



UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS  
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DEL TRABAJO REMOTO EN CHILE  
POST PANDEMIA**

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE  
MAGÍSTER EN ECONOMÍA APLICADA

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL

MAXIMILIANO ANDRÉS ARCE GONZÁLEZ

PROFESOR GUÍA:  
ALEJANDRO CORVALÁN AGUILAR

PROFESOR CO-GUÍA:  
BENJAMÍN VILLENA ROLDÁN

COMISIÓN:  
ERNESTO PASTÉN HERRERA

Este trabajo ha sido parcialmente financiado por:  
Proyecto FONDECYT 1191888

SANTIAGO DE CHILE  
2024

RESUMEN DE LA TESIS PARA OPTAR  
AL TÍTULO DE MAGÍSTER EN ECONOMÍA  
APLICADA  
POR: MAXIMILIANO ANDRÉS ARCE GONZÁLEZ  
FECHA: 2024  
PROF. GUÍA: ALEJANDRO CORVALÁN AGUILAR

## **ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DEL TRABAJO REMOTO EN CHILE POST PANDEMIA**

La tesis aborda el teletrabajo como una modalidad laboral que experimentó un cambio significativo en su relevancia a raíz de la pandemia del COVID-19, particularmente en el contexto chileno. Se llevó a cabo un análisis detallado utilizando datos de avisos, postulantes y trabajadores activos en el mercado laboral chileno, con la finalidad de conocer su comportamiento en torno al teletrabajo. La metodología empleada incluyó un enfoque descriptivo para comprender el tamaño y la composición del teletrabajo a lo largo del tiempo, seguido de la aplicación de modelos estadísticos para evaluar las características más asociadas con la realización del teletrabajo en Chile.

Los resultados obtenidos revelaron un aumento significativo en la presencia del teletrabajo después del inicio de la pandemia, con una mayor disponibilidad de postulantes interesados en teletrabajar en comparación con las vacantes disponibles. Se observó que la población activa que más se involucra en el teletrabajo en Chile está compuesta principalmente por personas de sexo femenino, jóvenes y solteros.

Estos hallazgos no solo ofrecen una visión detallada del panorama actual del teletrabajo en Chile, sino que también destacan la importancia de continuar explorando esta modalidad laboral en sus etapas iniciales. Además, se resalta la necesidad de mejorar la recopilación de datos para avanzar en la comprensión y evaluación de políticas que puedan potenciar o regular este mercado emergente. Este estudio sienta las bases para futuras investigaciones en el ámbito del teletrabajo en el contexto laboral chileno.

*A mi familia,  
por todo el esfuerzo para llegar acá.*

***Saludos***

# Agradecimientos

Quiero comenzar agradeciendo principalmente a mis padres Enrique y Lizabeth, quienes lo han dejado todo para permitirnos, tanto a mi hermana como a mí, la oportunidad de tener la vida que hemos tenido. Sin su constante sacrificio, nada de esto estaría pasando, y aunque a veces me cueste demostrarlo, los amo demasiado y estoy orgulloso de ustedes. También agradecer a mi hermana Naty, que siempre ha estado para apoyarme en lo que sea, y en quien confío que siempre será un pilar para sostenerme si es que lo necesito, al igual que yo con ella.

A mis abuelitas Vicky y Orlanda, que desde muy pequeño me empujaron a ser mejor persona, a llegar más lejos, y que estoy seguro estarían felices de verme en esta etapa de mi vida. Si bien ya no tengo la dicha de contar con ustedes a mi lado físicamente, sé que de alguna forma me están viendo y apoyando como siempre lo hicieron.

A mis amigos que me acompañan desde el colegio Pipe y Rocha. Qué gran cantidad de anécdotas tenemos juntándonos en alguna casa a ratear o yendo a Viña, estoy seguro de que seguiremos juntando infinitas historias. Esto junto a la Isa, que le da el cierre final a este grupo de 3 mosqueteros.

A todos con quienes he compartido desde el primer momento que ingresé a esta bonita facultad. Joche y Joaco, desde que éramos unos pequeños mechones compartiendo momentos, eventos y cada locura que hemos hecho, sé que seguiremos con muchas más y quizás en qué partes del mundo. También al Gitano y al Lucho, si bien no los veo tanto como realmente me gustaría, sé que cuento con ustedes siempre.

Al Mati, Luni, Clau, por esas miles de conversaciones, ya sea para prestarnos el hombro en caso de ser necesario, o simplemente para acompañarnos y disfrutar de una buena compañía. Sé que seguiremos estando presentes en las nuestras vidas, y que al igual que ustedes han estado para mí, sepan que yo también lo estoy para ustedes.

A todas esas personas que he tenido el placer de toparme en distintas instancias desde que ingresé a industrias, y que cada una a su manera ha sabido dejar una bonita huella en mi vida: Coni, Pepe, Ani, Rubén, Basti, Cami H, Cami V, Cami A, Nicoliwis. También a las múltiples personas con las que tuve el agrado de compartir a través de mis 3 años en Tutoría, siempre me permitieron seguir creciendo y desarrollándome.

Agradezco a mi profesor Benjamín Villena, que me ha acompañado y aconsejado durante todo el proceso de mi tesis, a Ernesto Pastén, con quien inicié este proceso, y a Olguita, que siempre está ahí para ayudarnos en lo que sea.

También a quienes me han acompañado en el último periodo de mi carrera, el gran Payasométrica, toda la 701 y 601. Cada almuerzo, break o conversación que hemos tenido, me ha permitido disfrutar al máximo mi último aliento en Beauchef.

Finalmente, quiero hacer mención honrosa a mi querido Club Universidad de Chile, donde felizmente me siento parte de esta masa incondicional, la cual cada jornada desde la galería me permite desconectarme del mundo un par de horas y sentirme 100% genuino.

# Tabla de Contenido

<b>1. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>2. Marco Teórico</b>	<b>4</b>
2.1. Caracterización del teletrabajo . . . . .	4
2.2. Efectos del shock pandémico en el teletrabajo . . . . .	5
<b>3. Análisis descriptivo del Teletrabajo en Chile</b>	<b>7</b>
3.1. Descripción de las bases de datos . . . . .	7
3.2. Caracterización avisos . . . . .	8
3.2.1. Avisos Trabajando.com . . . . .	9
3.2.2. Avisos Laborum . . . . .	13
3.3. Caracterización postulantes . . . . .	15
3.4. Caracterización Encuesta Nacional de Empleo . . . . .	30
<b>4. Modelos y discusión</b>	<b>38</b>
4.1. Logit avisos . . . . .	38
4.1.1. Logit avisos Trabajando.com . . . . .	38
4.1.2. Logit avisos Laborum . . . . .	40
4.2. ZINB postulantes . . . . .	42
4.2.1. ZINB postulantes Trabajando.com . . . . .	43
4.2.2. ZINB postulantes Laborum . . . . .	50
4.3. Logit ENE . . . . .	57
<b>5. Conclusiones</b>	<b>62</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>64</b>
<b>Anexo A</b>	<b>65</b>

# Índice de Tablas

3.1.	N.º de observaciones por base de datos . . . . .	8
3.2.	Test t para años de educación promedio en avisos Trabajando.com . . . . .	10
3.3.	Test t para Sueldo mensual promedio en avisos Trabajando.com . . . . .	11
3.4.	Test t para años de experiencia mínimos requeridos en avisos Trabajando.com . . . . .	12
3.5.	Categoría Ocupacional solicitada en Trabajando.com . . . . .	13
3.6.	Tipo de Cargo solicitado en Laborum . . . . .	14
3.7.	Categoría Ocupacional solicitada en Laborum . . . . .	14
3.8.	Número de postulantes por categoría . . . . .	16
3.9.	Test t para Sexo . . . . .	18
3.10.	Test t para Edad . . . . .	20
3.11.	Test t para Años de educación promedio . . . . .	22
3.12.	Test t para Sueldo esperado mensual promedio . . . . .	24
3.13.	Test t para Estado Civil . . . . .	26
3.14.	Test t para Nacionalidad . . . . .	28
3.15.	Test t para Experiencia Laboral . . . . .	30
3.16.	Número de trabajadores por modalidad en la ENE . . . . .	31
3.17.	Test t para Sexo en ENE . . . . .	32
3.18.	Test t para Años de educación promedio en ENE . . . . .	33
3.19.	Test t para Edad en ENE . . . . .	34
3.20.	Categoría Ocupacional en ENE . . . . .	35
3.21.	Test t para Sector en ENE . . . . .	36
3.22.	Test t para Nacionalidad en ENE . . . . .	37
4.1.	Logit efecto de pandemia en avisos Trabajando.com . . . . .	40
4.2.	Logit efecto de pandemia en avisos Laborum . . . . .	41
4.3.	ZINB Trabajando pre pandemia . . . . .	45
4.4.	ZINB Trabajando post pandemia . . . . .	47
4.5.	ZINB Trabajando Interacción (NB) . . . . .	49
4.6.	ZINB Trabajando Interacción (Inflate) . . . . .	50
4.7.	ZINB Laborum pre pandemia . . . . .	52
4.8.	ZINB Laborum post pandemia . . . . .	54
4.9.	ZINB Laborum Interacción (NB) . . . . .	56
4.10.	ZINB Laborum Interacción (Inflate) . . . . .	57
4.11.	Logit ENE . . . . .	60
4.12.	Logit efecto de pandemia en ENE . . . . .	61
.1.	Proporción postulaciones a teletrabajo en Trabajando.com . . . . .	66
.2.	Proporción postulaciones a teletrabajo en Trabajando.com con interacción . . . . .	67
.3.	Proporción postulaciones a teletrabajo en Laborum . . . . .	69
.4.	Proporción postulaciones a teletrabajo en Laborum con interacción . . . . .	70

# Índice de Ilustraciones

3.1.	Teletrabajo solicitado por año . . . . .	8
3.2.	Nivel educacional en avisos Trabajando.com . . . . .	9
3.3.	Sueldo ofertado en avisos Trabajando.com . . . . .	10
3.4.	Experiencia en avisos Trabajando.com . . . . .	11
3.5.	Postulantes a Teletrabajo . . . . .	15
3.6.	Postulantes a Teletrabajo según Sexo . . . . .	17
3.7.	Postulantes totales según Sexo . . . . .	18
3.8.	Postulantes a Teletrabajo según Edad . . . . .	19
3.9.	Postulantes totales según Edad . . . . .	19
3.10.	Postulantes a Teletrabajo según Nivel Educativo . . . . .	21
3.11.	Postulantes totales según Nivel Educativo . . . . .	21
3.12.	Postulantes a Teletrabajo según Sueldo Esperado . . . . .	23
3.13.	Postulantes totales según Sueldo Esperado . . . . .	24
3.14.	Postulantes a Teletrabajo según Estado Civil . . . . .	25
3.15.	Postulantes totales según Estado Civil . . . . .	25
3.16.	Postulantes a Teletrabajo según Nacionalidad . . . . .	27
3.17.	Postulantes totales según Nacionalidad . . . . .	27
3.18.	Postulantes a Teletrabajo según Experiencia en Trabajando.com . . . . .	29
3.19.	Postulantes totales según Experiencia en Trabajando.com . . . . .	29
3.20.	Teletrabajo en la ENE . . . . .	31
3.21.	Sexo en la ENE . . . . .	32
3.22.	Nivel educacional en la ENE . . . . .	33
3.23.	Edad en la ENE . . . . .	34
3.24.	Sector en la ENE . . . . .	36
3.25.	Nacionalidad en la ENE . . . . .	37

# Capítulo 1

## Introducción

La evolución del teletrabajo ha experimentado una transformación significativa en la dinámica laboral, pasando de ser una práctica poco influyente en la sociedad chilena y global hasta el año 2019, a convertirse en una modalidad esencialmente adoptada y consolidada como resultado del impacto de la pandemia del COVID-19. Las restricciones a la movilidad impuestas por la propagación del virus obligaron tanto a empleados como a empresas a adaptarse rápidamente, reconfigurando la forma en que se llevan a cabo las actividades laborales. Este cambio abrupto se ilustra de manera contundente al observar que, en Estados Unidos, mientras que en 2016 solo un 4% de la población participaba en teletrabajo, para mayo de 2020, aproximadamente un 44.8% de las personas estaban realizando sus labores bajo esta modalidad (Barrero, Bloom, y Davis, 2023; Mertens, Blandin, y Bick, 2021).

Sin embargo, la pandemia del COVID-19 no solo conllevó un aumento en la adopción del teletrabajo, sino que también reveló ciertas características que definen a este mercado, potenciando su implementación. Esta se destacó especialmente en países de mayores ingresos, donde la composición de los mercados laborales presentó una mayor adaptabilidad a esta modalidad (Gottlieb, Grobovšek, y Poschke, 2020). En contraste, los países en desarrollo y con menores ingresos mostraron un menor potencial de teletrabajo, ya que demuestran altos niveles de agricultura, trabajos de manufactura o de operación de maquinaria (Saltiel, 2020).

Además, el nivel de formalidad del puesto de trabajo emerge como un factor crucial que afecta las probabilidades de que este pueda ser llevado a teletrabajo, siendo menos probable en puestos informales (Saltiel, 2020). Junto a lo anterior, la población que se vio más beneficiada por el teletrabajo se caracteriza mayoritariamente por ser de sexo femenino, joven y con niveles educativos más elevados.

Sumado a lo anterior, aquella población con acceso al teletrabajo experimentó beneficios notables, ya que trabajar de forma remota redujo los tiempos de traslado, aumentando los tiempos útiles para dedicar a otras tareas; impulsó los niveles de productividad, mejorando los tiempos de trabajo requeridos para distintas tareas; y generó percepciones de ganancias salariales superiores en comparación con el trabajo presencial (Barrero, Bloom, y Davis, 2021; Bloom, Han, y Liang, 2022).

No obstante, la pandemia no solo introdujo el trabajo 100% remoto, sino que también abrió las puertas al trabajo híbrido, una modalidad escasamente explorada y conocida antes del COVID-19. Esta forma de trabajo permite aprovechar algunos beneficios del teletrabajo, como los ahorros en tiempo de traslado y mejoras en la productividad, y al mismo tiempo, mantiene el entorno físico para la interacción entre colegas, reduciendo los niveles de deserción hasta en un 35%, pero principalmente para roles no gerenciales (Bloom et al., 2022).

En cambio, los puestos gerenciales no evidencian resultados favorables en la adopción de modalidades no presenciales.

En el presente estudio, se busca conocer el potencial que presenta el mercado del teletrabajo en Chile, revisando los movimientos ocurridos en la oferta y la demanda por teletrabajo después de la llegada de la pandemia al país en 2020. Junto a esto, se busca comprender de mejor forma las características predominantes en los avisos de teletrabajo ofertados por las distintas firmas presentes en el país, así como las características que componen a la población que busca obtener y se encuentra en dichos puestos de trabajo.

Los datos utilizados provienen de dos fuentes fundamentales. En primer lugar, se utilizan los datos pertenecientes al Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE), los cuales contienen información detallada de todos los postulantes, postulaciones y avisos publicados tanto en Trabajando.com como en Laborum. Además, se utilizan los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), la cual contiene información de toda la población que se encuentra en edad de trabajar, pero para el presente estudio se utilizó únicamente aquellas personas ocupadas laboralmente, debido a la necesidad de comparar entre modalidades de trabajo. En ambos casos se utilizan datos a partir del 1 de enero de 2017, hasta el 30 de septiembre para el caso de los datos de SABE, y hasta el 31 de agosto para el caso de los datos de la ENE.

El estudio fue dividido en 2 secciones, una inicial con un estudio descriptivo, y un segundo con la utilización de modelos estadísticos aplicados sobre los datos utilizados. Los resultados de la sección descriptiva indican que la pandemia efectivamente masificó el mercado del teletrabajo en el país, aumentando la oferta de estas vacantes hacia un 18% del total en Trabajando.com en su mayor momento, y hacia un 49.8% en Laborum. En cambio, por parte del interés de postulantes por teletrabajar, en Trabajando.com se llegó a una representación del 37.2%, y en Laborum de un 36.5%. Además, por parte de la ENE, se llegó a contabilizar un 13.1% de personas oficialmente teletrabajando en el punto más alto. Si bien existen diferencias entre lo observado por SABE y por la ENE, estas se presenta dado que SABE muestra un flujo de creación potencial de trabajo, y ENE muestra la información de quienes ya se encuentran trabajando.

Por otra parte, la sección de modelamiento, junto a lo visto en la sección descriptiva, logró obtener resultados aún más detallados en relación con el teletrabajo. Esto ya que por parte de los avisos de trabajo se aplicaron modelos Logit que obtuvieron como resultado que para teletrabajo, posterior a la pandemia, se aumentó el nivel educacional requerido y el salario ofertado en Trabajando.com, mientras que en Laborum dominan los avisos de Apoyo administrativo. En cambio, por parte de los postulantes, se realizaron modelos Zero-Inflated Negative Binomial, los cuales entregaron que dentro de Chile y sobre el teletrabajo existe un mayor interés por parte del sexo femenino, de edades jóvenes (menores a 30 años) y con estado civil soltero. En cuanto a la ENE, aunque sin la posibilidad de notar un efecto directo por parte de la pandemia, también se aplicaron modelos Logit, encontrándose que al igual que en las plataformas de búsqueda de empleo, las personas de sexo femenino y de mayores estudios predominan en el teletrabajo.

Es así que la presente tesis logra obtener resultados no explorados anteriormente para el contexto específico de Chile. En primer lugar, describe el crecimiento que obtuvo el teletrabajo posterior al inicio de la pandemia en 2020, demostrando así que no es un fenómeno pasajero, y que es relevante de mantener bajo estudio para un futuro. Además, se añade conocimiento detallado sobre quienes ofrecen y buscan teletrabajo, a partir de modelos estadísticos que detallan las características más afines a encontrar en teletrabajo, y cuáles presentan menor

potencial en torno a este.

En segundo lugar, contribuye a la incipiente literatura sobre el teletrabajo en países en crecimiento, esto debido a que la mayor cantidad de estudios llevados a cabo para conocer el funcionamiento del teletrabajo se basan en países desarrollados como Estados Unidos, mostrando así otras formas de experimentar el teletrabajo, y abriendo la posibilidad de analizar políticas a implementar para potenciar o regular esta nueva modalidad de trabajo.

Y tercero, relacionado con ambos puntos anteriores, la presente tesis muestra la importancia de contar con una mejor forma de recopilar datos para estudiar el teletrabajo, o estandarizar la captación de datos de las bases utilizadas, ya que así se puede llegar a resultados más robustos, mejorar el conocimiento del teletrabajo en Chile, y estudiar posibles acciones a tomar si es que se requieren.

La presente tesis prosigue de la siguiente forma. En el Capítulo 2 se hace una revisión a la literatura existente en relación con el teletrabajo posterior al efecto de la pandemia en el mundo. En el Capítulo 3 se revisa la metodología y los datos utilizados. En el Capítulo 4 se realiza un análisis descriptivo de los datos trabajados, obteniendo como resultados diversas tablas y gráficos que muestran el movimiento del teletrabajo desde 2019 a 2023. En el Capítulo 5 se llevan a cabo diversos modelos Logit y ZINB para conocer las afinidades de los avisos y las personas sobre el teletrabajo, y el efecto causado por la pandemia. Finalmente, en el Capítulo 6 se presentan las conclusiones alcanzadas del estudio realizado.

# Capítulo 2

## Marco Teórico

### 2.1. Caracterización del teletrabajo

Una vez instalada la pandemia a nivel mundial, se comenzó a evidenciar un traspaso de puestos de trabajo desde las oficinas a los hogares, dando un fuerte impulso al teletrabajo. Esto generó un incentivo a estudiar cuantos puestos de trabajo se pueden realmente traspasar a los hogares en cada economía. Es por esto que Dingel y Neiman (2020) a partir de una clasificación de 1000 puestos de trabajo dentro de Estados Unidos, lograron determinar que un 37 % de los trabajos realizados se podrían realizar de manera remota. Además, los autores evidenciaron que, en su mayoría, quienes ocupan este tipo de puestos de trabajo típicamente perciben mayores salarios que aquellos trabajos sin posibilidad de llevarse a la forma remota, donde si se normaliza por horas de trabajo, este 37 % percibe un 46 % del total de los ingresos del país.

Gottlieb et al. (2020) trabajaron un aspecto parecido, donde utilizaron la medición hecha por Dingel y Neiman (2020) para poder comparar los potenciales mercados de teletrabajo entre distintas economías. A partir de esto, se señala que las economías de mayores ingresos son las que mayor potencial tienen para pasar a teletrabajo su mercado laboral, presentando entre un 37 % y un 33 % de potencial teletrabajo. Por otra parte, aquellos países con economías más pobres presentan una caída en su potencial de teletrabajo, cayendo a porciones entre 22 % y 19,5 %. Esto último se ve potenciado por Saltiel (2020), quien a partir de la definición de Dingel y Neiman (2020), y los datos de la encuesta STEP del Banco Mundial de 10 países en desarrollo (Pierre, Sanchez Puerta, Valerio, y Rajadel, 2014), encontró que estos tienen en promedio un potencial de teletrabajo en su mercado laboral de solo un 12,9 %.

Lo anterior viene determinado por cómo se encuentra compuesta cada economía, sobre todo por cuáles son las industrias más potentes dentro de cada país. Gottlieb et al. (2020) hacen hincapié en este punto, ya que mencionan que aquellas profesiones más capacitadas para teletrabajar son las administrativas o profesionales, mientras que las menos capacitadas son las asociadas con agricultura, manufactura o de operación de maquinaria. Por lo tanto, al revisar cómo se distribuyen las industrias entre países, se evidencia que a medida que aumentan los ingresos, la cantidad de población que trabaja en agricultura o en ocupaciones elementales disminuye (30 % en países de ingresos bajos hacia 10 % en países de ingresos altos), mientras que los cargos administrativos y profesionales se van incrementando (22 % en países de ingresos bajos hacia 55 % en países de ingresos altos). Al mismo tiempo, los trabajos de servicios o de ventas (que no tienen alto índice de capacidad de teletrabajo), se presentan en un 30 % en los países de bajos ingresos, mientras que en países de altos ingresos

solo representan un 17 % del mercado. Demostrando así la relación positiva entre la capacidad de teletrabajar con el ingreso per cápita de los países.

Saltiel (2020) además, remarca que aquellos países de bajos ingresos tienden a presentar altos índices de empleos informales o de población autoempleada, donde si bien no se menciona una implicancia directa de por qué estos tipos de trabajadores cuentan con una menor capacidad de teletrabajar, Gottlieb et al. (2020) indica que estos tipos de trabajadores en una alta proporción se dedican a trabajos relacionados con agricultura, servicios elementales o ventas (sobretudo en economías de bajos ingresos), los cuales difícilmente son traspasables a teletrabajo.

Por otra parte, Brynjolfsson et al. (2020) se dedicaron a estudiar las características comunes que mostraban quienes pasaban a teletrabajar en Estados Unidos. Con eso se logró determinar que los grupos que presentan una mayor probabilidad de pasar a teletrabajo son: mujeres (pese a no ser significativo al 95 %), adultos jóvenes entre 15 y 34 años, cargos administrativos, profesionales o de oficina.

