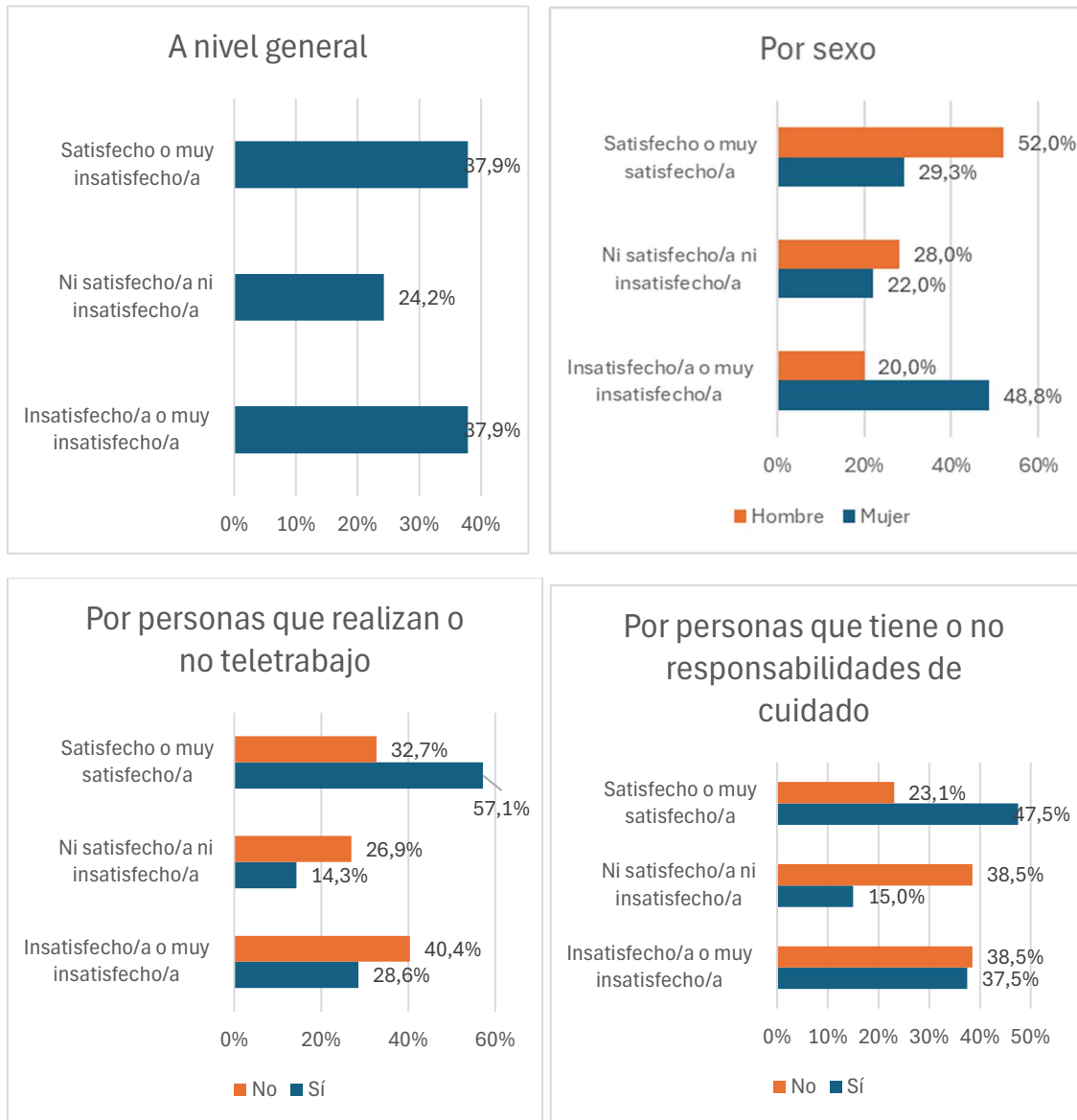


Fuente: elaboración propia

Satisfacción trabajo a distancia

A continuación, se presenta la satisfacción global con la implementación del trabajo a distancia, desagregando estos resultados por sexo, personas que realizan o no teletrabajo y personas que tienen o no responsabilidades de cuidado.

Gráfico ¿Cómo evalúa su satisfacción global con la implementación del trabajo a distancia? (N=66)



Fuente: elaboración propia

CONCLUSIONES

La información analizada entrega insumos relevantes respecto a la implementación del teletrabajo al interior de la Subsecretaría de Derechos Humanos, tanto respecto a las características del comportamiento cuantitativo de esta modalidad de trabajo al interior de la institución, como en relación con la percepción del funcionariado respecto a su implementación.