## 2.2. Efectos del shock pandémico en el teletrabajo

Una pregunta importante que deja el teletrabajo es sobre los efectos que tendrá en el futuro, ya que Barrero et al. (2021) mencionan que, al menos en Estados Unidos, un 20 % de la fuerza laboral se mantendrá teletrabajando posterior a la pandemia, lo que es el cuádruple de lo que se presentaba previamente. Es por esto que los autores estudian efectos sobre las economías, encontrando primero que el estigma hacia teletrabajar se vio reducido, generando que al presentarse esta nueva normalidad, un mayor porcentaje de la población se presenta disponible para teletrabajar. Además, para llevar el trabajo desde las oficinas a los hogares se debió realizar una inversión por parte de las firmas y los trabajadores, lo que también incentiva a mantener esta modalidad.

Por parte del ahorro de tiempo de traslado, transversalmente para los empleados, esto genera mayores incentivos hacia teletrabajar, independiente de sectores económicos, género, etc. Pero, de todas formas, existe un mayor beneficio marginal para aquellos trabajadores con sueldos más altos, ya que para estos el costo por unidad de tiempo ahorrado al no tener que trasladarse es mayor con respecto a trabajadores de sueldos bajos.

Otro efecto importante mencionado por parte de Barrero et al. (2021) es en la productividad, donde se estima que a partir de la re-optimización del trabajo que trae consigo el teletrabajo, en su mayor parte por el ahorro en tiempos de traslado, se puede llegar a dar un boost de productividad promedio de un 4,6 % con respecto a la productividad percibida previo a la pandemia. Esto mismo indican Bloom et al. (2022), mencionando que el teletrabajo permite distribuir de mejor forma durante el día los horarios de trabajo, lo que lleva a un aumento autorreportado de 1,8 % en promedio a través de áreas, pero pudiendo llegar a un 8 % en áreas de informática.

En cuanto a sueldos respecta, también se observan efectos, ya que a partir de lo estudiado por Barrero et al. (2021) se obtuvo que, más de la mitad de los encuestados consideran que la posibilidad de teletrabajar les equivale a un aumento de un 5 % en su salario, mientras que uno de cada cinco encuestados lo considera como un aumento de hasta un 15 %. Esto puede llevar a que los sueldos reales percibidos por trabajadores que entren a puestos de teletrabajo sean menores a los previos a la pandemia, tal y como estudiaron Mas y Pallais (2017) con personas en búsqueda de puestos de trabajo en call center, donde estos se encontraban disponibles a recibir en promedio hasta un 8 % menos por la opción de teletrabajar frente a asistir a una

oficina presencialmente.

Liu y Su (2023) ahondan en el punto tratado, ya que si bien mencionan que para los trabajadores el teletrabajo trajo consigo beneficios como, tiempos de traslado reducidos, flexibilidad en horarios o mayor tiempo para dedicarle a otras actividades, por parte de las firmas se vio aumentada la oferta de postulantes para sus puestos de trabajo. Por lo tanto, viéndose aumentada la oferta de postulantes para un mismo cargo, los sueldos naturalmente evidencian una baja a sus valores previos, sobretodo para aquellos cargos más calificados y de mayores sueldos, ya que son esos mismos los que mayor disponibilidad tiene para teletrabajar. En cambio, para aquellos trabajos de menores salarios y con menor capacidad de teletrabajo, este impacto se ve reducido y no se aprecia una disminución en sueldos.

Bloom et al. (2022) por su parte, comparan un grupo sometido a trabajo híbrido con otro grupo de control, para evidenciar el potencial de esta modalidad. Con esto se obtuvo que el primer grupo presentó una baja en la deserción laboral de hasta un 35 % con respecto al grupo de control, pero solo para casos de puestos no gerenciales, ya que para puestos de gerencias, la deserción aumentó en un 55 % frente al grupo de control. Además, si bien no se consiguieron resultados significativos para medir la productividad entre grupo tratado y control, se logró descartar que la implementación del trabajo híbrido reduce el rendimiento de empleados.

Mertens et al. (2021) también tratan sobre el trabajo híbrido, pero en este caso se revisa toda la transición del escenario inicial pandémico hacia el futuro. Las principales conclusiones apuntan hacia que si bien el trabajo 100 % remoto es una nueva realidad a considerar en el mercado, este se presenta en una mayor proporción en la población que tuvo que integrarse a tal modalidad obligadamente por la pandemia, mientras que para la creación de puestos nuevos de trabajo domina la modalidad de trabajo híbrido. Esto indica que con el paso del tiempo se debiese notar una transición hacia un predominio del trabajo híbrido por sobre el 100 % remoto. Además, el estudio deja en claro que el trabajo remoto (en cualquiera de sus modalidades) debiese estar compuesto predominantemente por grupos de altos ingresos, de mayor nivel educacional y sin hijos.

# Capítulo 3

## Análisis descriptivo del Teletrabajo en Chile

### 3.1. Descripción de las bases de datos

Para darle validez al estudio, se hizo esencial contar con datos de panel que permitieran comprender el mercado del teletrabajo en Chile, incluyendo información sobre trabajadores, empleadores y sus características.

Para esto, se trabajó con las bases de datos pertenecientes al Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE). Estas bases de datos permiten observar cómo se ha comportado la oferta y la demanda laboral en el ámbito del teletrabajo dentro de las plataformas Trabajando.com y Laborum.

Además, gracias a la disponibilidad de los resultados obtenidos por la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), se puede acceder a información sobre la población activa en teletrabajo y sus características.

El estudio toma en consideración aquellos datos obtenidos entre el 1 de enero de 2017 y el 30 de septiembre de 2023 para el caso de las bases de datos pertenecientes a SABE. Mientras que para el caso de ENE, se utilizan los datos recopilados entre enero de 2017 y agosto de 2023.

En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de cada una de las bases de datos utilizadas con el fin de comprender en detalle los entornos laborales. Se aplicaron filtros para eliminar posibles outliers que pudieran deberse a errores en la recopilación de datos o a declaraciones incompletas de información, lo que permitió llevar a cabo el estudio de manera más precisa y sin pérdida de generalidad.

Los filtros aplicados son los siguientes: para los anuncios de trabajo, se consideraron solo aquellos en los que el número de vacantes se encuentre entre 1 y 10,000, la experiencia solicitada esté entre 0 y 10 años, el salario ofrecido esté entre \$0 y \$7,000,000, y que declare explícitamente la modalidad de trabajo. En cuanto a los postulantes, se consideraron solo aquellos que especifican sexo, nacionalidad, nivel educacional, con expectativas salariales menores a \$7,000,000, entre los 18 y 70 años de edad, y con experiencia previa menor a 52 años. Por último, para la ENE, se consideraron aquellas personas que se encuentren trabajando, reciban un pago, tengan contrato escrito, declaren grupo ocupacional, declaren modalidad de trabajo, y se encuentren entre 18 y 70 años. De esta manera, la Tabla 3.1 detalla el número de observaciones utilizadas por cada base de datos estudiada.

Tabla 3.1: N.º de observaciones por base de datos

N.º	Trabajando.com		Laborum		ENE
	Avisos	Postulantes	Avisos	Postulante	Trabajadores
	376,193	3,066,154	1,185,625	1,729,855	159,036

## 3.2. Caracterización avisos

El primer aspecto relevante a estudiar en el análisis descriptivo es la demanda de trabajo remoto ofrecida tanto en Trabajando.com como en Laborum.

Para determinar de mejor forma la modalidad de trabajo ofertada por el aviso, en Trabajando.com se utilizaron las categorizaciones ya existentes de modalidad Mixta, Teletrabajo y Presencial, pero además, se aplicó un filtro basado en palabras clave para determinar los anuncios que no estuviesen etiquetados como teletrabajo, pero hicieran referencia a esta modalidad. Mientras que en Laborum, dado que esta plataforma no contaba con una modalidad de Teletrabajo, ni ninguna referencia a esta, se aplicó el mismo filtro que en Trabajando.com, con el fin de separar los trabajos que mencionasen algún tipo de trabajo remoto en su descripción. A partir de esto, la Figura 3.1 muestra la demanda de trabajo remoto en ambos sitios desde el año 2019 al año 2023.

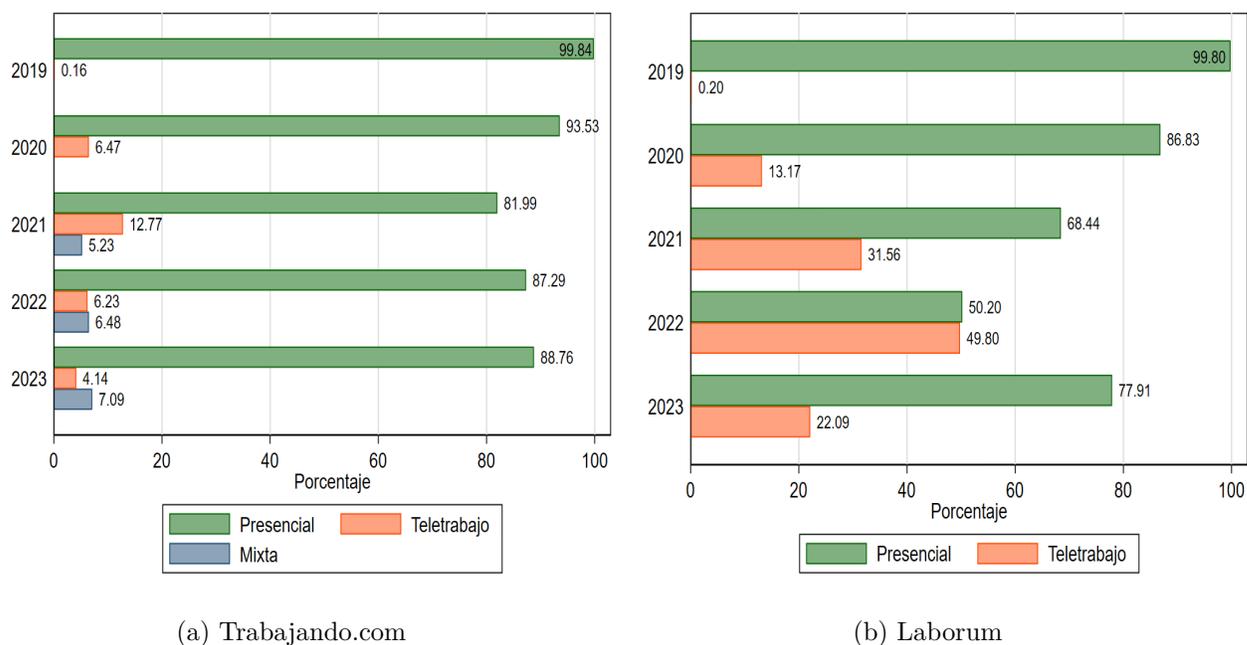


Figura 3.1: Teletrabajo solicitado por año

De esta forma, observa que a partir de 2020 existió un aumento en la demanda de trabajo remoto por parte de los empleadores, tanto en Trabajando.com como en Laborum, seguido de una disminución desde 2022.

Durante 2021 en Trabajando.com, un total del 17.93% de las vacantes publicadas permitían la opción de trabajo remoto. Además, en dicho año, la modalidad de trabajo Mixta comienza a ser considerada, y a medida que avanzan los años, esta cada vez toma mayor relevancia.

Por otro lado, en Laborum, el punto máximo de teletrabajo se alcanzó en 2022, con un 49,79%. Aunque no coincide exactamente con Trabajando.com, refleja un patrón general durante los primeros años de la pandemia.

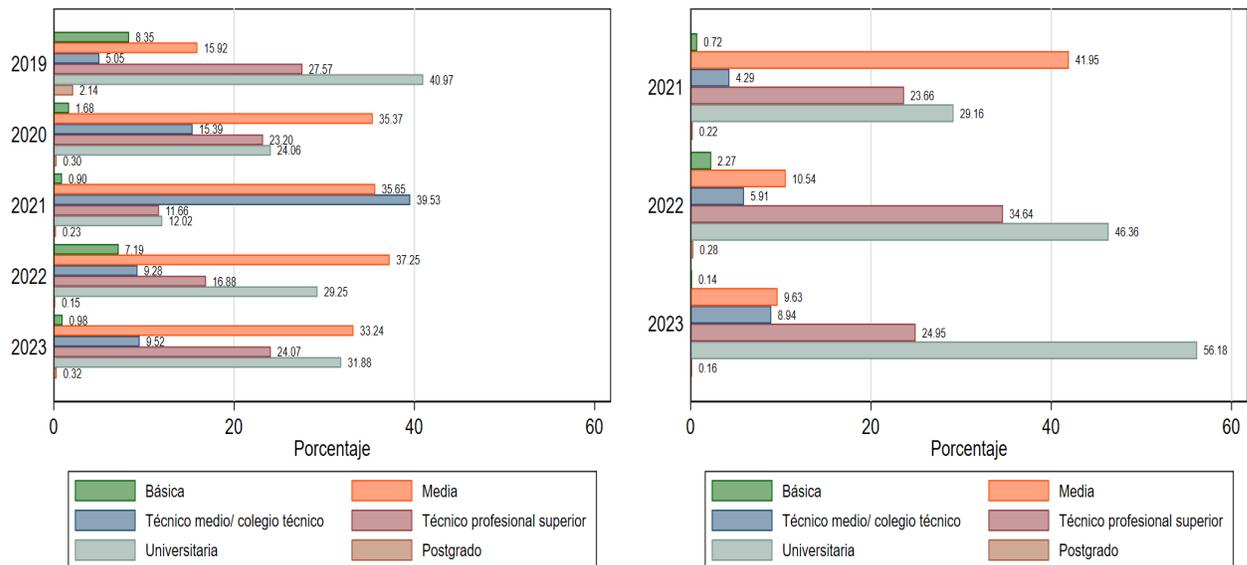
Si bien Laborum cuenta con una alta demanda de teletrabajo, esto se debe a una gran presencia de avisos de ‘Atención al Cliente, Call Center y Telemarketing’ en la plataforma. Estos anuncios ofrecen una cantidad considerable de vacantes, y en el 75 % de los casos se les clasifica como teletrabajo.

Ya con conocimiento del trabajo remoto solicitado entre 2019 y 2023, se analizan diferentes atributos de los avisos de teletrabajo en cada plataforma. Este análisis, dada la información de cada base de datos, debe ser realizado por separado.

### 3.2.1. Avisos Trabajando.com

En Trabajando.com, desde 2021, se cuenta con las categorías de Teletrabajo y Mixta, las que se evalúan separado.

El primer aspecto analizado se centra en el Nivel Educativo solicitado, donde esta variable se divide en 6 categorías, como se detalla en la Figura 3.2.



(a) Teletrabajo

(b) Mixta

Figura 3.2: Nivel educacional en avisos Trabajando.com

La figura revela que desde 2019 a 2021, con la llegada de la pandemia, los niveles educativos de requeridos para los puestos que ofertaban teletrabajo disminuyeron, predominando anuncios con requisitos de enseñanza media o de técnico medio. Pero, junto a la adición de la categoría Mixta a partir de 2021, esta tendencia se invierte, y los puestos de trabajo remoto que requieren educación superior aumentan su demanda. Igualmente, esta situación es más evidente para el caso de la modalidad Mixta que en Teletrabajo.

Además, de la Tabla 3.2, se obtiene que efectivamente, para las modalidades Mixta y Teletrabajo, se solicita una media en años de educación mayor a la presente en los avisos que ofrecen presencialidad.

Tabla 3.2: Test t para años de educación promedio en avisos Trabajando.com

	Presencial	Teletrabajo	Diff	Presencial	Mixta	Diff
2019	14.496	15.340	-0.844***	14.496	-	-
2020	14.284	15.600	-1.316***	14.284	-	-
2021	13.963	15.348	-1.412***	13.963	15.875	-1.912***
2022	14.071	15.564	-1.493***	14.071	16.042	-1.971***
2023	14.291	15.629	-1.338***	14.291	16.132	-1.841***

Standard errors in parentheses; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Básica = 8 años; Media = 12 años; Técnico medio/colegio técnico = 12 años; Técnico profesional superior = 15 años; Universitaria: 17 años; Postgrado: 19 años

Luego, se estudió el sueldo ofertado por los avisos de Trabajando.com, obteniéndose como resultado la Figura 3.3.

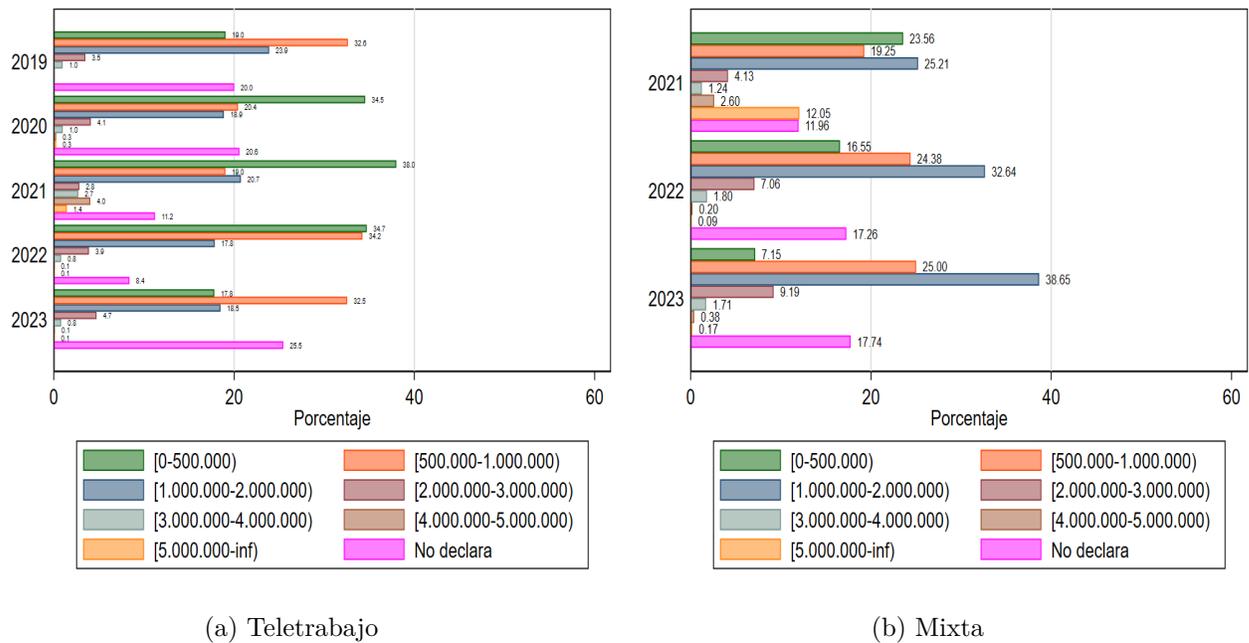


Figura 3.3: Sueldo ofertado en avisos Trabajando.com

Desde llegada la pandemia en 2020 se observa que los sueldos ofertados tanto para Teletrabajo como para la modalidad Mixta van en un aumento, pero a distintos niveles para cada una. Esto anterior, debido a que los sueldos en Teletrabajo entre \$500.000 y \$1.000.000 son los más dominantes, pero en modalidad Mixta, los con mayor presencia son los del rango de 1 a 2 millones.

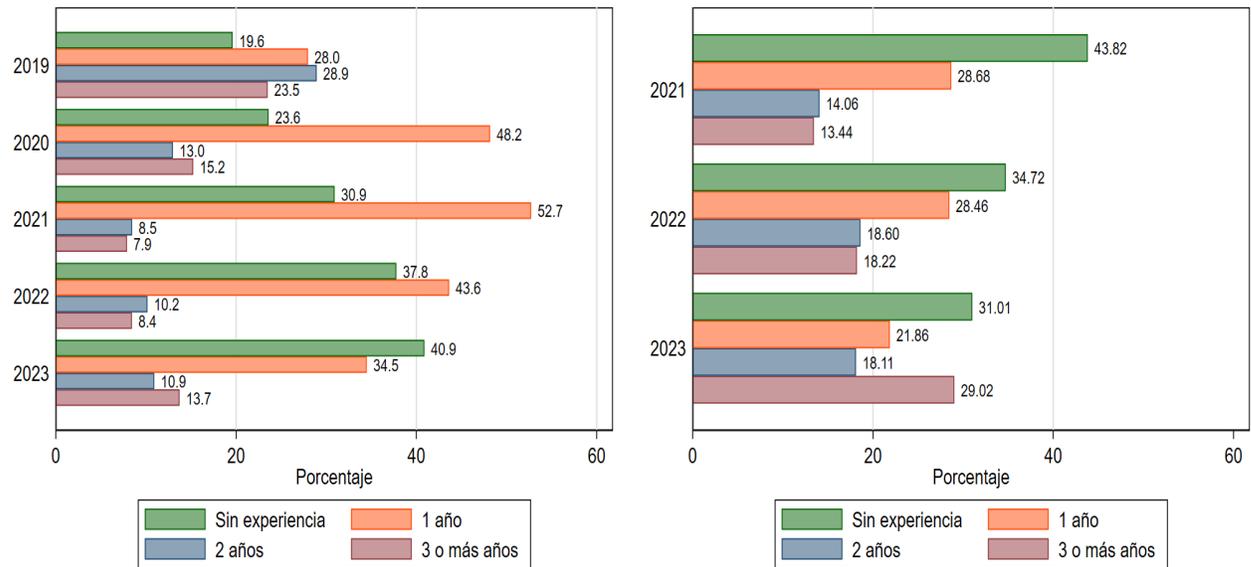
Junto a esto, mediante el test t presente en la Tabla 3.3, se obtiene que comparativamente con los avisos que solamente ofrecen presencialidad, aquellos de modalidad Mixta y de Teletrabajo cuentan con una media de sueldos mayores. Esto sí, confirmándose que esta brecha es mayor en el caso de la modalidad Mixta que en Teletrabajo.

Tabla 3.3: Test t para Sueldo mensual promedio en avisos Trabajando.com

height	Presencial	Teletrabajo	Diff	Presencial	Mixta	Diff
2019	606,998	800,102	-193,104***	606,998	-	-
2020	665,727	980,446	-314,719***	665,727	-	-
2021	748,541	1,048,994	-300,453***	748,541	1,118,112	-369,571***
2022	739,165	1,058,110	-318,945***	739,165	1,067,398	-328,233***
2023	801,830	955,897	-154,067***	801,830	1,128,338	-326,508***

Standard errors in parentheses; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Por parte de la experiencia solicitada en los avisos de Trabajando.com, la Figura 3.4 indica su comportamiento tanto para teletrabajo como para la modalidad mixta desde 2019.



(a) Teletrabajo

(b) Mixta

Figura 3.4: Experiencia en avisos Trabajando.com

En cuanto a Teletrabajo respecta, este con el paso de los años ha disminuido sus requisitos, donde hacia 2023 la mayor parte de los avisos no cuentan con experiencia previa como característica necesaria para postular. En cambio, para la modalidad Mixta, los requisitos de experiencia han ido en aumento hacia 2023, donde aquellos que solicitan como mínimo 3 años de experiencia previa casi pasan a ser los más representativos.

Además, en la Tabla 3.4 se presenta el test t que compara las modalidades Mixta y Teletrabajo con los avisos de presencialidad. Con esto se observa que efectivamente los avisos de Teletrabajo disminuyeron sus requisitos de experiencia, al punto de no diferenciarse de lo solicitado por la presencialidad. Pero, en cambio, la modalidad Mixta mantuvo mayores requisitos de experiencia para sus avisos.

Tabla 3.4: Test t para años de experiencia mínimos requeridos en avisos Trabajando.com

	Presencial	Teletrabajo	Diff	Presencial	Mixta	Diff
2019	1.770	2.028	-0.258*	1.770	-	-
2020	1.806	2.059	-0.253***	1.806	-	-
2021	1.516	1.764	-0.248***	1.516	1.945	-0.429***
2022	1.382	1.456	-0.074**	1.382	1.768	-0.386***
2023	1.507	1.527	-0.020	1.507	1.885	-0.378***

Standard errors in parentheses; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Por último, se estudió los avisos de trabajo remoto en función de los 10 grandes grupos ocupacionales determinados por el CIUO 08.CL, el cual es determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Aunque esta categorización no se encuentra en la base de datos de Trabajando.com, se realizó una asignación probabilística por parte de SABE, donde se asignó un grupo a cada aviso que contaba con más del 30 % de probabilidades de pertenecer a un grupo en particular. Para los casos con una probabilidad menor al 30 %, se generó la categoría ‘No se define’. Las categorías quedaron de la siguiente manera:

- G1: Directores, gerentes y administradores
- G2: Profesionales, científicos e intelectuales
- G3: Técnicos y profesionales de nivel medio
- G4: Personal de apoyo administrativo
- G5: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
- G6: Agricultores y trabajadores calificados, agropecuarios, forestales y pesqueros
- G7: Artesanos y operarios de oficios
- G8: Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores
- G9: Ocupaciones elementales
- G0: Ocupaciones de las Fuerzas Armadas
- G10: No se define

Se presentan los resultados en la Tabla 3.6. Es importante señalar que los grupos ‘G6’ y ‘G0’, al no tener presencia en Trabajando.com con avisos de puestos de trabajo, no fueron considerados en la Tabla 3.5.

Tabla 3.5: Categoría Ocupacional solicitada en Trabajando.com

		G1	G2	G3	G4	G5	G7	G8	G9	G10
2019	T	6.8 %	32.4 %	20.2 %	10.4 %	14.7 %	2.8 %	0.8 %	6.1 %	5.8 %
	M	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	R	6.8 %	32.4 %	20.2 %	10.4 %	14.7 %	2.8 %	0.8 %	6.1 %	5.8 %
	Tt	6.6 %	28.6 %	22.5 %	11.0 %	13.9 %	2.1 %	1.5 %	6.3 %	7.5 %
2020	T	5.7 %	29.1 %	22.6 %	9.5 %	16.3 %	2.4 %	2.6 %	3.7 %	8.1 %
	M	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	R	5.7 %	29.1 %	22.6 %	9.5 %	16.3 %	2.4 %	2.6 %	3.7 %	8.1 %
	Tt	6.2 %	28.6 %	21.7 %	11.0 %	15.0 %	2.0 %	1.7 %	6.5 %	7.3 %
2021	T	7.3 %	29.5 %	21.2 %	10.9 %	12.5 %	2.0 %	2.1 %	7.3 %	7.2 %
	M	5.7 %	29.4 %	20.8 %	9.9 %	13.5 %	1.3 %	2.6 %	7.7 %	9.1 %
	R	6.8 %	29.5 %	21.1 %	10.6 %	12.8 %	1.8 %	2.2 %	7.4 %	7.8 %
	Tt	6.7 %	29.6 %	21.9 %	10.7 %	13.1 %	1.9 %	1.8 %	6.5 %	7.8 %
2022	T	7.3 %	32.6 %	23.0 %	9.6 %	10.9 %	1.4 %	0.9 %	3.1 %	11.2 %
	M	8.4 %	30.5 %	24.1 %	11.4 %	10.6 %	1.9 %	0.4 %	2.4 %	10.3 %
	R	7.8 %	31.5 %	23.6 %	10.5 %	10.8 %	1.7 %	0.7 %	2.7 %	10.7 %
	Tt	8.9 %	30.9 %	23.9 %	10.1 %	11.2 %	1.5 %	0.8 %	2.7 %	10.0 %
2023	T	11.0 %	32.3 %	23.2 %	9.1 %	7.5 %	1.2 %	1.3 %	1.3 %	13.1 %
	M	7.9 %	28.4 %	23.7 %	12.3 %	11.3 %	3.4 %	0.7 %	2.3 %	10.0 %
	R	9.1 %	29.9 %	23.5 %	11.0 %	9.9 %	2.6 %	0.9 %	1.9 %	11.2 %
	Tt	8.3 %	31.5 %	23.7 %	9.9 %	11.6 %	1.9 %	0.7 %	2.3 %	10.1 %

\*Significado siglas utilizadas, T: Teletrabajo; M: Mixta; R: Remoto; Tt: Total

Al analizar las variaciones a lo largo de los años en las categorías de Teletrabajo y Mixta, se observa que no hay diferencias significativas en los porcentajes de avisos por grupo ocupacional. Pero, las representatividades por cada modalidad de trabajo no varían significativamente en comparación con el total de los avisos, dificultando determinar claramente si existen categorías ocupacionales que ofrezcan teletrabajo en mayor cantidad que otras.

El problema anterior se ve confirmado al realizar pruebas de chi-cuadrado para cada año, donde en todos los casos se obtiene que la diferencia entre modalidades no presentan una variación significativa respecto a la categoría ocupacional.

### 3.2.2. Avisos Laborum

La primera variable estudiada dentro de los datos de Laborum es el Tipo de cargo solicitado en los avisos de teletrabajo, la que se divide en 6 categorías principales, como se detalla en la Tabla 3.6.

Tabla 3.6: Tipo de Cargo solicitado en Laborum

		Junior	Semi-Senior	Jefatura	Gerencia	Otro	No declara
2019	Teletrabajo	14.89 %	29.11 %	1.94 %	0.41 %	53.66 %	0 %
	Total	6.89 %	73.55 %	0.87 %	0.07 %	18.61 %	0 %
2020	Teletrabajo	52.5 %	14.72 %	0.41 %	0 %	32.36 %	0 %
	Total	14.98 %	45.61 %	1.34 %	0.07 %	38 %	0 %
2021	Teletrabajo	34.62 %	15.55 %	3.2 %	0.09 %	46.54 %	0 %
	Total	23.38 %	35.21 %	2.64 %	0.07 %	38.7 %	0 %
2022	Teletrabajo	2.6 %	4.13 %	0.21 %	0.06 %	7.92 %	85.08 %
	Total	11.32 %	16.99 %	0.88 %	0.06 %	21.02 %	49.73 %
2023	Teletrabajo	22.79 %	2.89 %	2.93 %	0.2 %	42.07 %	29.14 %
	Total	32.6 %	6.38 %	3.1 %	0.25 %	35.82 %	21.85 %

A partir de la Tabla 3.6, se observa que en Laborum existe un alto porcentaje del total de avisos que no especifican el tipo de cargo asociado, situación que se acrecienta para el caso de los avisos de teletrabajo. Por lo tanto, esto dificulta poder darle una interpretación correcta a los resultados y así obtener conclusiones congruentes. Si bien se llega a observar una tendencia de que los puestos de menor nivel cuentan con mayor representatividad dentro del teletrabajo, no es posible afirmarlo debido a la alta incertidumbre.

Luego, como Laborum no cuenta con más variables para poder describir los avisos publicados, se utilizan los mismos 10 grandes grupos ocupacionales determinados por el CIUO 08.CL que fueron utilizados en Trabajando.com. Esta variable fue configurada de la misma manera que en Trabajando.com, por lo que en la Tabla 3.7 se puede notar la distribución de avisos de teletrabajo en Laborum, donde los grupos ‘G6’ y ‘G0’ al no presentar demanda en el sitio no fueron considerados.

Tabla 3.7: Categoría Ocupacional solicitada en Laborum

		G1	G2	G3	G4	G5	G7	G8	G9	G10
2019	Tel	2.8 %	17.6 %	9.8 %	43.1 %	23.4 %	0.2 %	0.5 %	0.1 %	2.5 %
	Tot	1.1 %	4.3 %	7.3 %	24.7 %	29.9 %	1.2 %	7.5 %	21.1 %	2.9 %
2020	Tel	0.1 %	1.5 %	7.4 %	51.8 %	38.6 %	0 %	0 %	0 %	0.5 %
	Tot	0.7 %	4.1 %	9.5 %	18.2 %	41.3 %	0.7 %	7.1 %	15.8 %	2.6 %
2021	Tel	0.1 %	1.3 %	3.1 %	66.4 %	28 %	0 %	0.1 %	0 %	1 %
	Tot	0.8 %	2.7 %	6.7 %	32.3 %	33.6 %	0.7 %	4.4 %	16.4 %	2.4 %
2022	Tel	0.1 %	1 %	10.5 %	80 %	8.1 %	0 %	0 %	0 %	0.3 %
	Tot	1.3 %	2.9 %	9.9 %	46.8 %	23.3 %	0.7 %	2.5 %	10.8 %	1.8 %
2023	Tel	0.4 %	4.3 %	4.5 %	32.4 %	57.4 %	0 %	0 %	0 %	1 %
	Tot	3.1 %	5.9 %	9.2 %	13.8 %	53.5 %	1 %	1.7 %	9.5 %	2.3 %

\*Significado siglas utilizadas, Tel: Teletrabajo; Tot: Total

A diferencia de Trabajando.com, los avisos publicados en Laborum muestran una mayor variabilidad a lo largo de los años en la categoría ocupacional. Sin embargo, esta variabilidad se concentra en los grupos de ‘Personal de apoyo administrativo’ y ‘Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados’, los cuales han representado aproximadamente

el 90 % de la demanda laboral desde el inicio de la pandemia.

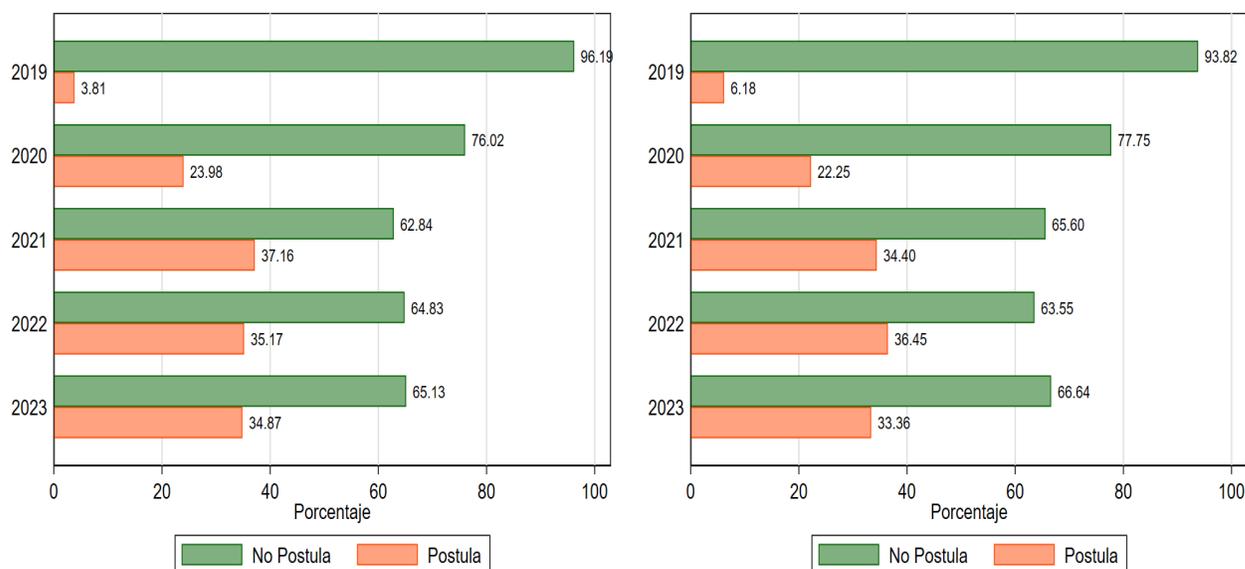
Los avisos para puestos de ‘Personal de apoyo administrativo’ desde antes de la pandemia ya eran la categoría con mayor representatividad dentro del teletrabajo, pero esta siguió su aumento hasta 2022, llegando a representar el 80 % de la oferta de teletrabajo. En cambio, la categoría de ‘Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados’, desde iniciada la pandemia, fue decreciendo su participación dentro de los avisos de teletrabajo, hasta 2023, donde tuvo un incremento en sus avisos y pasó a ser la categoría más demandada en teletrabajo con un 57.4 %.

Además, al hacer la comparación con respecto al total de avisos publicados en Laborum, se observa que para teletrabajo las categorías ‘G7’, ‘G8’ y ‘G9’ prácticamente no publican avisos de teletrabajo, siendo estas mismas categorías las teóricamente menos aptas para ser realizadas de forma remota.

### 3.3. Caracterización postulantes

El segundo enfoque de estudio para comprender el entorno del teletrabajo se centra en el interés de los postulantes por solicitar un puesto etiquetado como tal. Para esto, se realizó una asignación anual por postulante, tanto en Trabajando.com como en Laborum, para determinar si estos presentaron al menos una postulación a teletrabajo.

Es importante destacar que en el caso de Trabajando.com, la asignación se realizó considerando si la persona postuló a Teletrabajo o a modalidad Mixta, sin hacer distinciones, con el fin de analizar la disposición para teletrabajar desde una perspectiva más amplia y al mismo tiempo simplificar el análisis.



(a) Trabajando.com

(b) Laborum

Figura 3.5: Postulantes a Teletrabajo

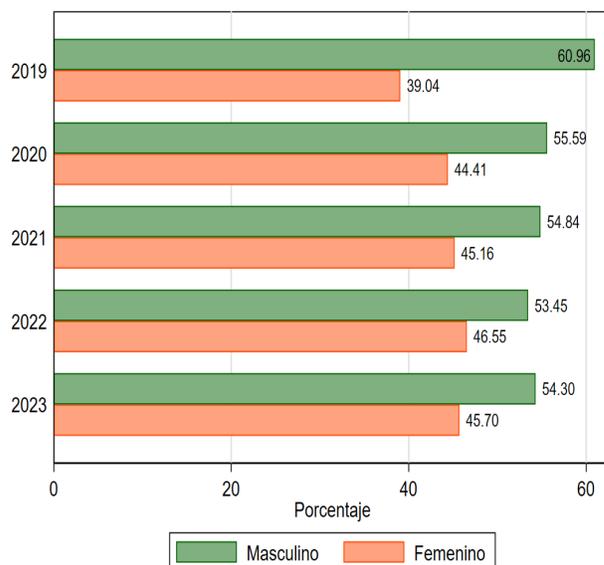
Tabla 3.8: Número de postulantes por categoría

Año	Trabajando.com			Laborum		
	Teletrabajo	Presencial	Total	Teletrabajo	Presencial	Total
2019	34,477	870,733	905,210	30,181	458,356	488,537
2020	155,101	491,729	646,830	95,025	332,089	427,114
2021	203,224	343,673	546,897	98,995	188,776	287,771
2022	197,116	363,388	560,504	128,427	224,009	352,436
2023	135,980	254,021	390,001	101,417	202,705	304,122

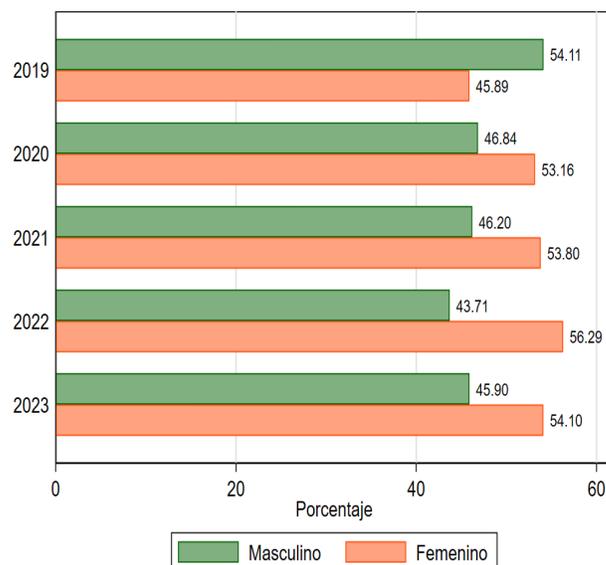
Como se puede observar en la Figura 3.5, en ambas plataformas se presenta un comportamiento bastante similar en cuanto a la disposición de los postulantes para solicitar un empleo de teletrabajo. El año 2020 marcó el mayor aumento en la disponibilidad debido a la llegada de la pandemia. Posteriormente, se mantuvo una proporción constante, con al menos un tercio de la población interesada en el teletrabajo a partir de 2021, aunque se registró una ligera disminución hacia 2023. Esto también se puede observar en la Tabla 3.8, la que indica el número de postulantes que postulan al menos una vez a teletrabajo, bajo la etiqueta de Teletrabajo, junto a los que no, bajo la etiqueta de Presencial, más la suma del total de postulantes por año en cada plataforma.

Pero, considerando el notable aumento en la disponibilidad de postulantes por teletrabajo, es de gran importancia determinar las características que describen a quienes buscan este tipo de empleo, como su Sexo, Edad, Nivel Educativo, entre otros. Además, dado que ambas bases de datos cuentan con las mismas categorizaciones (a excepción de la experiencia, que solo se incluye en Trabajando.com), es factible realizar un análisis conjunto de los postulantes a puestos de teletrabajo.

En cuanto al Sexo de los postulantes, según la Figura 3.6, no se puede determinar claramente si uno de los géneros tiende a postular más a puestos de teletrabajo que el otro. Esto se debe a que, en Trabajando.com, predominan las postulaciones de personas de sexo masculino a empleos de teletrabajo, mientras que en Laborum, se observa una situación muy similar pero con una inclinación hacia el sexo femenino.



(a) Trabajando.com



(b) Laborum

Figura 3.6: Postulantes a Teletrabajo según Sexo

De todas formas, en ambas plataformas la composición de la población que postula a teletrabajo difiere de la población postulante total, como se puede observar al comparar con la Figura 3.7. En Trabajando.com, aunque existe una mayor presencia masculina en la plataforma en general, esta brecha se amplía para aquellos que buscan teletrabajo. Mientras tanto, en Laborum, solo a partir de 2021 existe una superioridad de personas de sexo femenino que postulan mediante la plataforma, en cambio, esta diferencia se acentúa aún más para quienes buscan teletrabajo, especialmente desde 2020.

Lo anterior se ve ratificado al realizar un test t sobre el sexo de postulantes para analizar la diferencia entre presencialidad y quienes buscan teletrabajo, como se observa en la Tabla 3.9. Si bien, dicho test muestra que la diferencia entre sexos es significativa en ambas plataformas, también evidencia que independientemente de cada una, con la llegada de la pandemia, la cantidad de postulantes de sexo femenino a teletrabajo se vio aumentada.

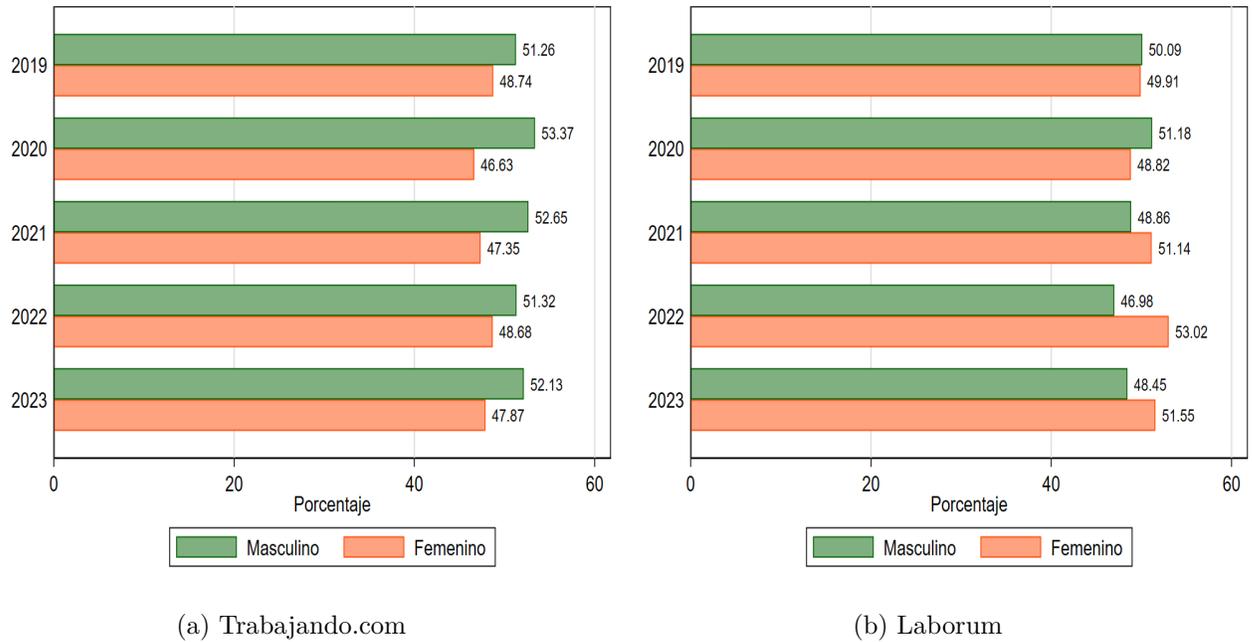


Figura 3.7: Postulantes totales según Sexo

Tabla 3.9: Test t para Sexo

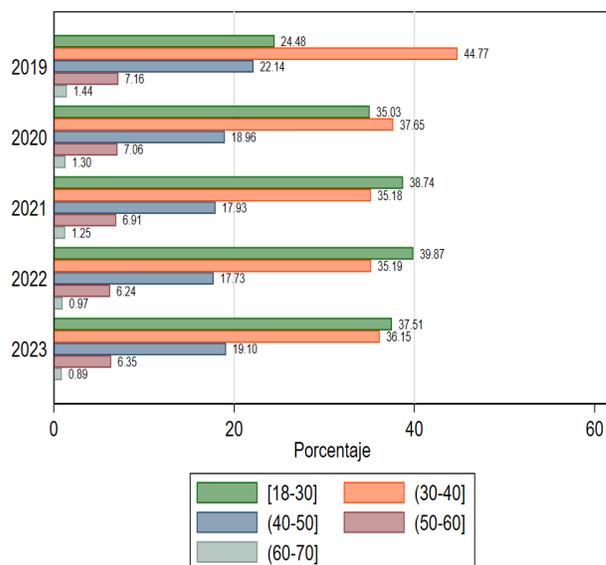
		Trabajando.com			Laborum		
		Presencial	Teletrabajo	Diff	Presencial	Teletrabajo	Diff
2019	Mean	0.491	0.390	0.101***	0.502	0.459	0.043***
	SE	(0.001)	(0.003)	-	(0.001)	(0.003)	-
2020	Mean	0.473	0.444	0.029***	0.476	0.532	-0.056***
	SE	(0.001)	(0.001)	-	(0.001)	(0.002)	-
2021	Mean	0.486	0.452	0.035***	0.498	0.538	-0.040***
	SE	(0.001)	(0.001)	-	(0.001)	(0.002)	-
2022	Mean	0.498	0.465	0.033***	0.512	0.563	-0.051***
	SE	(0.001)	(0.001)	-	(0.001)	(0.001)	-
2023	Mean	0.490	0.457	0.033***	0.503	0.541	-0.038***
	SE	(0.001)	(0.001)	-	(0.001)	(0.002)	-

Standard errors in parentheses; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

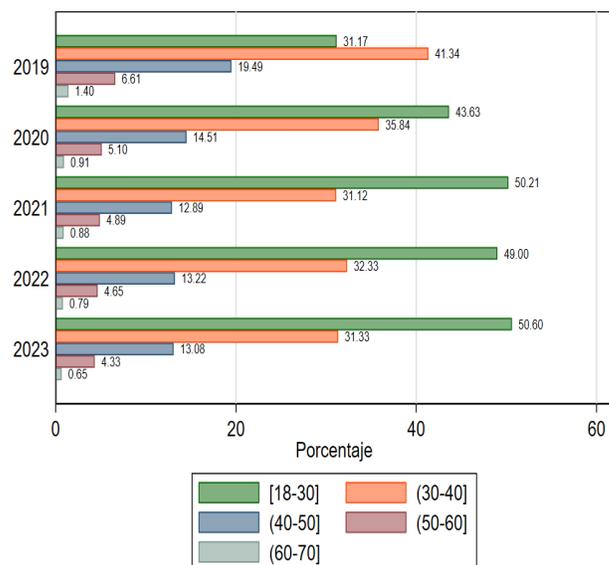
Masculino = 0; Femenino = 1

En cuanto a la edad de postulantes, se puede observar su distribución en la Figura 3.8. En Trabajando.com, existe una ligera predominancia de postulantes con edades comprendidas entre los 30 y 40 años durante 2020. Sin embargo, a partir de 2021, las personas de entre 18 y 30 años se convierten en el grupo que más postula a puestos de teletrabajo, seguido de una disminución en la porción de postulantes a medida que aumenta la edad. Esta situación difiere de lo observado en la Figura 3.9 con la totalidad de postulantes, donde existe una diferencia más marcada entre los dos primeros grupos etarios, con una clara dominancia del primero.