Respecto a la **distribución cuantitativa del teletrabajo** en la Subsecretaría de Derechos Humanos, a través de los datos administrativos analizados es posible observar que la proporción de personas que ejecutan esta modalidad de trabajo se ajusta al máximo permitido normativamente y que su composición no se distribuye homogéneamente entre los sexos. Así, se observa que las mujeres tienen una participación más alta en la realización de teletrabajo, no solo porque la proporción de mujeres es mayor a la de los hombres en la dotación de la subsecretaría, si no además, porque entre las mujeres la proporción es personas habilitadas para ejercer esta modalidad de trabajo es mayor que la de los hombres y adicionalmente, porque entre las personas habilitadas, las mujeres acceden en una proporción mayor al ejercicio del teletrabajo que los hombre (42,1% y 36,8% respectivamente).

En relación con las **responsabilidades de cuidado**, indagadas a través de la encuesta, la información presentada permite concluir que una alta proporción del funcionariado tiene este tipo de responsabilidades (61,2%) y su distribución es bastante homogénea entre hombres y mujeres. Adicionalmente, respecto a la **relación entre estas responsabilidades de cuidado y el ejercicio de teletrabajo**, de acuerdo con los registros administrativos considerados se observa una clara vinculación. Respecto a las personas que tienen este tipo de responsabilidades, el 87% tiene hijos o hijas menores de 14 años y el 13% cuida personas adultas.

Respecto al **interés por realizar trabajo a distancia**, se observa una alta proporción de personas que no realizan teletrabajo que les gustaría ejercer esta modalidad de trabajo (77%), siendo mayor en el caso de las mujeres que de los hombres (84,4% v/s 66,7%). Con todo, de estas personas, solo el 17% postuló a la realización de teletrabajo el 2024 y el 83% no realizó esta gestión, observándose un comportamiento similar entre hombres y mujeres. Entre las **razones para no postular al teletrabajo** se encuentran: porque mis funciones no permiten ejercer trabajo a distancia, porque trabajo de manera más eficiente en la oficina y porque no tengo hijas o hijos pequeño, siendo esta última razón la más señalada para no postular, presentada como argumento por más de la mitad de las personas que no postularon. Entre las mujeres que no postularon esta respuesta sube al 61% y entre los hombres es el 47%.

Respecto a las **razones para querer realizar teletrabajo**, se observan motivaciones diversas entre las personas que actualmente efectúan esta modalidad de trabajo y las que no. Conscientemente con que todas las personas que hacen teletrabajo tienen responsabilidades de cuidado, en este grupo, la principal motivación es que les facilita el cuidado de hijos o hijas, lo que es señalado por todas las personas teletrabajadoras. Las motivaciones que le siguen en orden coinciden con las más altas de las personas que no hacen teletrabajo (Me evita el traslado y puedo compartir más con mi familia). Llama la atención que la tercera razón entre

las personas que no hacen teletrabajo es “trabajo de manera más eficiente en la casa”, la que está entre las menos mencionadas entre las personas que sí realizan teletrabajo. En general en este ámbito no se observan diferencias importantes por sexo.

En lo que respecta a los **efectos laborales de la implementación del teletrabajo**, el análisis de la encuesta entrega información respecto al impacto en las comunicaciones, en el rol de la jefatura y el desempeño laboral.

Con relación a las **comunicaciones**, entre las personas que realizan teletrabajo, se observa una opinión generalizada de que el teletrabajo no ha afectado de manera negativa las comunicaciones con el resto del equipo de trabajo ni con la jefatura. Por su parte, entre las personas que no realizan trabajo a distancia, en general se observa una opinión positiva, pero una proporción cercana al 10% considera que se ha dificultado, observándose una mirada bastante más crítica entre los hombres.

Con referencia al **impacto del teletrabajo en el ejercicio del rol de jefatura**, en general las jefaturas de personas que realizan teletrabajo tienen una opinión positiva en este ámbito. Respecto a la **planificación**, tienen consenso de que este ámbito no ha sufrido variaciones, en que se ha logrado realizar una planificación en conjunto con las personas autorizadas a realizar teletrabajo y que se ha podido acordar la disponibilidad de las personas que lo realizan.

En relación con el **derecho a desconexión de las personas que realizan trabajo a distancia**, todas las jefaturas señalan que se han tomado las medidas para respetar este derecho, asegurando que la comunicación de ordenes o requerimientos se realice dentro de la jornada laboral estipulada.

Por lo que refiere al **nivel de dificultad para ejercer el control jerárquico**, las opiniones están divididas, aunque nadie señala que es difícil o muy difícil, es menor la proporción de jefaturas que considera que es fácil o muy fácil que la que considera que tiene un nivel de dificultad regular (40v/s 60%). Respecto a este punto, casi el 80% de las personas que realizan teletrabajo considera que el control ejercido por la jefatura no ha variado, con todo, esta percepción es diferente al distinguir por sexo por sexo: el 100% de los hombres consideran que no ha variado y entre las mujeres esta percepción baja a 67%, con un 22% de mujeres que considera que el control ha aumentado y un 11 que ha disminuido.

Por último, respecto al impacto del en el ejercicio del rol de jefatura, las opiniones de las jefaturas de personas que realizan teletrabajo están divididas en lo que respecta al nivel de dificultad que representa la **realización de seguimiento de las actividades y objetivos por cumplir de los equipos con trabajo a distancia**. Aunque nadie señala que es este proceso es difícil, es menor la proporción de jefaturas que considera que es fácil que la que considera que es regular (40v/s 60%).