Por otro lado, en Laborum, se observa una situación similar en teletrabajo, pero más

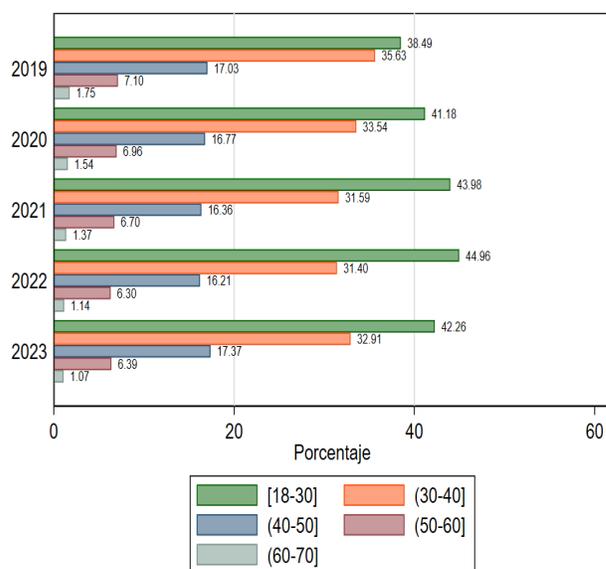


(a) Trabajando.com

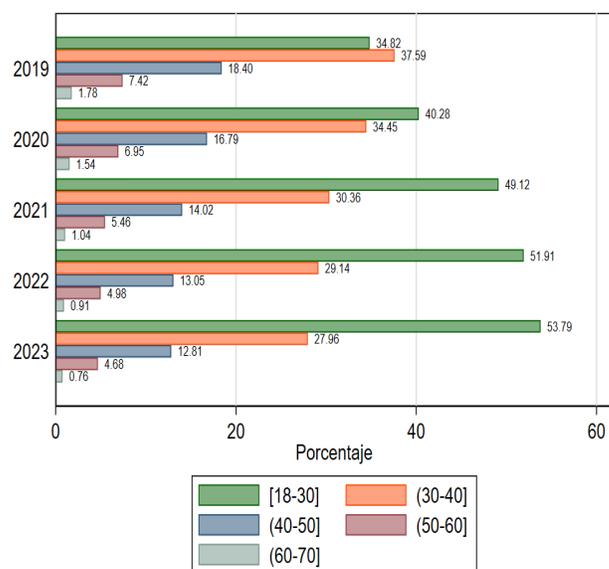


(b) Laborum

Figura 3.8: Postulantes a Teletrabajo según Edad



(a) Trabajando.com



(b) Laborum

Figura 3.9: Postulantes totales según Edad

significativa. Inmediatamente, desde el inicio de la pandemia en 2020, se presenta una predominancia del grupo de edad entre 18 y 30 años, y a medida que aumenta la edad, la cantidad de postulantes a teletrabajo disminuye. Además, con el paso de los años, la representación de este primer grupo ha aumentado, a diferencia de Trabajando.com, que mantiene una diferencia menor con el segundo grupo etario. Además, en Laborum, la situación entre quienes postulan a teletrabajo y los postulantes totales no presenta mayores diferencias durante los años.

Tabla 3.10: Test t para Edad

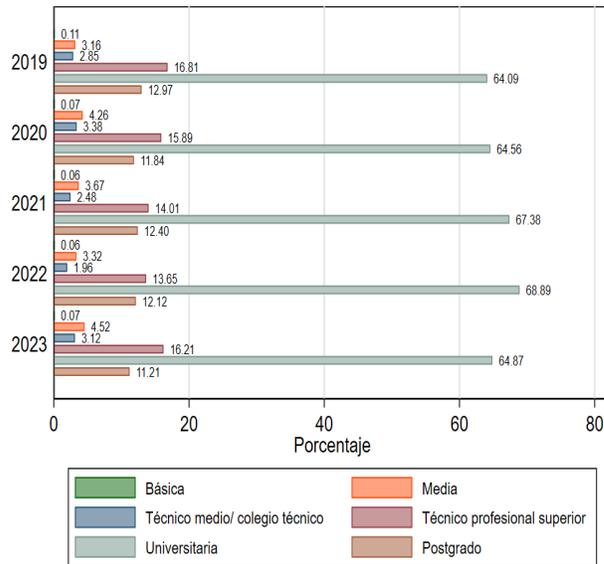
		Trabajando.com			Laborum		
		Presencial	Teletrabajo	Diff	Presencial	Teletrabajo	Diff
2019	Mean	31.570	33.698	-2.129***	32.356	32.687	-0.325***
	SE	(0.014)	(0.047)	-	(0.013)	(0.051)	-
2020	Mean	31.862	33.258	-1.397***	32.688	31.370	1.323***
	SE	(0.017)	(0.024)	-	(0.017)	(0.029)	-
2021	Mean	32.087	33.689	-1.602***	31.666	31.292	0.380***
	SE	(0.017)	(0.021)	-	(0.023)	(0.029)	-
2022	Mean	33.872	34.267	-1.395***	31.537	32.249	-0.707***
	SE	(0.020)	(0.021)	-	(0.021)	(0.025)	-
2023	Mean	34.377	35.616	-1.240***	32.058	32.847	-0.521***
	SE	(0.020)	(0.025)	-	(0.021)	(0.029)	-

Standard errors in parentheses; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

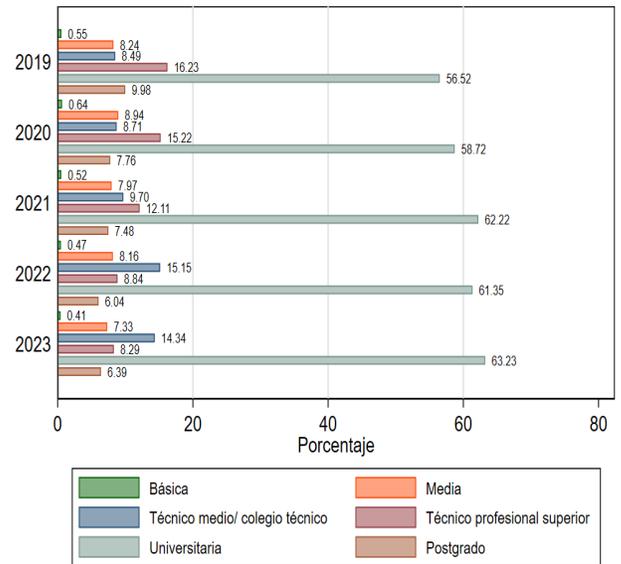
Para complementar lo anterior se tiene el test t de la Tabla 3.10. En Trabajando.com, la brecha entre la edad promedio de quienes buscan presencialidad y aquellos que buscan teletrabajo tiende a disminuir con el tiempo. En cambio, en Laborum, esta diferencia ha fluctuado, siendo positiva en 2020 y 2021, pero volviéndose negativa desde 2022 en adelante, sugiriendo una dinámica diferente a Trabajando.com pero en la misma dirección.

En el caso de las postulaciones según el nivel educacional de los postulantes, se pueden observar resultados bastante determinantes a partir de la Figura 3.10. En ambas plataformas, Trabajando.com y Laborum, se presenta una predominancia de más del 50% de postulantes con grados universitarios.

La diferencia que se puede notar entre las plataformas es que, en Trabajando.com, los grados de Técnico profesional superior y Postgrado son los que siguen a los universitarios en presencia, mientras que en Laborum, hay presencia de postulantes en todos los grados, excepto en el nivel Básica.



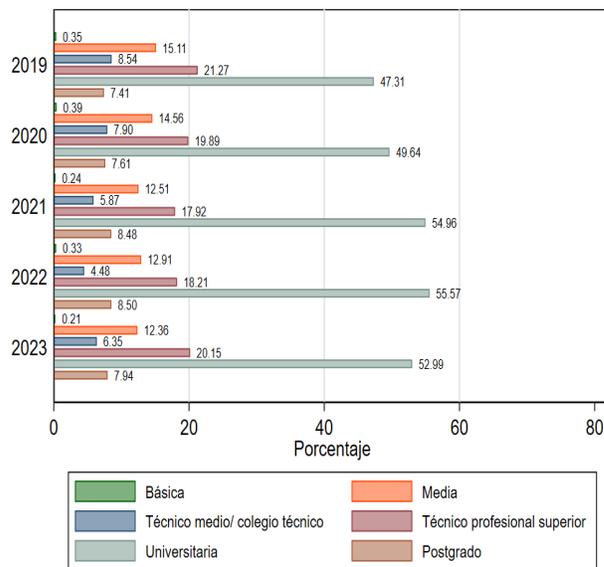
(a) Trabajando.com



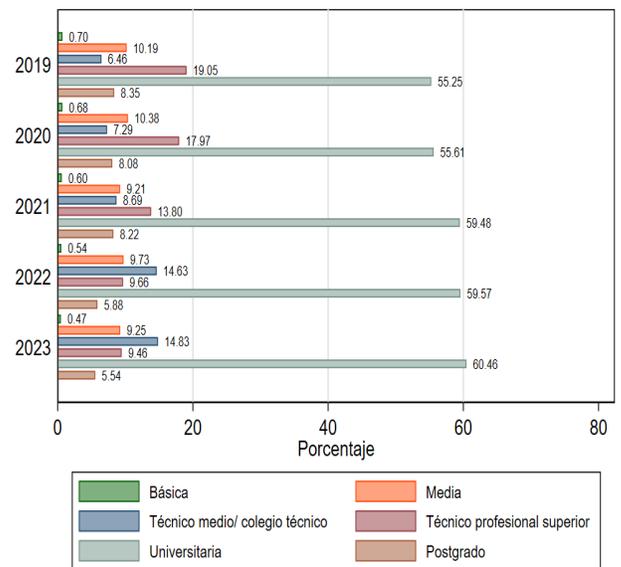
(b) Laborum

Figura 3.10: Postulantes a Teletrabajo según Nivel Educativo

Además, quienes cuentan con estudios universitarios o de postgrado en Trabajando.com demuestran mayor interés por el teletrabajo que quienes presentan niveles de estudios escolares únicamente. Esto se evidencia al comparar con la Figura 3.11, donde es posible notar una transferencia en la distribución de la demanda por trabajo. Por otro lado, Laborum no presenta diferencias significativas entre sus postulantes totales y aquellos que buscan teletrabajo, pero sí hay un pequeño aumento en la representatividad de postulantes universitarios para esta última modalidad.



(a) Trabajando.com



(b) Laborum

Figura 3.11: Postulantes totales según Nivel Educativo

Lo anterior se puede ver retratado con el test t presente en la Tabla 3.11, en la que para poder realizar el test de forma correcta, se asignaron años de estudio a cada nivel educacional de la siguiente forma:

- Básica: 8 años
- Media: 12 años
- Técnico medio/ colegio técnico: 12 años
- Técnico profesional superior: 15 años
- Universitaria: 17 años
- Postrado: 19 años

Así, se evidencia que en Trabajando.com el nivel educacional de quienes buscan teletrabajar es al menos 1 año mayor comparado con quienes buscan presencialidad. En cambio, en Laborum la brecha para quienes buscan teletrabajo es bastante menor al caso de Trabajando.com. Con esto, si bien el teletrabajo en ambos casos muestra mayor años de educación promedio, en Trabajando.com se evidencia mayormente esta brecha.

Tabla 3.11: Test t para Años de educación promedio

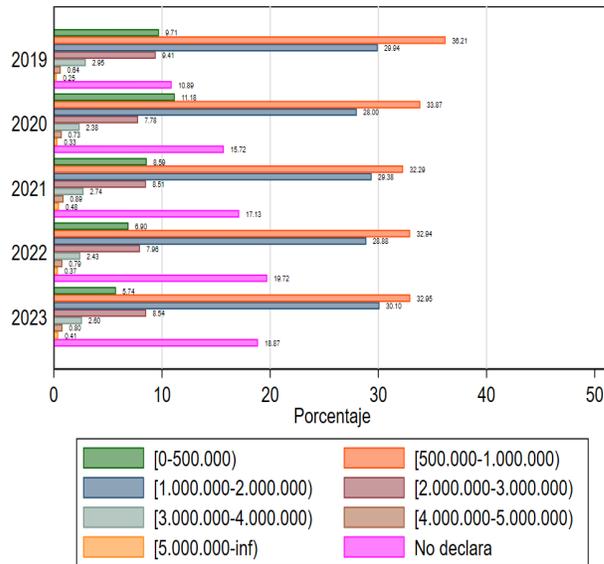
		Trabajando.com			Laborum		
		Presencial	Teletrabajo	Diff	Presencial	Teletrabajo	Diff
2019	Mean	15.465	16.613	-1.148***	15.883	15.989	-0.106***
	SE	(0.002)	(0.009)	-	(0.003)	(0.012)	-
2020	Mean	15.301	16.531	-1.230***	15.842	15.910	-0.069***
	SE	(0.003)	(0.004)	-	(0.004)	(0.007)	-
2021	Mean	15.406	16.655	-1.249***	15.920	15.977	-0.057***
	SE	(0.004)	(0.004)	-	(0.004)	(0.007)	-
2022	Mean	15.476	16.700	-1.223***	15.615	15.736	-0.123***
	SE	(0.004)	(0.003)	-	(0.005)	(0.006)	-
2023	Mean	15.421	16.512	-1.090***	15.594	15.841	-0.249***
	SE	(0.004)	(0.005)	-	(0.005)	(0.007)	-

Standard errors in parentheses; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

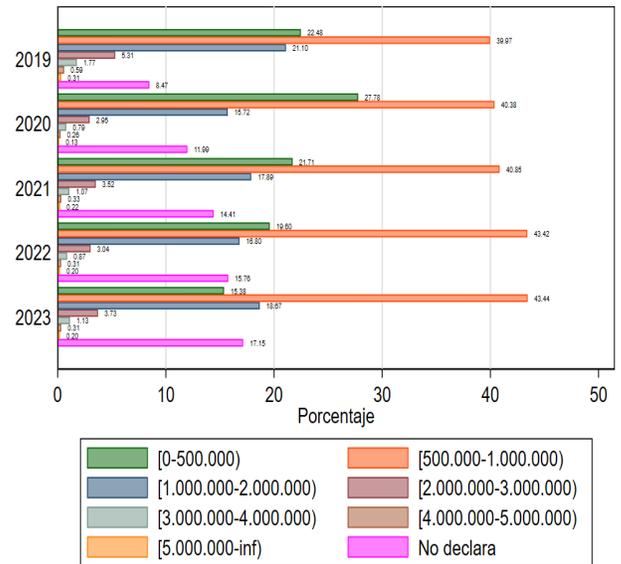
Básica = 8 años; Media = 12 años; Técnico medio/colegio técnico = 12 años; Técnico profesional superior = 15 años; Universitaria: 17 años; Postgrado: 19 años

Un aspecto relevante a tener en consideración que segmenta a postulantes a teletrabajo, es el sueldo esperado que declaran en ambas plataformas. Esta distribución se grafica en la Figura 3.12, donde se dividen a los postulantes en 7 grupos según su expectativa salarial, y se incluye un grupo final para aquellos que no declaran ningún valor.

Es evidente que en ambas plataformas, la mayoría de los postulantes que buscan teletrabajo tienen expectativas salariales en el rango de \$500.000 a \$1.000.000, especialmente en el caso de Laborum. Sin embargo, también existen diferencias. En Trabajando.com, hay un grupo significativo de postulantes que buscan sueldos superiores a \$1.000.000, mientras que



(a) Trabajando.com



(b) Laborum

Figura 3.12: Postulantes a Teletrabajo según Sueldo Esperado

en Laborum, la distribución es más equitativa, con postulantes que buscan salarios tanto más bajos como más altos.

Sumado a lo anterior, al comparar con la Figura 3.13, en Trabajando.com, las expectativas salariales son mayores para quienes buscan teletrabajo. Esto se refleja en una proporción menor de postulantes con sueldos más bajos en comparación con la distribución del total de postulantes en la plataforma. Mientras tanto, en Laborum, no se perciben mayores diferencias entre aquellos que buscan teletrabajo y el escenario total. Solo se observa un mayor peso del segundo grupo de sueldos para quienes buscan teletrabajo y una menor cantidad de postulantes que no declaran expectativas salariales.

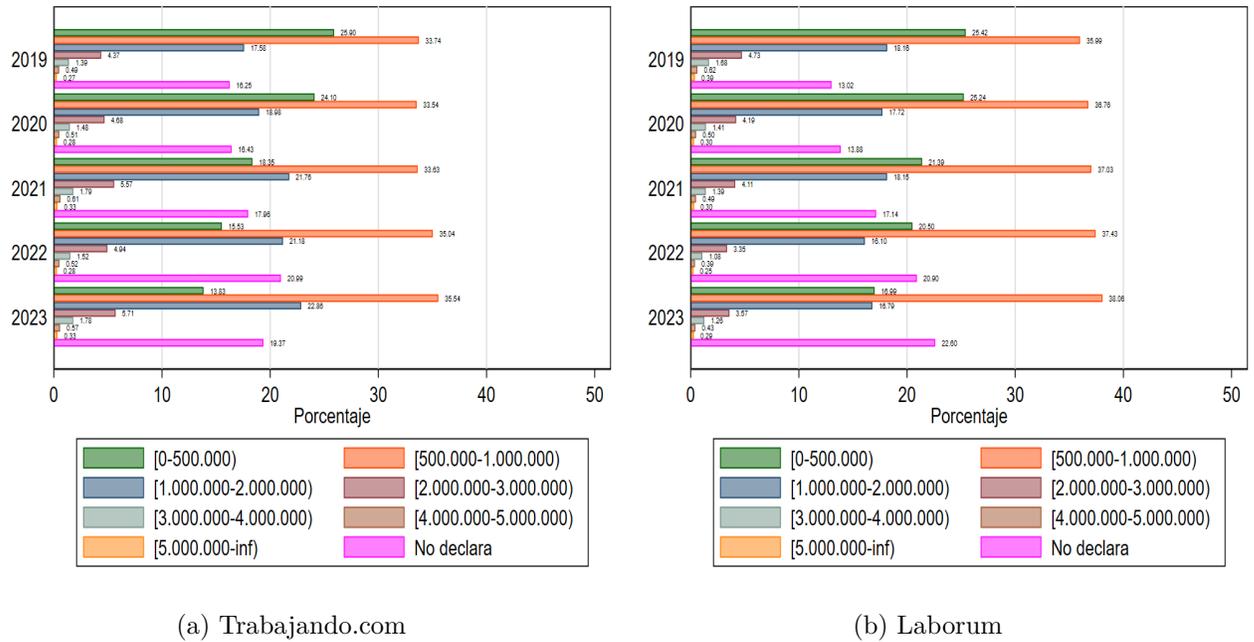


Figura 3.13: Postulantes totales según Sueldo Esperado

Al igual que para el caso del nivel educacional, esta diferencia se observa con el test t correspondiente, presente en la Tabla 3.12. En Trabajando.com, la media de sueldos esperados es significativamente mayor al sueldo esperado por quienes buscan presencialidad. Mientras que en Laborum, solamente en 2023, el sueldo medio de quienes buscan teletrabajar supera a la media de la presencialidad.

Tabla 3.12: Test t para Sueldo esperado mensual promedio

		Trabajando.com			Laborum		
		Presencial	Teletrabajo	Diff	Presencial	Teletrabajo	Diff
2019	Mean	734,760	1,053,415	-318,654***	841,660	884,737	-48,590***
	SE	(761.8)	(4,416.1)	-	(1,109.7)	(4,292.7)	-
2020	Mean	706,722	964,932	-258,209***	842,778	732,199	105,803***
	SE	(984.3)	(2,104.1)	-	(1,328.4)	(1,941.4)	-
2021	Mean	719,964	1,010,812	-290,848***	851,924	797,054	49,552***
	SE	(1,188.1)	(1,951)	-	(1,810.9)	(2119.1)	-
2022	Mean	704,341	978,100	-273,759***	795,676	787,903	3,310
	SE	(1,130.8)	(1,935.5)	-	(1,606.3)	(1,797.2)	-
2023	Mean	759,895	1,010,166	-250,271***	827,411	843,683	-21,497***
	SE	(1443.2)	(2,357.6)	-	(1,772.6)	(2,146.1)	-

Standard errors in parentheses; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Otras dos características que se pueden evaluar con respecto a la composición de postulantes hacia el teletrabajo son el estado civil y la nacionalidad.

En primer lugar, la Figura 3.14 demuestra cómo aquellos que se encuentran en condición de Soltero/a abarcan la mayor porción de postulantes a teletrabajo, tanto para Trabajando.com como para Laborum. Sin embargo, al mismo tiempo, en la Figura 4.15 se observa que no

es una situación exclusiva del teletrabajo, sino que es una característica propia de quienes postulan mediante dichas plataformas.

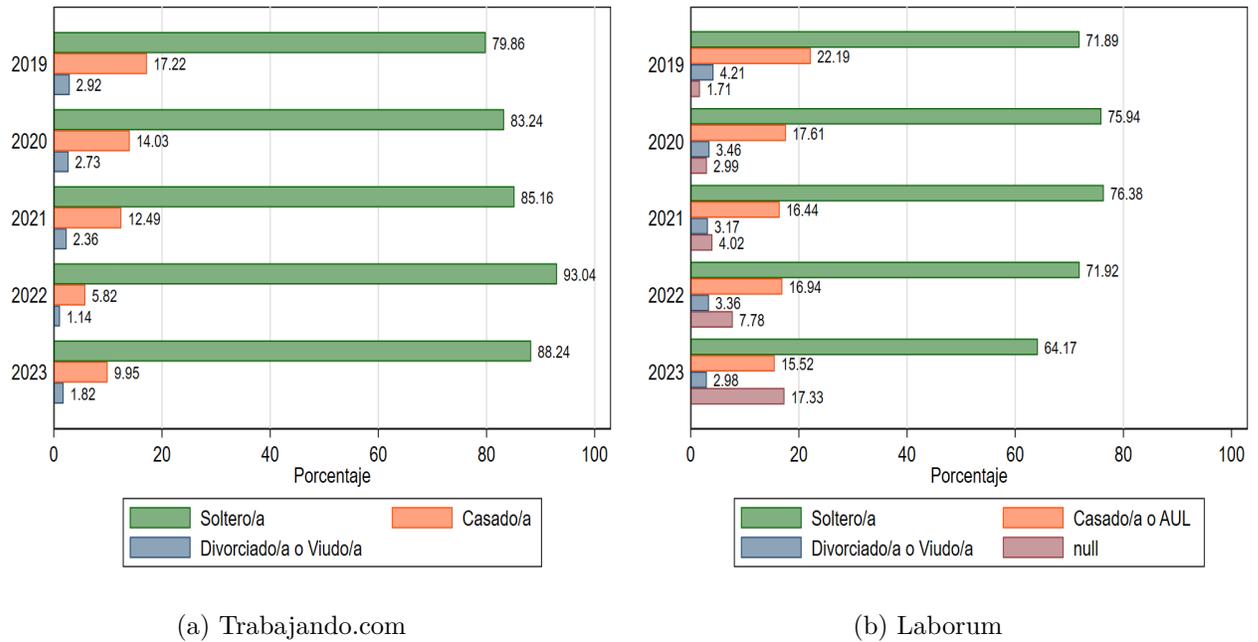


Figura 3.14: Postulantes a Teletrabajo según Estado Civil

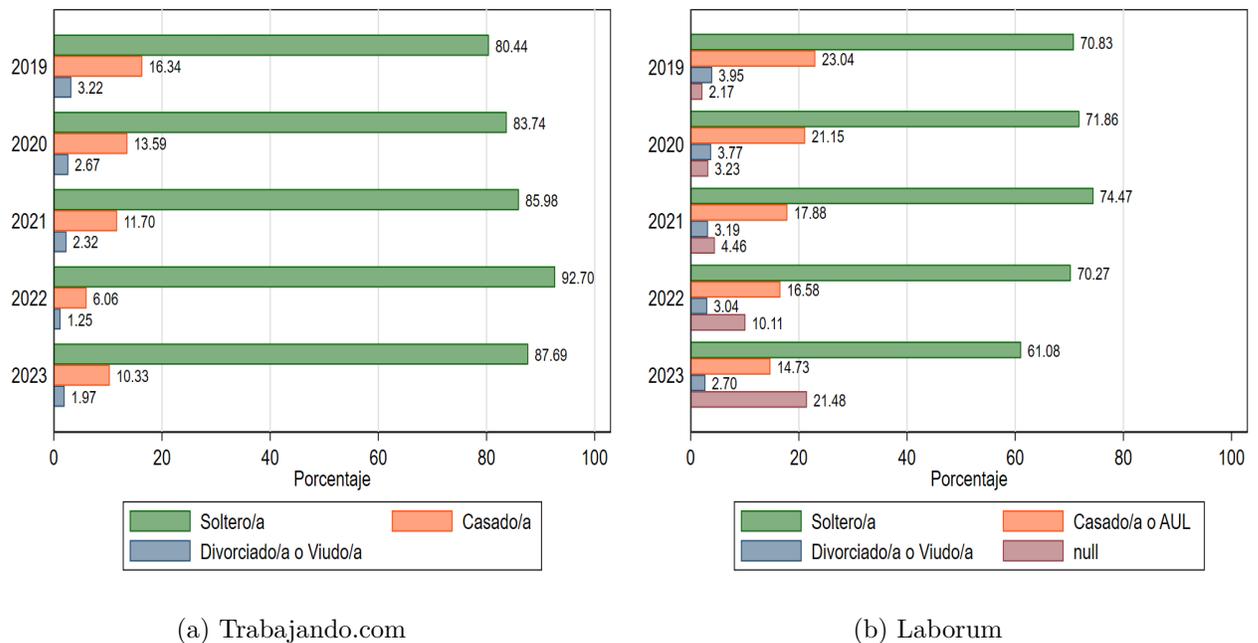


Figura 3.15: Postulantes totales según Estado Civil

Esta situación se ve confirmada por el test t realizado en la Tabla 3.13, donde se asignó el valor 0 a aquellos postulantes en situación de ‘Soltero/a’ o ‘Divorciado/a o Viudo/a’, y el valor 1 a quienes se encuentran en situación de ‘Casado/a’. Si bien existen diferencias significativas entre los tipos de postulantes, para Trabajando.com son siempre menores a un

1 %, y para Laborum, estas solo lo son hasta 2021. Esto indica inicialmente que no habría preferencia hacia el teletrabajo dependiendo del estado civil de las personas.

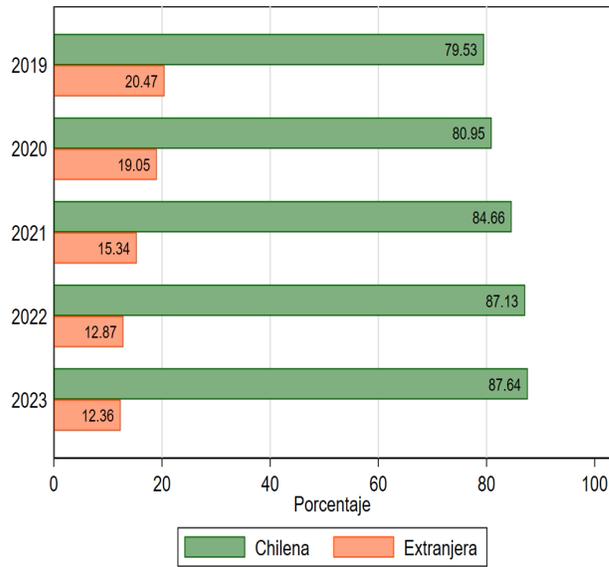
Tabla 3.13: Test t para Estado Civil

		Trabajando.com			Laborum		
		Presencial	Teletrabajo	Diff	Presencial	Teletrabajo	Diff
2019	Mean	0.163	0.172	-0.009***	0.236	0.226	0.010***
	SE	(0.000)	(0.002)	-	(0.001)	(0.002)	-
2020	Mean	0.135	0.140	-0.005***	0.230	0.182	0.048***
	SE	(0.000)	(0.001)	-	(0.001)	(0.001)	-
2021	Mean	0.112	0.125	-0.013***	0.195	0.171	0.024***
	SE	(0.000)	(0.001)	-	(0.001)	(0.001)	-
2022	Mean	0.062	0.058	0.004***	0.185	0.184	0.001
	SE	(0.000)	(0.001)	-	(0.001)	(0.001)	-
2023	Mean	0.105	0.099	0.006***	0.187	0.187	0.000
	SE	(0.000)	(0.001)	-	(0.001)	(0.001)	-

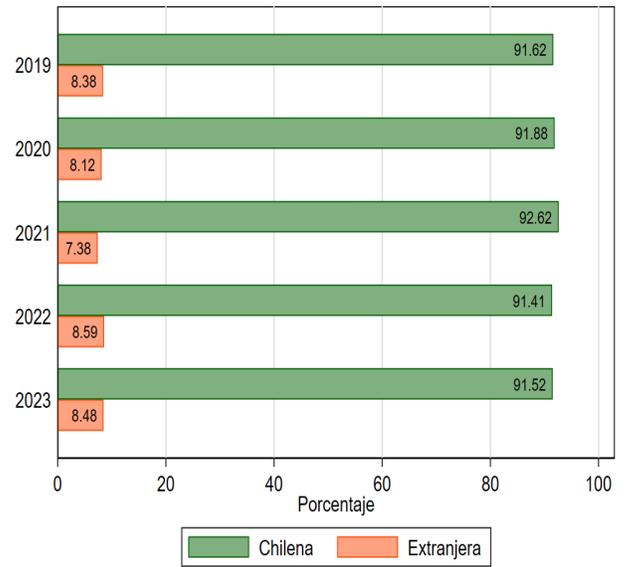
Standard errors in parentheses; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Soltero/a = 0; Casado/a = 1; Divorciado/a o Viudo/a = 0

Luego, en términos de nacionalidad, la Figura 3.16 demuestra que la mayoría de las personas que postulan a puestos de teletrabajo tienen nacionalidad chilena, especialmente en el caso de Laborum. Sin embargo, es importante tener en cuenta que, en cada país, la población trabajadora estará compuesta principalmente por personas de la misma nacionalidad. Por lo tanto, la Figura 3.17 apunta hacia que esta brecha entre postulantes de nacionalidad chilena o extranjera proviene de la totalidad de postulantes y no es una situación única del teletrabajo, de hecho llega a denotar un pequeño aumento hacia la porción de extranjeros que postulan a teletrabajo comparado con el total en ambas plataformas.

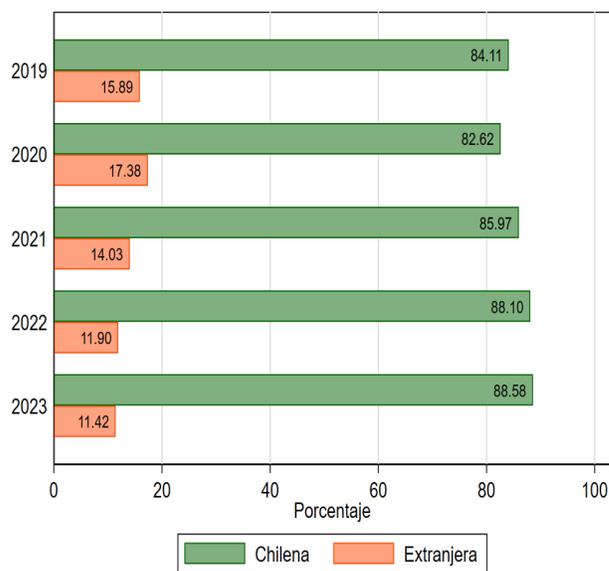


(a) Trabajando.com

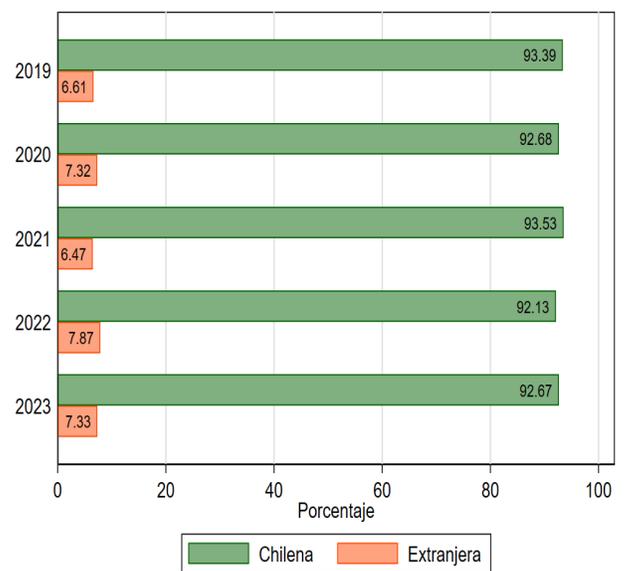


(b) Laborum

Figura 3.16: Postulantes a Teletrabajo según Nacionalidad



(a) Trabajando.com



(b) Laborum

Figura 3.17: Postulantes totales según Nacionalidad

Así, al realizar el test t correspondiente a la nacionalidad, asignando valor 0 a la nacionalidad chilena y 1 a extranjeros, se obtienen los resultados presentes en la Tabla 3.14. Esto por parte de ambas plataformas muestra una leve preferencia al teletrabajo de parte de postulantes extranjeros, la que en ambos casos ronda el 1% a favor del teletrabajo.

Tabla 3.14: Test t para Nacionalidad

		Trabajando.com			Laborum		
		Presencial	Teletrabajo	Diff	Presencial	Teletrabajo	Diff
2019	Mean	0.157	0.205	-0.048***	0.065	0.084	-0.019***
	SE	(0.000)	(0.002)	-	(0.000)	(0.002)	-
2020	Mean	0.169	0.191	-0.022***	0.071	0.081	-0.010***
	SE	(0.001)	(0.001)	-	(0.000)	(0.001)	-
2021	Mean	0.133	0.153	-0.020***	0.060	0.074	-0.014***
	SE	(0.001)	(0.001)	-	(0.000)	(0.001)	-
2022	Mean	0.114	0.129	-0.015***	0.075	0.086	-0.011***
	SE	(0.001)	(0.001)	-	(0.001)	(0.001)	-
2023	Mean	0.109	0.124	-0.015***	0.068	0.085	-0.017***
	SE	(0.001)	(0.001)	-	(0.001)	(0.001)	-

Standard errors in parentheses; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Chilena = 0; Extranjera = 1

Finalmente, existe una categoría que solo se encuentra presente en Trabajando.com, la cual hace referencia a los años de experiencia de los postulantes. Así, en la Figura 4.18 se observa cómo ha evolucionado la experiencia de postulantes a teletrabajo, donde el grupo de postulantes con 2 años de experiencia o menos es el que más espacio ha ganado con la llegada de la pandemia, pero no solo para el teletrabajo, sino que es un fenómeno global dentro de la plataforma, como se evidencia en la Figura 3.19.

Es así que, al comparar con la Figura 3.16, lo más importante a notar es el espacio ganado por los postulantes con 7 o más años de experiencia, quienes, con dicho espacio ganado, demuestran mayor interés por el teletrabajo que sus pares menos experimentados.

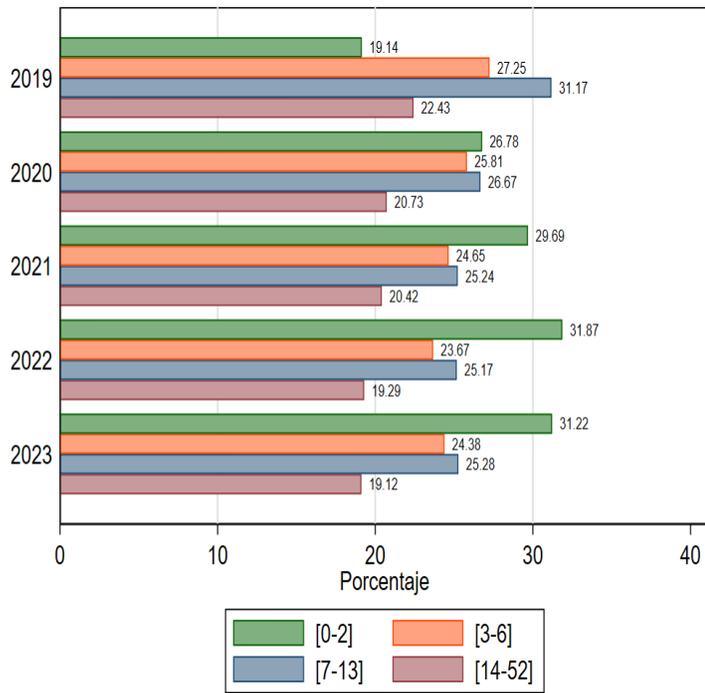


Figura 3.18: Postulantes a Teletrabajo según Experiencia en Trabajando.com

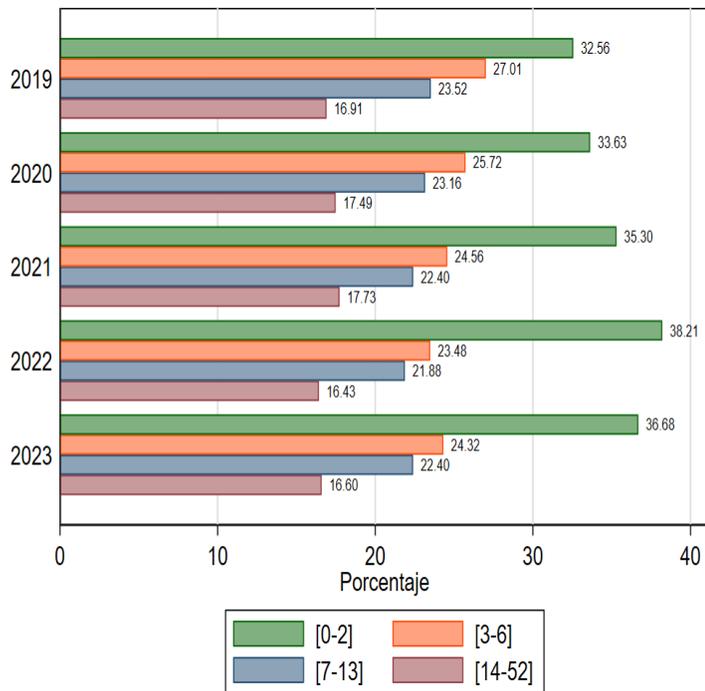


Figura 3.19: Postulantes totales según Experiencia en Trabajando.com

Estos resultados encontrados a partir de los gráficos mencionados se pueden comparar con el test t presente en la Tabla 3.15, la cual denota que si bien quienes postulan a teletrabajo presentan en promedio más experiencia previa, esta brecha con el paso de los años ha ido decreciendo. Demostrando así que quienes cuentan con menor cantidad de años de experiencia laboral, cada vez se ven más atraídos por buscar puestos de teletrabajo, pero aún distante del escenario de los postulantes a presencialidad.

Tabla 3.15: Test t para Experiencia Laboral

		Trabajando.com		
		Presencial	Teletrabajo	Diff
2019	Mean	7.046	8.772	-1.726***
	SE	(0.008)	(0.038)	-
2020	Mean	6.867	8.041	-1.174***
	SE	(0.010)	(0.018)	-
2021	Mean	6.636	7.821	-1.185***
	SE	(0.012)	(0.016)	-
2022	Mean	6.250	7.507	-1.257***
	SE	(0.012)	(0.016)	-
2023	Mean	6.410	7.474	-1.065***
	SE	(0.014)	(0.019)	-

Standard errors in parentheses; \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

### 3.4. Caracterización Encuesta Nacional de Empleo

El tercer punto de estudio para comprender la situación del teletrabajo en Chile proviene de la ‘Encuesta Nacional de Empleo’ (ENE), la cual proporciona estadísticas trimestrales sobre el mercado laboral para toda la población en edad de trabajar. Sin embargo, esta encuesta abarca información de todo el espectro laboral, incluyendo a la población desempleada y a aquellos que trabajan en empleos informales, entre otros. Por lo tanto, se aplicaron cuatro filtros a los resultados de la ENE para realizar el estudio:

- Se consideran solo a las personas que se declararon ocupadas laboralmente.
- Se consideran solo a las personas que declararon recibir un salario o pago por su trabajo.
- Se consideran solo a las personas que trabajan bajo un contrato escrito.
- Se consideran solo a las personas mayores de 18 años y menores de 70 años.

Con estos filtros aplicados, se obtuvo la Figura 3.20, donde se define como Teletrabajo a aquellos que respondieron que trabajan desde su propio hogar, mientras que Presencial incluye todas las demás respuestas posibles. Cabe destacar que se trabaja con el factor de expansión asignado por la ENE a cada respuesta, para así contar con la mejor representatividad posible.

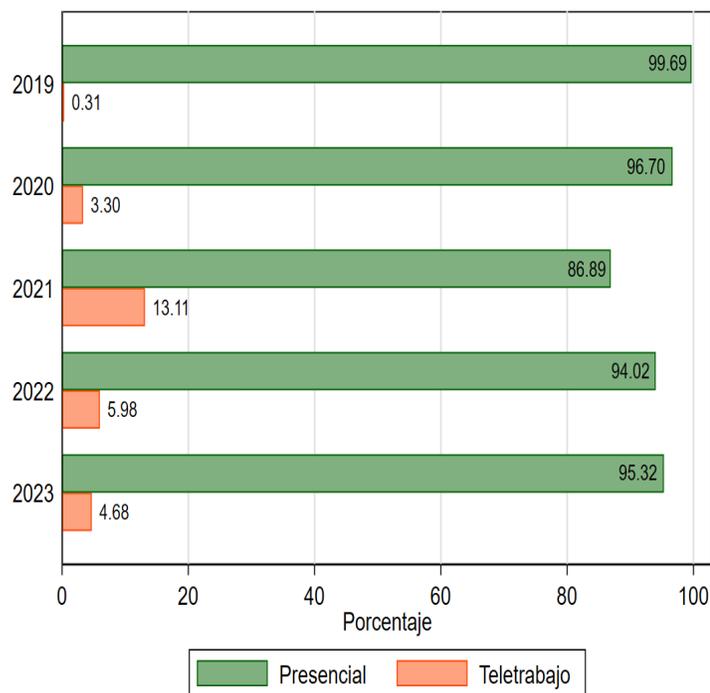


Figura 3.20: Teletrabajo en la ENE

En 2019, solo un 0,3 % de la población se le consideraba en teletrabajo, sin embargo, con la pandemia comienza un alza similar a Trabajando.com, con un peak en 2021, seguido de un descenso en la proporción de teletrabajo hacia 2022 y 2023, pero con un mercado mayor al pre pandémico. Esto también se puede observar en el número de trabajadores por modalidad de la Tabla 3.16.

Tabla 3.16: Número de trabajadores por modalidad en la ENE

Año	Presencial	Teletrabajo	Total
2019	8,969,227	27,515	8,996,742
2020	4,642,211	159,713	4,801,924
2021	5,781,471	872,557	6,654,028
2022	10,767,532	684,473.8	11,452,006
2023	8,859,157	435,345	9,294,502

La Tabla 3.16 proporciona información importante al señalar que los porcentajes de teletrabajo también están influenciados por las fluctuaciones en el número total de personas con trabajos activos. Destacando que, aunque se observa un peak en el teletrabajo en 2021, también hubo una disminución en la empleabilidad durante 2020 y 2021 debido a la pandemia y las restricciones asociadas.

Luego, de manera similar a los casos de las plataformas de avisos laborales, se examinan varias variables descriptivas sobre el teletrabajo, y contrastadas con las respuestas del total de los encuestados, comenzando con el sexo de la población empleada. La Figura 3.21 muestra que no hay una dominancia clara de un sexo sobre el otro en el teletrabajo. Sin embargo, al comparar estos datos con el total de la población empleada, se observa un aumento notable

en la participación del sexo femenino en el teletrabajo. Este incremento se refleja al pasar del 40 % para el grupo femenino en el mercado laboral total, a aproximadamente el 50 % en el ámbito del teletrabajo.