En lo que concierne al **efecto del teletrabajo en el desempeño laboral**, respecto a la **calidad del trabajo, la productividad laboral y la organización de tareas y actividades**, se observa una opinión positiva tanto de las personas que realizan teletrabajo como de sus jefaturas, en que una amplia mayoría cree que estos factores no han variado con la implementación del trabajo a distancia e incluso hay una proporción de persona que señala que han mejorado. Aunque respecto a la calidad del trabajo no se observan diferencias en la muestra respecto a

la opinión de mujeres y hombres, si se observan respecto a los otros dos factores, donde en ambos la opinión de los hombres aparece como más positiva. Respecto a la evaluación de estos factores comparando la opinión de las personas que realizan teletrabajo y las jefaturas de personas que efectúan esta modalidad de trabajo, se observa una percepción más positiva en todos estos aspectos en las primeras.

Con todo, las jefaturas encuestadas de personas que realizan teletrabajo consideran que el teletrabajo no ha afectado las funciones desempeñadas por la unidad y el desempeño de esta no ha variado.

Por su parte, respecto al impacto directo en las personas que realizan teletrabajo, en relación con el **nivel de concentración al realizar teletrabajo**, se observan variaciones en la percepción de hombres y mujeres: la mitad de las personas que ejercen esta modalidad de trabajo consideran que esta ha mejorado, pero la opinión de los hombres es más positiva (60% v/s 44%), además en las mujeres más del 20% considera que al realizar teletrabajo este ámbito ha empeorado. En relación con la **Desconexión con el trabajo fuera de jornada laboral**, más del 40% considera que ha empeorado, siendo esta opinión más o menos similar por sexo, con todo, existe una proporción de poco más del 10% de las mujeres que realizan teletrabajo que consideran que su nivel de desconexión ha mejorado.

Con respecto a el **trabajo a distancia y las relaciones de equipo**, la gran mayoría sostiene que tanto las **relaciones del equipo** de trabajo en general, **las relaciones de las personas que hacen teletrabajo con su jefatura y de las jefaturas con las personas que supervisan** se han mantenido. En la relación con el equipo de trabajo se observan pocas variaciones tanto por sexo como por realización o no de teletrabajo, pero en la relación con la jefatura, se observa que todos los hombres consideran que se ha mantenido y entre las mujeres las opiniones están un poco más diversificadas: poco más del 11% cree que ha mejorado y la misma proporción que se ha deteriorado. Respecto al **clima laboral**, también existe la percepción mayoritaria de que se ha mantenido, no observándose diferencias por sexo respecto a esta percepción. También vinculado con este ámbito, entre las personas que realizan teletrabajo la gran mayoría no se ha percibido aislada, planteándose en desacuerdo con la frase “Con el trabajo a distancia me he sentido aislado/a.”, con todo, se observa un 14% que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo., siendo en el caso de los hombres un poco mayor esta apreciación (20% v/s 11%)

En el ámbito del **rol de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas**, los resultados de la encuesta reflejan una opinión bastante crítica ya que, a nivel general, el 42,3% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación “Las comunicaciones, lineamientos y respuestas por parte de Gestión y Desarrollo de Personas han sido adecuadas y oportunas para el correcto desarrollo del trabajo a distancia”, mostrándose de acuerdo solo el 23,1% de las personas que respondieron la encuesta. No se observan claras diferencias entre la opinión de hombres y mujeres

Por último, pese a que en general se señala una evaluación bastante positiva de los distintos ámbitos vinculados a la implementación del trabajo a distancia, **la satisfacción global con el teletrabajo** tiene una evaluación heterogénea, observándose que un 37,9% de las personas

que participaron de la encuesta señalan estar satisfechas y el mismo porcentaje señala estar insatisfecha.

Es importante tener en cuenta que se observan diferencias en esta percepción por sexo, por la realización o no de teletrabajo, por personas que tienen o no responsabilidades de cuidado.

Por sexo, se observa que las mujeres se muestran más insatisfechas que los hombres, presentando valores más altos de insatisfacción y más bajos de satisfacción (insatisfacción 48,8% v/s 20% y satisfacción 29,3% v/s 52,0%). Distinguiendo por personas que realizan o no teletrabajo, también se observan claras diferencias, siendo las que no realizan teletrabajo las que se muestran más críticas: (insatisfacción 40,4% v/s 28,6% y satisfacción 32,7% v/s 57,1%). Por último, respecto a la distinción considerando las personas que tienen o no responsabilidades de cuidado, las primeras presentan un grado de satisfacción menor a las que no lo tienen (47,5% v/s 23,1%)

Estos resultados expuestos en este informe no solo permiten entregar insumos para la evaluación de la implementación del teletrabajo en la Subsecretaría de Derechos Humanos, sino que además, se observan hallazgos principalmente respecto a las diferencias de opiniones por sexo, personas que realizan o no teletrabajo y otras distinciones, que sería necesario profundizar.