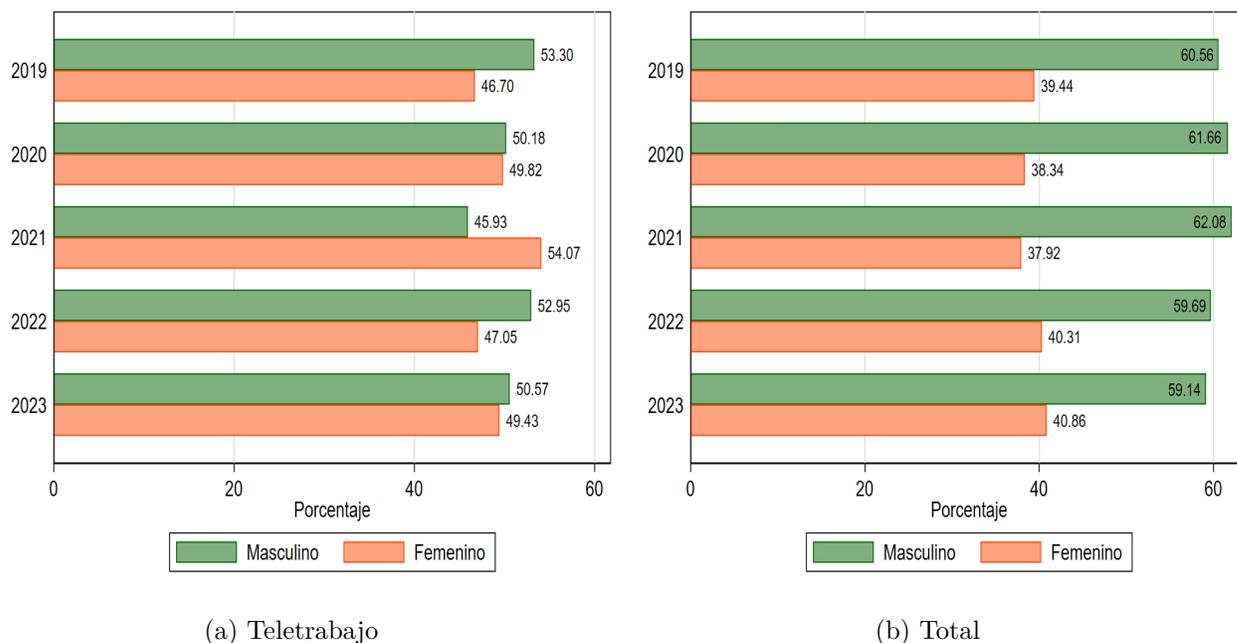


Figura 3.21: Sexo en la ENE

Esto se confirma a través del test t de la Tabla 3.17, donde desde 2020, inicio de la pandemia, se evidencia una participación significativamente mayor por parte del sexo femenino en teletrabajo.

Es importante señalar que en ENE, al existir un factor de expansión, no fue posible realizar el test t directo, como en el caso de los postulantes. Por lo tanto, para obtener estos resultados, se llevó a cabo un test de igualdad entre las medias de la población en teletrabajo y en modalidad presencial, perdiéndose los errores estándar para esta base de datos.

Tabla 3.17: Test t para Sexo en ENE

	Presencial	Teletrabajo	Diff
2019	0.394	0.467	-0.073
2020	0.379	0.498	-0.119**
2021	0.355	0.541	-0.186***
2022	0.399	0.471	-0.072***
2023	0.404	0.494	-0.090***

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Continuando con el Nivel Educativo en teletrabajo, se cuenta con la Figura 3.22, la cual muestra cómo se distribuye el teletrabajo en base a los 6 principales grados escolares.

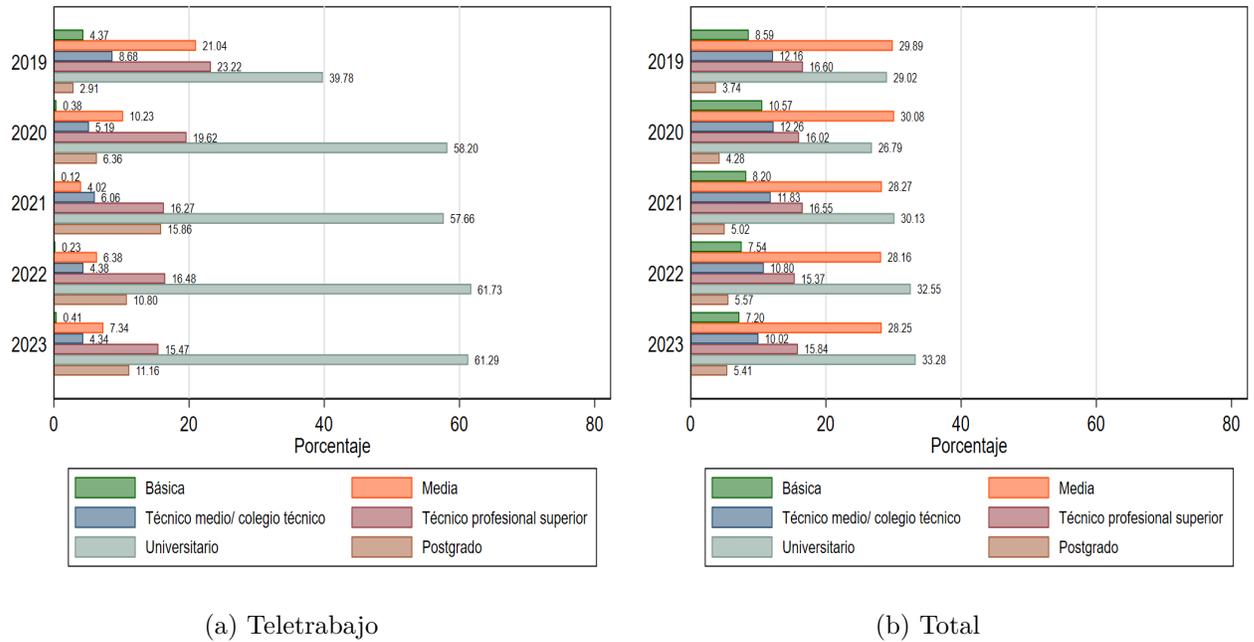


Figura 3.22: Nivel educacional en la ENE

Se observa que ENE arroja resultados similares a los previamente analizados con Trabajando.com y Laborum, con una marcada presencia de personas con educación universitaria en el ámbito del teletrabajo, representando un 58,2% al inicio de la pandemia y en aumento hacia 2023.

Estos datos, al contrastarse con la población total, respaldan la noción de que las personas con educación superior tienen una probabilidad más alta de participar en teletrabajo en comparación con aquellas que cuentan solo con estudios secundarios.

Tabla 3.18: Test t para Años de educación promedio en ENE

	Presencial	Teletrabajo	Diff
2019	13.865	14.715	-0.850***
2020	13.620	15.929	-2.309***
2021	13.657	16.477	-2.820***
2022	14.041	16.328	-2.287***
2023	14.129	16.293	-2.164***

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Así, considerando la asignación de años de escolaridad utilizada anteriormente en el caso de postulantes, la Tabla 3.18 muestra que quienes se encuentran en teletrabajo poseen, en promedio, un nivel educacional superior en comparación con aquellos que no lo están. Aunque la brecha se ha reducido en 2022 y 2023, aún supera los 2 años de educación.

En cuanto a la edad de las personas que teletrabajan, la Figura 3.23 muestra una predominancia de personas jóvenes, con una mayor concentración en el grupo de edad de 30 a 40 años, especialmente a medida que avanzan los años. En cambio, a medida que la edad supera los 40 años, se observa una menor cantidad de población que realiza teletrabajo.

Aunque la situación de aquellos que teletrabajan es similar a la del total hasta 2020, a partir de 2021 se observa un aumento en el segundo grupo etario para el teletrabajo. Esto los distancia de la distribución de edades vista en el conjunto total de empleo en Chile captado por la ENE.

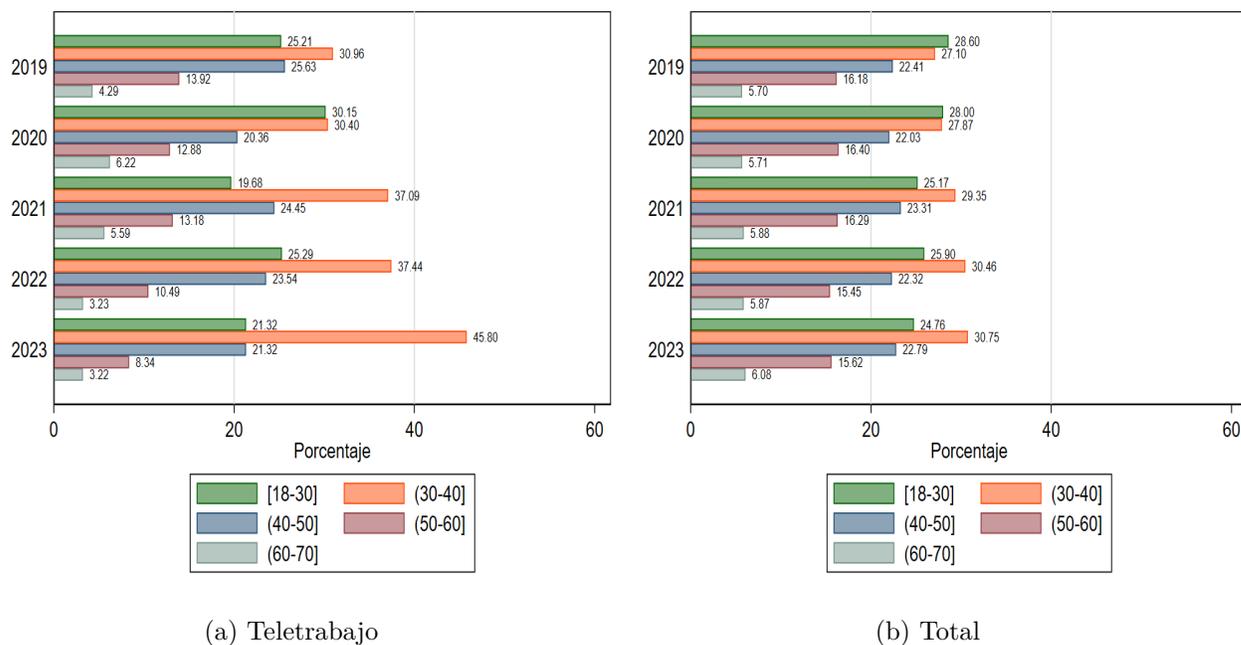


Figura 3.23: Edad en la ENE

Es así que a partir del test  $t$  en la Tabla 3.19 no se observa una diferencia significativa en la edad entre aquellos que trabajan de manera presencial y los que optan por el teletrabajo durante los primeros años. Sin embargo, a partir de 2022, se evidencia una diferencia significativa, indicando un cambio en la tendencia. Este aumento en la diferencia presenta correlación positiva con el incremento porcentual del grupo de edad entre 30 y 40 años para el teletrabajo.

Tabla 3.19: Test  $t$  para Edad en ENE

	Presencial	Teletrabajo	Diff
2019	39.683	39.275	0.408
2020	39.820	39.313	0.507
2021	40.216	40.424	-0.208
2022	39.941	38.416	1.525***
2023	40.219	38.129	2.090***

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Como la ENE es realizada por el INE, esta encuesta incluye una categorización con base en el CIUO 08.CL. Es así que es posible obtener la Tabla 3.20, la cual presenta los mismos grupos que Trabajando.com y Laborum, a excepción de G10.

Tabla 3.20: Categoría Ocupacional en 'ENE'

		G1	G2	G3	G4	G5	G7	G8	G9
2019	Tel	12.4 %	30.1 %	16.5 %	19.6 %	6.0 %	1.9 %	9.6 %	4.0 %
	Tot	3.7 %	14.8 %	15.5 %	9.3 %	18.5 %	10.3 %	9.2 %	18.8 %
2020	Tel	6.11 %	44.36 %	26.81 %	13.04 %	6.76 %	1.73 %	0.69 %	0.51 %
	Tot	3.0 %	12.6 %	15.6 %	7.5 %	18.0 %	10.7 %	10.2 %	22.4 %
2021	Tel	8.31 %	51.23 %	24.31 %	11.5 %	4.07 %	0.14 %	0.04 %	0.4 %
	Tot	3.7 %	15.7 %	16.6 %	8.0 %	15.9 %	9.4 %	9.4 %	21.5 %
2022	Tel	11.09 %	47.63 %	23.71 %	11.83 %	4.68 %	0.26 %	0.18 %	0.62 %
	Tot	4.0 %	16.3 %	16.0 %	7.4 %	17.0 %	9.8 %	9.2 %	20.4 %
2023	Tel	14.02 %	48.32 %	19.02 %	11.3 %	5.88 %	0.8 %	0.29 %	0.37 %
	Tot	4.4 %	16.5 %	16.0 %	7.5 %	17.2 %	9.5 %	9.3 %	19.6 %

\*Significado siglas utilizadas, Tel: Teletrabajo; Tot: Total

La información proporcionada en la Tabla Tabla 3.20 se alinea con los resultados presentados en la Figura Figura 3.22. Este hecho se debe a que 'G2' representa el grupo más predominante, generalmente asociado a puestos de nivel universitario. Luego le sigue 'G3', que muestra una disminución de participación similar a la de los Técnicos Profesionales, mientras que 'G1' experimenta un aumento desde 2020, en consonancia con el incremento de la población con postgrado en teletrabajo.

Por otra parte, al analizar la empleabilidad total según la ENE, y compararla con la situación de teletrabajo, se destaca que las categorías ocupacionales 7, 8 y 9, que son menos propensas al teletrabajo, experimentan una significativa disminución en su representatividad. En contraste, las categorías 1, 2 y 3, que son más favorables para el teletrabajo, asumen un peso significativo.

Junto a lo anterior, al realizarse pruebas de chi-cuadrado sobre la modalidad de trabajo y la categoría ocupacional, se obtiene para cada año un p-valor de 0.000, lo que indica que efectivamente la modalidad de trabajo y la categoría ocupacional se encuentran correlacionadas entre sí.

A continuación, la ENE permite diferenciar si alguien se encuentra en un cargo del sector público o privado. Los resultados de la Figura 3.24 revelan que durante los dos primeros años de la pandemia se evidenció un notable aumento del teletrabajo en el sector público, representando aproximadamente el 23 % del total. Sin embargo, en los años 2022 y 2023, esta tendencia experimentó una rápida reducción, disminuyendo a un 6.82 % y posterior 4.87 %, a pesar de que el porcentaje total de empleados en el sector público se mantuvo mínimamente variable a lo largo de todos los años registrados.

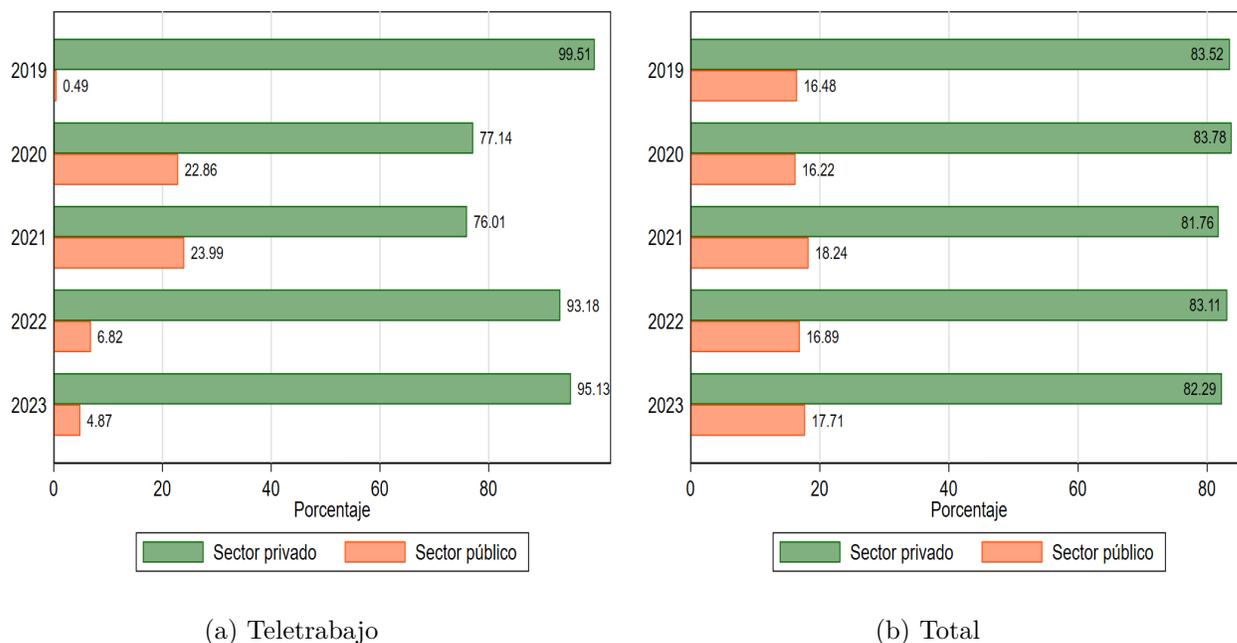


Figura 3.24: Sector en la ENE

Con relación al test t realizado sobre el Sector Ocupacional reportado por ENE en la Tabla 3.21, es evidente cómo durante 2020 y 2021 el sector público tuvo una representatividad significativamente mayor en teletrabajo que en modalidad presencial. Sin embargo, al llegar a los años 2022 y 2023, esta tendencia se invierte hacia una mayor representatividad del sector público en modalidad presencial que en teletrabajo.

Tabla 3.21: Test t para Sector en ENE

	Presencial	Teletrabajo	Diff
2019	0.165	0.005	0.160***
2020	0.160	0.229	-0.069*
2021	0.174	0.240	-0.066***
2022	0.175	0.068	0.107***
2023	0.183	0.048	0.135***

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Estos resultados generan incertidumbre sobre si el sector público es más propenso al teletrabajo que el sector privado, ya que durante los períodos de confinamiento más estricto, el sector público alcanzó porcentajes de representatividad del teletrabajo del 23 %, superando el 16 % del mercado total. Sin embargo, al flexibilizarse las restricciones, esta proporción disminuyó drásticamente a un 6.82 %, a pesar de mantenerse constante el 16 % de representatividad total en el sector público.

Este cambio abrupto plantea interrogantes sobre las dinámicas específicas que influyen en la adopción del teletrabajo en ambos sectores.

Finalmente, se estudia la nacionalidad captada en teletrabajo por parte de la ENE, donde la Figura 3.25 muestra que en 2020 se cuadruplicó el porcentaje de personas extranjeras en teletrabajo, igualando la representatividad por nacionalidad en el total del mercado. De

hecho, de estos mismos gráficos se observa que en 2022 había mayor representatividad de extranjeros en teletrabajo que comparado con el total.

A lo anterior, se le suma lo visto por el test t de la Tabla 3.22, la cual solo muestra una diferencia significativa en las representatividades para el año 2019, con lo que llegada la pandemia se igualó la preferencia por teletrabajo entre chilenos y extranjeros.

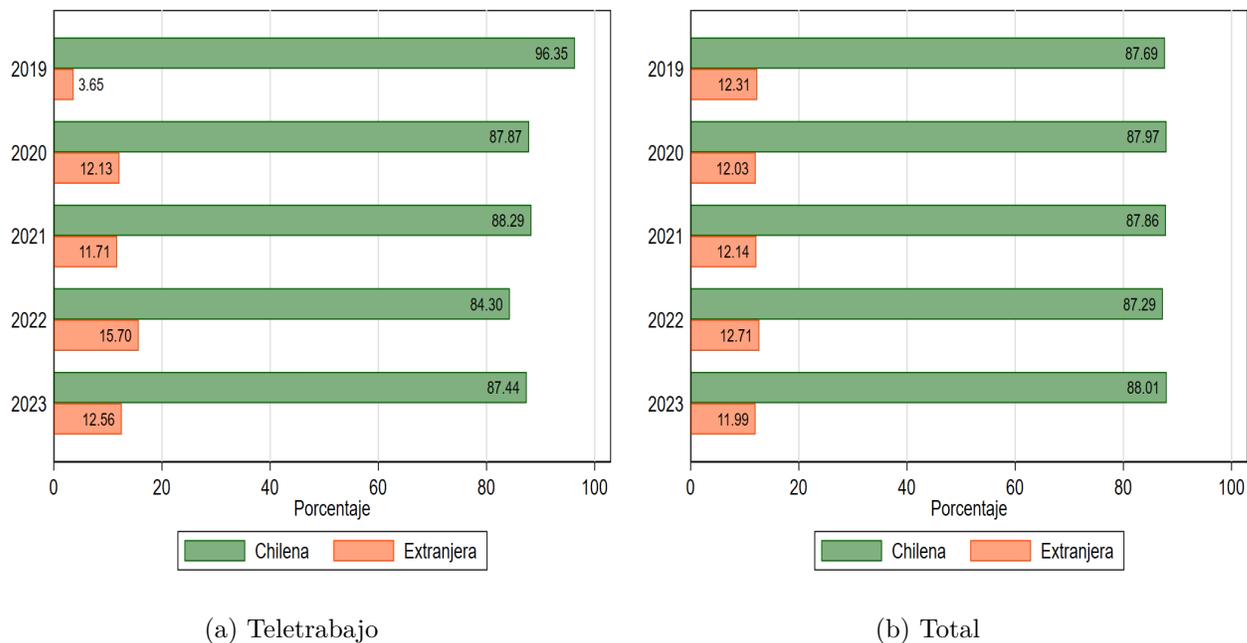


Figura 3.25: Nacionalidad en la ENE

Tabla 3.22: Test t para Nacionalidad en ENE

	Presencial	Teletrabajo	Diff
2019	0.123	0.036	0.087**
2020	0.120	0.121	-0.001
2021	0.122	0.117	0.005
2022	0.125	0.156	-0.031
2023	0.120	0.126	-0.006

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

# Capítulo 4

## Modelos y discusión

En el presente capítulo se estudian los efectos que generó la pandemia sobre el mercado del teletrabajo (avisos, postulantes y trabajadores activos), a partir de distintas variables. Para esto se aplicaron modelos Logit y Zero-Inflated Negative Binomial.

Los modelos mencionados se aplicaron a cada una de las cinco bases de datos, utilizando el más apropiado para cada caso. Además, para poder realizar la comparación del caso pre y post pandemia, se utilizó como fecha de corte el día 18 de marzo de 2020, dado que en dicha fecha se declaró el estado de excepción en Chile. De esta forma, el periodo pre pandémico estudiado se comprende desde el 1 de enero de 2017 hasta el 17 de marzo de 2020, y el periodo post pandémico desde el 18 de marzo de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2023.

Cabe destacar que, dentro de todos los modelos aplicados, se trabajó con la distinción única entre teletrabajo y trabajo presencial, a diferencia de lo realizado con los avisos de Trabajando.com, donde se incluían las distinciones entre teletrabajo, modalidad mixta y modalidad presencial.

### 4.1. Logit avisos

En primer lugar, se emplearon modelos Logit para examinar el comportamiento de los anuncios publicados en Trabajando.com y Laborum en relación con el teletrabajo. Esta evaluación se dividió por plataforma debido a las disparidades de información que presenta cada una de las bases de datos.

Además, a los resultados entregados por los modelos, se les incluyó el efecto marginal generado por cada variable ( $\eta$ ), el cual indica el efecto en la probabilidad de que un aviso presente teletrabajo, en base a un cambio marginal de la variable independiente en cuestión, las cuales en este caso son todas binarias ( $\eta = \mathbb{E}[y|X, z = 1] - \mathbb{E}[y|X, z = 0]$ ).

#### 4.1.1. Logit avisos Trabajando.com

Para el caso de los avisos de Trabajando.com se utilizó el siguiente modelo:

$$\begin{aligned} \text{logit}(Tel_i) = & \beta_0 + \beta_1 EducAv_i + \beta_2 EducAv_i \times Pandemia + \beta_3 SueldoAv_i \\ & + \beta_4 SueldoAv_i \times Pandemia + \beta_5 ExpAv_i + \beta_6 ExpAv_i \times Pandemia \\ & + \beta_7 CatOcup_i + \beta_8 CatOcup_i \times Pandemia + \beta_9 Pandemia + \epsilon_i \end{aligned} \quad (4.1)$$

Donde:

- *Tel*: Variable dummy que toma valor 1 si el aviso es catalogado como teletrabajo, y 0 si no.
- *EducAv*: Variable categórica que indica el nivel educacional solicitado por el aviso, con caso base Básica/Media.
- *SueldoAv*: Variable categórica que indica el rango de sueldo en el que se encuentra el aviso, con caso base [\$0-\$500,000].
- *ExpAv*: Variable categórica que indica el nivel de experiencia previa que solicita el aviso, con caso base Sin experiencia.
- *CatOcup*: Variable categórica que indica el tipo de ocupación a la que corresponde el aviso, con caso base G1 según la clasificación del CIUO 08.CL.
- *Pandemia<sub>i</sub>*: Variable dummy que toma valor 1 si el aviso correspondiente fue publicado desde el 18 de marzo de 2020, y 0 si no.

Así, con los resultados en la Tabla 5.1, se observa que el efecto intrínseco de cada variable es bastante bajo, indicando que previo al inicio de la pandemia, al existir tan pocos avisos de teletrabajo, es poco el efecto que generaban las características de estos para aumentar esta probabilidad. Sin embargo, solo con activar la variable de pandemia, se obtiene que la probabilidad de que un aviso contenga teletrabajo aumenta en 0.128 puntos porcentuales (pp).

En cuanto a la educación solicitada por los avisos, no se encuentra significancia estadística relacionada con el efecto pandemia en ningún nivel post pandemia, por lo que si bien se obtienen efectos marginales, estos no son confiables como un efecto de la pandemia. Además, la experiencia solicitada solo indica un efecto marginal negativo sobre la probabilidad media de que un aviso cuente con teletrabajo si es que este supera los 3 años, donde post pandemia el efecto es de -0.027 pp respecto a la categoría base.

En cambio, con relación al sueldo ofertado por los avisos, sí presenta un efecto en la probabilidad de que estos contemplen teletrabajo iniciada la pandemia. El rango entre 3 y 4 millones es el que muestra el mayor efecto (0.154) respecto a la categoría base. Sin embargo, cabe destacar que para los rangos superiores a 4 millones no se obtienen efectos debido a la baja cantidad de avisos registrados en dichos rangos, dejando el efecto total de los sueldos ofertados inconcluso.

Por último, en cuanto a las categorías ocupacionales, prácticamente no se obtienen resultados significativos en ningún caso, indicando poca relación entre la categoría ocupacional y la modalidad ofertada en Trabajando.com. En el único caso que sí se obtiene significancia es para puestos de G4 (Apoyo Administrativo), con un aumento de 0.006 pp respecto a G1 (Directores, gerentes y administradores).

Tabla 5.1: Logit efecto en avisos Trabajando.com

	Base			Pandemia = 1		
	$\beta$	SE	$\eta$	$\beta$	SE	$\eta$
<b>Pandemia</b>				3.893***	(0.376)	0.128
<b>EducAv</b>						
Técnico medio/ colegio técnico	0.711*	(0.360)	0.001	0.452	(0.365)	0.141
Técnico profesional superior	1.299***	(0.272)	0.004	-0.503	(0.277)	0.087
Universitaria	1.332***	(0.248)	0.004	0.016	(0.254)	0.175
Postgrado	2.113*	(0.863)	0.010	-1.458	(0.878)	0.069
<b>SueldoAv</b>						
[\$500,000 – \$1,000,000)	-0.891***	(0.206)	-0.003	0.310	(0.214)	-0.058
[\$1,000,000 – \$2,000,000)	-0.254	(0.290)	-0.001	0.681*	(0.296)	0.050
[\$2,000,000 – \$3,000,000)	-0.877*	(0.356)	-0.003	1.429***	(0.363)	0.070
[\$3,000,000 – \$4,000,000)	-1.644**	(0.526)	-0.004	2.659***	(0.574)	0.154
[\$4,000,000 – \$5,000,000)	1.655***	(0.223)	-	0	(.)	-
[\$5,000,000 – <i>inf</i> )	1.907***	(0.255)	-	0	(.)	-
No declara	-0.885***	(0.255)	-0.003	0.725**	(0.263)	-0.019
<b>ExpAv</b>						
1 año	-0.343	(0.269)	-0.001	0.528	(0.273)	0.029
2 años	0.213	(0.238)	0.001	-0.270	(0.243)	0.002
3 o más años	0.720*	(0.290)	0.003	-1.096***	(0.295)	-0.027
<b>CatOcup</b>						
G2	0.434	(0.353)	0.001	-0.392	(0.360)	0.005
G3	0.202	(0.355)	0.001	-0.194	(0.363)	0.003
G4	-0.714*	(0.361)	-0.001	0.749*	(0.371)	0.006
G5	0.047	(0.347)	0.000	-0.043	(0.357)	0.004
G7	0.359	(0.524)	0.001	-0.284	(0.542)	0.010
G8	-0.673	(0.576)	-0.001	0.985	(0.600)	0.039
G9	0.316	(0.470)	0.001	-0.181	(0.484)	0.016
No se define	-0.065	(0.410)	0.000	0.112	(0.420)	0.005
<b>Constante</b>	-6.327***	(0.367)				
Log pseudolikelihood	-289,151					
Observations	375,613					

Standard errors in parentheses: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

#### 4.1.2. Logit avisos Laborum

Para el caso de los avisos de Laborum se utilizó el siguiente modelo:

$$\begin{aligned} \text{logit}(Tel_i) = & \beta_0 + \beta_1 TipoCargo_i + \beta_2 TipoCargo_i \times Pandemia + \beta_3 CatOcup_i \\ & + \beta_4 CatOcup_i \times Pandemia + \beta_5 Pandemia + \epsilon_i \end{aligned} \quad (4.2)$$

Para este caso se utilizan las mismas variables definidas para el caso de Trabajando.com

*Tel* y *CatOcup*, pero además se incluye *TipoCargo*, donde:

- *TipoCargo*: Variable categórica que indica el tipo de cargo que solicita el aviso, con caso base Junior.

Por lo tanto, al llevar a cabo el modelo descrito, se obtiene la Tabla 5.2

Para Laborum, se repite el caso en el que los efectos marginales intrínsecos son prácticamente nulos, a excepción del caso de los avisos para Gerencia / Dirección, los cuales indican una brecha con respecto al grupo base de 0.154 pp. Además, ya con la llegada de la pandemia, esta brecha aumenta a 0.180 pp.

En cuanto a las categorías ocupacionales, como efecto de la pandemia, solo se obtienen resultados significativos de G7 a G9, los cuales disminuyen su efecto sobre que un aviso contenga teletrabajo, pero solo en valores entre -0.019 pp y -0.024 pp, respecto G1.

Es así que, en Laborum, el aumento en la probabilidad de que un aviso contenga teletrabajo proviene mayormente de la pandemia misma. Esto se debe a que su efecto indica, en promedio, un aumento de 0.165 pp sobre la probabilidad de que un aviso ofrezca teletrabajo.

Tabla 5.2: Logit efecto de pandemia en avisos Laborum

	Base			Pandemia = 1		
	$\beta$	SE	$\eta$	$\beta$	SE	$\eta$
<b>Pandemia</b>				5.548***	(1.070)	0.165
<b>TipoCargo</b>						
Semi-Senior	-0.058	(0.953)	0.000	-0.921	(0.954)	-0.117
Jefe / Supervisor	2.406*	(1.112)	0.005	-2.244*	(1.115)	0.026
Gerencia / Dirección	5.924***	(1.208)	0.154	-4.943***	(1.219)	0.180
Otro	1.299	(0.951)	0.001	-1.161	(0.953)	0.022
Null	1.847***	(0.049)	0.003	0	(.)	0.360
<b>CatOcup</b>						
G2	2.132**	(0.653)	0.002	-0.989	(0.781)	0.043
G3	0.378	(1.079)	0.000	1.834	(1.080)	0.136
G4	2.525***	(0.693)	0.002	1.135	(0.696)	0.382
G5	1.289	(0.853)	0.001	0.820	(0.855)	0.124
G7	3.203**	(1.075)	0.005	-6.037***	(1.117)	-0.023
G8	0.724	(0.670)	0.000	-2.309***	(0.695)	-0.019
G9	-2.057**	(0.676)	0.000	-1.949**	(0.701)	-0.024
No se define	1.612**	(0.529)	0.001	-0.516	(0.534)	0.041
<b>Constante</b>	-9.043***	(1.067)				
Log pseudolikelihood	-1,893,151					
Observations	1,067,209					

Standard errors in parentheses: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

## 4.2. ZINB postulantes

En complemento al análisis realizado sobre la oferta de empleo por teletrabajo, se procede a estudiar el interés y la respuesta de los postulantes a estos roles de teletrabajo. Esto se realiza a través de modelos estadísticos de tipo Zero-Inflated Negative Binomial (ZINB), los cuales utilizan el número de veces que una persona postuló a un cargo catalogado como teletrabajo. Para esto, se utilizan bases de datos de ambas plataformas ya trabajadas, Trabajando.com y Laborum.

Para utilizar el modelo de regresión ZINB hay que tener en consideración que este se usa para modelar datos de conteo que tienen una mayor fracción de ceros de lo que se espera por un modelo binomial negativo estándar. Para explicar el exceso de ceros, el modelo ZINB asume que estos ceros provienen de un modelo distinto al binomial negativo. El modelo ZINB tiene dos componentes: un componente binomial negativo que genera los conteos (incluyendo algunos ceros) y un componente logístico que genera los ceros adicionales (Garay, Hashimoto, Ortega, y Lachos, 2011; NCSS, 2023). El modelo ZINB se puede escribir como:

$$P(y_i = j) = \begin{cases} \pi_i + (1 - \pi_i) \cdot g(y_i = 0) & \text{si } j = 0 \\ (1 - \pi_i) \cdot g(y_i) & \text{si } j > 0 \end{cases} \quad (4.3)$$

Donde  $\pi_i$  es la probabilidad logística de que el conteo sea cero, y  $g(y_i)$  es la distribución binomial negativa dada por:

$$g(y_i) = \frac{\Gamma(y_i + \alpha^{-1})}{\Gamma(\alpha^{-1})\Gamma(y_i + 1)} \left( \frac{1}{1 + \alpha\mu_i} \right)^{\alpha^{-1}} \left( \frac{\alpha\mu_i}{1 + \alpha\mu_i} \right)^{y_i} \quad (4.4)$$

Donde  $\mu_i$  es el valor esperado del conteo y  $\alpha$  es el parámetro de dispersión. El componente binomial negativo incluye un conjunto de variables regresoras  $x$ . La relación entre estas variables es:

$$\text{Count equation: } \log(\mu_i) = \beta_1 x_i + \beta_2 x_i + \dots + \beta_k x_i \quad (4.5)$$

El componente logístico incluye un conjunto de variables regresoras  $z$  (las cuales pueden o no coincidir con el conjunto  $x$ ). La relación entre estas variables es:

$$\pi_i = \frac{\lambda_i}{1 + \lambda_i} \quad (4.6)$$

Donde:

$$\text{Zero-Inflation equation: } \log(\lambda_i) = \gamma_1 z_i + \gamma_2 z_i + \dots + \gamma_m z_i \quad (4.7)$$

Siendo así que los coeficientes de regresión  $\beta$  y  $\gamma$  se estiman usando el método de máxima verosimilitud, y son estos los que se utilizan para analizar el comportamiento del modelo.

Junto a lo anterior, se añadió el análisis de la semi-elasticidad promedio del número de postulaciones para las secciones binomiales negativas ( $\chi$ ), la cual indica la brecha del número de postulaciones en base a un movimiento en la variable independiente ( $\eta = \mathbb{E}[\log y|X, z = 1] - \mathbb{E}[\log y|X, z = 0]$ ). Además, para la sección inflada (logit), se incluyen los efectos marginales en la probabilidad de que una persona no postule a teletrabajo, la cual opera con el mismo método que en los logit de avisos.

### 4.2.1. ZINB postulantes Trabajando.com

Entonces, para trabajar los datos de Trabajando.com, se utiliza el siguiente modelo ZINB:

Count equation( $\mu_i$ ) :

$$\begin{aligned} \log(Cont_i) = & \beta_0 + \beta_1 Sexo_i + \beta_2 EducPos_i + \beta_3 Edad_i + \beta_4 SueldoPos_i \\ & + \beta_5 ExpPos_i + \beta_6 EstCivil_i + \beta_7 Nac_i + \beta_8 EstCivil_i \times Sexo_i, \end{aligned} \quad (4.8)$$

Zero-Inflation equation( $\lambda_i$ ) :

$$\begin{aligned} \text{logit}(ContCeros_i) = & \gamma_0 + \gamma_1 Sexo_i + \gamma_2 EducPos_i + \gamma_3 Edad_i + \gamma_4 SueldoPos_i \\ & + \gamma_5 ExpPos_i + \gamma_6 EstCivil_i + \gamma_7 Nac_i + \gamma_8 EstCivil_i \times Sexo_i, \end{aligned}$$

Donde:

- *Cont*: Variable de contador de cantidad de veces que una persona postuló a un cargo que incluía teletrabajo.
- *ContCeros*: Variable dummy que tomar valor 1 si una persona no postuló a ningún cargo que incluía teletrabajo, y 0 si no.
- *Sexo*: Variable dummy que toma valor 1 si el sexo de la persona es femenino, y 0 si no.
- *EducPos*: Variable categórica que indica el nivel educacional de el o la postulante, con caso base Básica/Media.
- *Edad*: Variable categórica que indica el rango de edad en el que se encuentra el o la postulante, con caso base [18-30].
- *SueldoPos*: Variable categórica que indica el rango de sueldo en el que se encuentra el o la postulante, con caso base [0-\$500,000).
- *ExpPos*: Variable categórica que indica el nivel de experiencia previa con la que cuenta el o la postulante, con caso base [0-2].
- *EstCivil*: Variable categórica que indica el estado civil que declara el o la postulante, con caso base Soltero/a.
- *Nac*: Variable dummy que toma valor 1 si es que el o la postulante es de nacionalidad extranjera, y 0 si no.

Es así que a partir de dicho modelo se obtienen las Tabla 5.5 y Tabla 5.6, las cuales corresponden al modelo aplicado con los datos pre pandemia y post pandemia respectivamente. Estas tablas contienen en un lado izquierdo los coeficientes para la sección binomial negativa del modelo, mientras que a la derecha se encuentran los coeficientes de la sección logística inflada por ceros.

Según la Tabla 5.5, se observa que las mujeres presentan, en promedio, un 50.6% menor cantidad de postulaciones a teletrabajo que los hombres. Sin embargo, al mismo tiempo, muestran un aumento del 0.047 pp en la probabilidad de realizar al menos una postulación.

A medida que los postulantes cuentan con más estudios, aumenta tanto la cantidad de postulaciones como la probabilidad de realizar al menos una postulación. Aquellos con postgrado exhiben un efecto marginal promedio del 160.3% en mayor cantidad postulaciones que

el caso base, junto con un efecto de 0.548 pp en las probabilidades de postular al menos una vez.

Con relación a la edad, se puede observar que quienes tienen más de 50 años postulan en menor cantidad a teletrabajo que los menores de 30 años, donde los mayores de 60 postulan 29.5% menos veces en promedio. Si bien no se tiene resultados para la cantidad de postulaciones de los menores de 50 años, si se cuenta con que estos son los más probables a postular al menos 1 vez respecto al grupo base.

En cuanto al sueldo esperado, aquellos que esperan entre 2 y 3 millones incrementan significativamente sus postulaciones a teletrabajo (1.174), según lo que postulan los que esperan ingresos menores a \$500.000, y al mismo tiempo, tienen mayores probabilidades de realizar al menos una postulación (-0.190 pp).

En relación con la experiencia laboral, se observa una tendencia similar a los años de educación, donde aquellos con más experiencia son los que más postulan, con un aumento del 97.8% para aquellos con más de 14 años de experiencia, versus quienes tienen menos de 3 años de experiencia. Esto se replica en la probabilidad de realizar al menos una postulación, donde el mismo grupo es el más propenso a postular (-0.147 pp).

En cuanto al estado civil de los postulantes, los solteros son quienes más postulan a teletrabajo, ya que las postulaciones promedio de quienes están casados o divorciados disminuyen en un 35.7% y un 30.1%, respectivamente. Sin embargo, dentro de estos grupos, las mujeres son más propensas a realizar al menos una postulación que los hombres, especialmente las divorciadas (-0.147 pp) en comparación con las casadas (-0.075 pp).

Finalmente, respecto a la nacionalidad, los postulantes extranjeros presentan, en promedio, un aumento del 26.4% en las postulaciones en comparación con los chilenos.

Tabla 5.5: ZINB Trabajando pre pandemia

	NB			Inflate		
	$\beta$	SE	$\chi$	$\beta$	SE	$\eta$
<b>Sexo</b>						
Femenino	-0.605***	(0.016)	-0.506	-0.096**	(0.034)	-0.047
<b>EducPos</b>						
Técnico medio/ colegio técnico	0.473***	(0.069)	0.420	0.071	(0.080)	0.013
Técnico profesional superior	0.723***	(0.056)	1.253	-0.807***	(0.069)	-0.166
Universitaria	0.505***	(0.056)	1.519	-1.884***	(0.081)	-0.404
Postgrado	0.378***	(0.059)	1.603	-2.708***	(0.151)	-0.548
<b>Edad</b>						
(30 – 40]	0.018	(0.021)	0.206	-0.386***	(0.041)	-0.074
(40 – 50]	0.014	(0.027)	0.160	-0.295***	(0.057)	-0.057
(50 – 60]	-0.168***	(0.036)	-0.094	-0.145*	(0.073)	-0.028
(60 – 70]	-0.429***	(0.056)	-0.295	-0.268*	(0.125)	-0.052
<b>SueldoPos</b>						
[500.000 – \$1.000.000)	0.673***	(0.030)	0.681	-0.017	(0.054)	-0.003
[\$1.000.000 – \$2.000.000)	0.781***	(0.034)	0.970	-0.430***	(0.070)	-0.084
[\$2.000.000 – \$3.000.000)	0.783***	(0.040)	1.174	-1.013***	(0.146)	-0.190
[\$3.000.000 – \$4.000.000)	0.642**	(0.187)	0.860	0.303	(0.240)	-0.098
[\$4.000.000 – \$5.000.000)	0.380***	(0.093)	0.224	0.303	(0.240)	0.060
[\$5.000.000 – <i>inf</i> )	0.310*	(0.133)	-0.036	0.633*	(0.300)	0.125
No declara	0.606***	(0.035)	0.256	0.639***	(0.063)	0.126
<b>ExpPos</b>						
[3 – 6]	0.232***	(0.023)	0.486	-0.496***	(0.042)	-0.096
[7 – 13]	0.479***	(0.026)	0.802	-0.651***	(0.048)	-0.126
[14 – 52]	0.660***	(0.031)	0.978	-0.639***	(0.061)	-0.124
<b>EstCivil</b>						
Casado/a	-0.360***	(0.021)	-0.357	0.283***	(0.044)	-0.010
Divorciado/a o Viudo/a	-0.358***	(0.050)	-0.301	0.065	(0.110)	-0.066
Casado/a × Femenino	-0.027	(0.036)	-0.208	-0.689***	(0.095)	-0.075
Divorciado/a o Viudo/a × Femenino	-0.189*	(0.074)	-0.221	-0.874***	(0.207)	-0.147
<b>Nac</b>						
Extranjera	0.297***	(0.017)	0.264	0.068	(0.035)	0.013
<b>Constante</b>	-3.340***	(0.062)		1.769***'	(0.077)	
lnalpha	2.215***	(0.019)				
Log likelihood	-341,792					
Observations	1,856,938					

Standard errors in parentheses: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Luego, se procede a analizar el caso post pandemia con la Tabla 5.6, donde se empiezan a evidenciar los cambios generados por la pandemia en la forma en que la gente postula a teletrabajo. En primer lugar, aunque las mujeres continúan postulando en menor cantidad que los hombres, ahora solo presentan un descenso del 11.7% en postulaciones promedio.

En cuanto a la educación, después de la pandemia, aquellos con estudios universitarios pasaron a ser los que más postulan a teletrabajo, con un aumento promedio del 175.8% res-

pecto quienes presentan estudios básicos o de enseñanza media. Sin embargo, los postulantes con postgrado solo están un 1 % por debajo de los universitarios.

La edad de los postulantes experimentó más cambios, ya que todos aquellos con más de 30 años disminuyen su número de postulaciones en comparación con el grupo más joven, llegando a que los mayores de 60 postulan un 73.6 % menos veces. Además, esto sigue la misma tendencia para la probabilidad de postular al menos una vez, ya que a diferencia de la pre pandemia, todos los mayores de 30 presentan mayor efecto hacia la probabilidad de no postular.

Con relación al sueldo esperado, se repite el escenario de pre pandemia, pero ahora el rango que busca de 2 a 3 millones postula un 146 % más en promedio que el caso base, y cuentan con un efecto de -0.123 pp sobre la probabilidad de no postular. Donde también se repite el escenario es en la experiencia previa, ya que a mayor experiencia, más se postula a teletrabajo, donde por cada rango que se aumenta, las postulaciones aumentan alrededor de un 25 %. Eso sí, la probabilidad de postular al menos una vez varía menos posterior a la pandemia, llegando a una variación máxima del -0.040 pp para quienes más experiencia presentan.

Respecto al estado civil, se acrecentó la brecha entre solteros y el efecto sobre las postulaciones de casados (-43.1 %) y divorciados (-37.1 %). Sin embargo, igualmente, estos últimos presentan mayores probabilidades de postular al menos una vez. Además, este efecto se ve atenuado para las mujeres, ya que las casadas postulan un 23.6 % menos que los hombres casados, y las divorciadas un 24.1 % menos que estos mismos.

Por último, la pandemia generó otro cambio, donde las personas extranjeras ahora postulan un 4.1 % menos que los chilenos, pero de todas formas presentan un mejor efecto sobre la probabilidad de no postular (-0.038 pp).

Tabla 5.6: ZINB Trabajando post pandemia

	NB			Inflate		
	$\beta$	SE	$\chi$	$\beta$	SE	$\eta$
<b>Sexo</b>						
Femenino	-0.302***	(0.005)	-0.117	-0.827***	(0.018)	-0.077
<b>EducPos</b>						
Técnico medio/ colegio técnico	0.069***	(0.018)	0.314	-0.511***	(0.025)	-0.116
Técnico profesional superior	0.461***	(0.013)	1.061	-1.685***	(0.023)	-0.341
Universitaria	0.933***	(0.012)	1.758	-22.18	(394.6)	-0.538
Postgrado	0.924***	(0.014)	1.748	-42.73	(15326691)	-0.538
<b>Edad</b>						
(30 – 40]	-0.080***	(0.006)	-0.105	0.154***	(0.023)	0.012
(40 – 50]	-0.130***	(0.009)	-0.212	0.473***	(0.030)	0.039
(50 – 60]	-0.246***	(0.013)	-0.344	0.557***	(0.040)	0.046
(60 – 70]	-0.671***	(0.023)	-0.736	0.386***	(0.078)	0.032
<b>SueldoPos</b>						
[\$500,000 – \$1,000,000)	0.801***	(0.008)	0.831	-0.182***	(0.022)	-0.015
[\$1,000,000 – \$2,000,000)	1.237***	(0.009)	1.310	-0.485***	(0.034)	-0.039
[\$2,000,000 – \$3,000,000)	1.267***	(0.012)	1.460	-1.908***	(0.219)	-0.123
[\$3,000,000 – \$4,000,000)	1.109***	(0.018)	1.204	-0.657***	(0.198)	-0.052
[\$4,000,000 – \$5,000,000)	0.789***	(0.029)	0.757	0.182	(0.231)	0.015
[\$5,000,000 – <i>inf</i> )	0.419***	(0.038)	0.409	0.0564	(0.287)	0.005
No declara	0.819***	(0.009)	0.778	0.228***	(0.023)	0.019
<b>ExpPos</b>						
[3 – 6]	0.214***	(0.006)	0.257	-0.252***	(0.023)	-0.021
[7 – 13]	0.495***	(0.008)	0.547	-0.310***	(0.027)	-0.026
[14 – 52]	0.719***	(0.010)	0.797	-0.484***	(0.034)	-0.040
<b>EstCivil</b>						
Casado/a	-0.658***	(0.010)	-0.431	-0.214***	(0.035)	-0.049
Divorciado/a o Viudo/a	-0.566***	(0.024)	-0.371	-0.367***	(0.084)	-0.058
Casado/a × Femenino	0.308***	(0.015)	-0.236	-1.015***	(0.102)	-0.078
Divorciado/a o Viudo/a × Femenino	0.205***	(0.032)	-0.241	-0.968	(0.183)	-0.083
<b>Nac</b>						
Extranjera	-0.113***	(0.006)	-0.041	-0.474***	(0.025)	-0.038
<b>Constante</b>						
lnalpha	1.438***	(0.002)				
Log likelihood	-1,873,682					
Observations	1,209,216					

Standard errors in parentheses

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Así, con conocimiento del escenario pre pandemia y post pandemia por separado, y al igual que en el caso de los avisos, se aplica sobre cada una de las variables el efecto de la pandemia, interaccionando cada una por el indicador de si dichas postulaciones fueron realizadas previo o posterior al comienzo de esta.

El modelo resultante es el siguiente:

Count equation( $\mu_i$ ) :

$$\begin{aligned} \log(Cont_i) = & \beta_0 + \beta_1 Sexo_i + \beta_2 Sexo_i \times Pandemia_i + \beta_3 EducPos_i + \beta_4 EducPos_i \times Pandemia_i \\ & + \beta_5 Edad_i + \beta_6 Edad_i \times Pandemia_i + \beta_7 SueldoPos_i + \beta_8 SueldoPos_i \times Pandemia_i \\ & + \beta_9 ExpPos_i + \beta_{10} ExpPos_i \times Pandemia_i + \beta_{11} EstCivil_i + \beta_{12} EstCivil_i \times Pandemia_i \\ & + \beta_{13} Nac_i + \beta_{14} Nac_i \times Pandemia_i + \beta_{15} EstCivil_i \times Sexo_i + \beta_{16} Pandemia_i \end{aligned}$$

Zero-Inflation equation( $\lambda_i$ ) :

$$\begin{aligned} \text{logit}(ContCeros_i) = & \gamma_0 + \gamma_1 Sexo_i + \gamma_2 Sexo_i \times Pandemia_i + \gamma_3 EducPos_i \\ & + \gamma_4 EducPos_i \times Pandemia_i + \gamma_5 Edad_i + \gamma_6 Edad_i \times Pandemia_i + \gamma_7 SueldoPos_i \\ & + \gamma_8 SueldoPos_i \times Pandemia_i + \gamma_9 ExpPos_i + \gamma_{10} ExpPos_i \times Pandemia_i + \gamma_{11} EstCivil_i \\ & + \gamma_{12} EstCivil_i \times Pandemia_i + \gamma_{13} Nac_i + \gamma_{14} Nac_i \times Pandemia_i + \gamma_{15} EstCivil_i \times Sexo_i \\ & + \gamma_{16} Pandemia_i \end{aligned} \tag{4.9}$$

Los resultados se presentan en las Tabla 5.7.1 y Tabla 5.7.2. En estas tablas, la sección izquierda muestra los efectos base de cada variable, mientras que la sección derecha presenta los efectos adicionados por la pandemia. La Tabla 5.7.1 aborda la sección binomial negativa, y la Tabla 5.7.2 la sección inflada por ceros.

Con el modelo, se observan los efectos generados por la pandemia, los cuales siguen los mismos lineamientos de comparar los escenarios pre y post pandemia. Así, en primer lugar, solo como efecto de la pandemia, por parte de los postulantes, se presenta un aumento promedio del 362.5% en la cantidad de postulaciones, y la probabilidad de no postular disminuyó en un 0.548 pp.

Además, las mujeres aumentaron sus postulaciones en un 44.6% respecto a las postulaciones promedio en hombres, aunque aún se mantienen un 9% por debajo. Sin embargo, debido a la pandemia, su probabilidad de no postular también experimentó un efecto de -0.056 pp.

En cuanto a la educación de los postulantes, se genera un movimiento donde los grados de técnico medio y técnico profesional disminuyeron sus postulaciones en un 13.6% y 13.4%, respecto al grupo base, mientras que los universitarios y postgrado aumentaron sus postulaciones. Igualmente, todos los grados disminuyen su probabilidad de no postular, pero debido a posibles problemas de convergencia, no se logra obtener significancia para universitarios y postgrados.

Por parte de la edad y el sueldo esperado, se observa lo mismo que se obtuvo en los modelos anteriores. A mayor edad, existe un efecto hacia la disminución de la cantidad de postulaciones, además de que todos aquellos que tienen más de 30 años aumentan su probabilidad de no postular. Mientras que el rango de sueldos que más busca teletrabajo es el de 2 a 3 millones, aunque la pandemia aumentó la cantidad de postulaciones de todos los niveles de sueldos.

Según la experiencia, son aquellos que presentan más de 14 años trabajando los que aún postulan en mayor cantidad respecto al grupo base (79.9%), pero experimentaron una caída en la brecha del 17.2% desde el inicio de la pandemia. Además, su probabilidad de no postular pasó de caer 0.123 pp a solo un 0.043 pp.

Para los postulantes casados, la pandemia generó una disminución en sus postulaciones del 8.1% más de lo que ya presentaban en comparación con los solteros, pero junto a esto, aumentó su probabilidad de postular al menos una vez en un 6.2%.

Un caso más significativo es para los extranjeros, quienes disminuyeron sus postulaciones en un promedio del 31 % llegada la pandemia, dejándolos efectivamente con una menor cantidad de postulaciones que los chilenos.

Tabla 5.7.1: ZINB Trabajando Interacción (NB)

	Base			Pandemia = 1		
	$\beta$	SE	$\chi$	$\beta$	SE	$\chi$
<b>NB</b>						
<b>Pandemia</b>				1.904***	(0.057)	3.625
<b>Sexo</b>						
Femenino	-0.687***	(0.016)	-0.536	0.390***	(0.017)	-0.090
<b>EducPos</b>						
Técnico medio/ colegio técnico	0.478***	(0.067)	0.450	-0.411***	(0.069)	0.314
Técnico profesional superior	0.770***	(0.054)	1.290	-0.314***	(0.055)	1.056
Universitaria	0.547***	(0.054)	1.545	0.386***	(0.055)	1.752
Postgrado	0.389***	(0.058)	1.574	0.534***	(0.059)	1.742
<b>Edad</b>						
(30-40)	0.039	(0.022)	0.184	-0.117***	(0.023)	-0.104
(40-50)	0.126***	(0.029)	0.129	-0.253***	(0.031)	-0.215
(50-60)	-0.039	(0.039)	-0.099	-0.204***	(0.041)	-0.350
(60-70)	-0.264***	(0.065)	-0.312	-0.408***	(0.069)	-0.746
<b>SueldoPos</b>						
[\$500,000 – \$1,000,000)	0.510***	(0.030)	0.680	0.290***	(0.031)	0.831
[\$1,000,000 – \$2,000,000)	0.558***	(0.033)	0.917	0.677***	(0.034)	1.312
[\$2,000,000 – \$3,000,000)	0.561***	(0.039)	1.013	0.704***	(0.041)	1.470
[\$3,000,000 – \$4,000,000)	0.412***	(0.057)	0.792	0.694***	(0.060)	1.205
[\$4,000,000 – \$5,000,000)	0.205*	(0.102)	0.303	0.580***	(0.106)	0.746
[\$5,000,000 – <i>inf</i> )	0.247	(0.141)	0.096	0.167	(0.146)	0.397
No declara	0.415***	(0.036)	0.291	0.403***	(0.038)	0.773
<b>ExpPos</b>						
[3 – 6]	0.167***	(0.024)	0.470	0.046	(0.025)	0.261
[7 – 13]	0.353***	(0.026)	0.776	0.141***	(0.027)	0.551
[14 – 52]	0.473***	(0.032)	0.971	0.243***	(0.034)	0.799
<b>EstCivil</b>						
Casado/a	-0.394***	(0.021)	-0.352	-0.247***	(0.022)	-0.433
Divorciado/a o Viudo/a	-0.472***	(0.046)	-0.340	-0.060	(0.049)	-0.349
Casado/a × Femenino	0.278***	(0.014)	-0.149			
Divorciado/a o Viudo/a × Femenino	0.158***	(0.031)	-0.170			
<b>Nac</b>						
Extranjera	0.254***	(0.018)	0.273	-0.368***	(0.019)	-0.037
<b>Constante</b>	-2.504***	(0.055)				
lnalpha	1.443***	(0.002)				
Log likelihood	-2,216,051					
Observations	3,066,154					

Standard errors in parentheses: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Tabla 5.7.2: ZINB Trabajando Interacción (Inflate)

	Base			Pandemia = 1		
	$\beta$	SE	$\eta$	$\beta$	SE	$\eta$
<b>Inflate</b>						
<b>Pandemia</b>				-1.620***	(0.0611)	-0.548
<b>Sexo</b>						
Femenino	-0.113***	(0.021)	-0.026	-0.764***	(0.028)	-0.082
<b>EducPos</b>						
Técnico medio/ colegio técnico	0.032	(0.066)	0.003	-0.550***	(0.071)	-0.118
Técnico profesional superior	-0.627***	(0.054)	-0.086	-1.074***	(0.059)	-0.344
Universitaria	-1.289***	(0.055)	-0.213	-20.97	(396.2)	-0.537
Postgrado	-1.590***	(0.065)	-0.281	-46.00	(173485072)	-0.537
<b>Edad</b>						
(30-40]	-0.201***	(0.027)	-0.036	0.354***	(0.036)	0.013
(40-50]	-0.004	(0.037)	-0.001	0.481***	(0.048)	0.043
(50-60]	0.081	(0.050)	0.014	0.488***	(0.064)	0.051
(60-70]	0.065	(0.086)	0.011	0.342**	(0.116)	0.036
<b>SueldoPos</b>						
[\$500,000 – \$1,000,000)	-0.229***	(0.035)	-0.041	0.048	(0.041)	-0.016
[\$1,000,000 – \$2,000,000)	-0.501***	(0.040)	-0.094	0.023	(0.052)	-0.042
[\$2,000,000 – \$3,000,000)	-0.644***	(0.054)	-0.123	-1.267***	(0.230)	-0.132
[\$3,000,000 – \$4,000,000)	-0.532***	(0.083)	-0.100	-0.114	(0.216)	-0.056
[\$4,000,000 – \$5,000,000)	-0.131	(0.138)	-0.023	0.334	(0.269)	0.019
[\$5,000,000 – <i>inf</i> )	0.194	(0.174)	0.031	-0.101	(0.335)	0.009
No declara	0.160***	(0.041)	0.026	0.072	(0.047)	0.022
<b>ExpPos</b>						
[3 – 6]	-0.400***	(0.029)	-0.068	0.146***	(0.037)	-0.023
[7 – 13]	-0.572***	(0.032)	-0.101	0.259***	(0.042)	-0.029
[14 – 52]	-0.682***	(0.040)	-0.123	0.204***	(0.053)	-0.043
<b>EstCivil</b>						
Casado/a	0.202***	(0.028)	0.022	-0.583***	(0.042)	-0.040
Divorciado/a o Viudo/a	0.043	(0.066)	-0.015	-0.637***	(0.097)	-0.060
Casado/a × Femenino	-0.156***	(0.034)	0.008			
Divorciado/a o Viudo/a × Femenino	-0.252***	(0.074)	-0.039			
<b>Nac</b>						
Extranjera	-0.026	(0.023)	-0.005	-0.444***	(0.034)	-0.041
<b>Constante</b>	2.574***	(0.057)				
lnalpha	1.443***	(0.002)				
Log likelihood	-2,216,051					
Observations	3,066,154					

Standard errors in parentheses: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

#### 4.2.2. ZINB postulantes Laborum

Al igual que en el estudio realizado con Trabajando.com, se puede llevar a cabo un análisis basado en la cantidad de postulaciones a teletrabajo que realiza cada persona en Laborum. Gracias a la similitud de las bases de datos, es posible estudiar las mismas variables que en Trabajando.com, con la excepción única de la experiencia laboral, que no se presenta en el

caso de Laborum. Con esto, se utiliza el siguiente modelo ZINB:

Count equation( $\mu_i$ ) :

$$\begin{aligned} \log(Cont_i) = & \beta_0 + \beta_1 Sexo_i + \beta_2 EducPos_i + \beta_3 Edad_i + \beta_4 SueldoPos_i \\ & + \beta_6 EstCivil_i + \beta_7 Nac_i + \beta_8 EstCivil_i \times Sexo_i, \end{aligned} \quad (4.10)$$

Zero-Inflation equation( $\lambda_i$ ) :

$$\begin{aligned} \text{logit}(ContCeros_i) = & \gamma_0 + \gamma_1 Sexo_i + \gamma_2 EducPos_i + \gamma_3 Edad_i + \gamma_4 SueldoPos_i \\ & + \gamma_6 EstCivil_i + \gamma_7 Nac_i + \gamma_8 EstCivil_i \times Sexo_i, \end{aligned}$$

Así se obtienen la Tabla 5.8 y la Tabla 5.9, que corresponden al modelo aplicado con los datos pre pandemia y post pandemia, respectivamente. Estas tablas contienen los coeficientes para la sección binomial negativa del modelo (columna izquierda), junto a los coeficientes de la sección inflada por ceros (columna derecha).

En la situación pre pandémica de la Tabla 5.8, existen variables que demuestran comportamientos similares con los de los postulantes de Trabajando.com, pero en términos de educación, edad o sueldo se ven diferencias entre plataformas.

Por parte de las similitudes, se observa que las mujeres, previo a la pandemia, igualmente postulaban en menor cantidad a teletrabajo (-31.3 %), y también presentaban un mayor efecto hacia postular al menos una vez (-0.190 pp).

En el caso de postulantes casados, estos postulan un 10.2 % menos en cantidad que los solteros, pero en este caso, evidencian un efecto de 0.021 sobre no postular. Además, nuevamente las mujeres casadas postulan más que los hombres casados, ya que estas postulan solo un 2.8 % menos.

Y al igual que en Trabajando.com, el efecto de ser extranjero se evidencia positivo hacia la cantidad de postulaciones (33.6 %), junto a que también cuentan con un efecto hacia menores probabilidad de postular (-0.042 pp).

Luego, al analizar el número de postulaciones según el nivel educacional, se encuentra que el con mayor efecto, respecto al caso base, es Técnico medio/colegio técnico, con un aumento del 55 % en las postulaciones promedio, aunque igualmente para todos los grados existe un efecto hacia menor probabilidad de no postular, donde para universitarios se reduce en 0.127 pp (postgrado no entrega significancia estadística).

En relación con la edad, previo a la pandemia, las personas entre 40 y 50 años son las que presentan mayor número de postulaciones promedio (17.1 %), respecto a los menores de 30 años. Pero, al mismo tiempo, presentan un efecto de 0.063 pp sobre las probabilidades de no postular.

Finalmente, en cuanto al sueldo esperado, en Laborum, solo quienes buscan entre 500 mil y 1 millón presentan un efecto positivo hacia las postulaciones (12.1 %) respecto al caso base, pero para todos los rangos entre 500 mil y 4 millones se presenta un efecto hacia la disminución en la probabilidad de no postular.

Tabla 5.8: ZINB Laborum pre pandemia

	NB			Inflate		
	$\beta$	SE	$\chi$	$\beta$	SE	$\eta$
<b>Sexo</b>						
Femenino	-0.572***	(0.015)	-0.313	-2.343***	(0.383)	-0.190
<b>EducPos</b>						
Técnico medio/ colegio técnico	0.392***	(0.030)	0.550	-0.939***	(0.118)	-0.108
Técnico profesional superior	-0.051*	(0.023)	0.036	-0.441***	(0.076)	-0.056
Universitaria	-0.091***	(0.023)	0.092	-1.166***	(0.080)	-0.127
Postgrado	-0.132***	(0.032)	0.163	-18.42	(1073.8)	-0.226
<b>Edad</b>						
(30-40]	0.136***	(0.014)	0.115	0.218**	(0.076)	0.017
(40-50]	0.257***	(0.019)	0.171	0.721***	(0.084)	0.063
(50-60]	0.170***	(0.028)	0.010	1.145***	(0.104)	0.111
(60-70]	0.245***	(0.051)	-0.073	1.799***	(0.139)	0.200
<b>SueldoPos</b>						
[\$500,000 – \$1,000,000)	0.055***	(0.015)	0.121	-0.522***	(0.075)	-0.047
[\$1,000,000 – \$2,000,000)	-0.129***	(0.016)	-0.032	-0.864***	(0.105)	-0.071
[\$2,000,000 – \$3,000,000)	-0.163***	(0.030)	-0.089	-0.599***	(0.145)	-0.053
[\$3,000,000 – \$4,000,000)	-0.307***	(0.047)	-0.240	-0.526*	(0.221)	-0.047
[\$4,000,000 – \$5,000,000)	-0.361***	(0.076)	-0.372	0.0693	(0.276)	0.007
[\$5,000,000 – <i>inf</i> )	-0.560***	(0.096)	-0.499	-0.478	(0.445)	-0.044
No declara	-0.403***	(0.022)	-0.452	0.296**	(0.097)	0.032
<b>EstCivil</b>						
Casado/a o AUL	-0.112***	(0.021)	-0.102	0.290***	(0.074)	0.021
Divorciado/a o Viudo/a	-0.016	(0.049)	0.064	-0.241	(0.162)	-0.024
Null	-0.257**	(0.082)	-0.306	0.584*	(0.233)	0.033
Casado/a o AUL $\times$ Femenino	0.081**	(0.030)	-0.028	-0.413	(0.451)	-0.003
Divorciado/a o Viudo/a $\times$ Femenino	0.102	(0.062)	0.101	-0.534	(1.011)	-0.015
Null $\times$ Femenino	0.015	(0.094)	-0.213	-16.20	(2867.5)	-0.028
<b>Nac</b>						
Extranjera	0.280***	(0.020)	0.336	-0.560***	(0.115)	-0.042
<b>Constante</b>						
lnalpha	-1.624***	(0.029)		-0.479***	(0.081)	
Log likelihood	-307,663					
Observations	862,421					

Standard errors in parentheses: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

En cuanto al escenario post pandemia estudiado en la Tabla 5.9, solo hubo dos variables con mayores cambios: el sexo y la edad de los postulantes. Esto se debe a que luego de iniciada la pandemia, se obtiene un efecto promedio de ser mujer hacia un aumento del 13.3% en la cantidad de postulaciones respecto a los hombres.

Además, posterior al inicio de la pandemia, solo aquellos que tienen entre 30 y 40 años cuentan con un efecto positivo en su cantidad de postulaciones (6.8%), y a medida que se aumenta la edad, se registran menor cantidad de postulaciones promedio.

Por otro lado, en la educación, aquellos que cuentan con el nivel de Técnico medio/co-

legio técnico siguen siendo quienes más postulan a teletrabajo (44.3%), respecto a quienes presentan enseñanza básica o media. En este caso, los postgrados son los más probables de postular al menos una vez, con un efecto de -0.136 pp.

En relación con el estado civil y la nacionalidad, se obtienen tendencias similares al caso pre pandemia, pero con cambios en sus magnitudes. Primero, aquellos los casados incrementaron su caída en cantidad de postulaciones promedio respecto a los solteros (-12.8%). Sin embargo, con el efecto de la pandemia, las mujeres casadas llegaron a superar a los hombres casados, con un 0.8% más de postulaciones. Según nacionalidad, los extranjeros siguen postulando en mayor cantidad que los chilenos, pero con una disminución de la brecha hasta solo un 4.8%.

Por último, en el escenario de los sueldos, se mantiene que el rango que espera de 500 mil a 1 millón es el único con un efecto positivo hacia postular (13.1%), y a medida que se incrementa la expectativa, disminuyen la cantidad de postulaciones promedio.

Tabla 5.9: ZINB Laborum post pandemia

	NB			Inflate		
	$\beta$	SE	$\chi$	$\beta$	SE	$\eta$
<b>Sexo</b>						
Femenino	-0.029***	(0.007)	0.133	-17.57	(878.6)	0.095
<b>EducPos</b>						
Técnico medio/ colegio técnico	0.323***	(0.012)	0.443	-1.367***	(0.073)	-0.090
Técnico profesional superior	-0.142***	(0.012)	-0.100	-0.341***	(0.044)	-0.029
Universitaria	0.089***	(0.010)	0.238	-2.276***	(0.082)	-0.117
Postgrado	-0.004	(0.015)	0.165	-4.544**	(1.659)	-0.136
<b>Edad</b>						
(30-40)	0.098***	(0.006)	0.068	0.780***	(0.056)	0.024
(40-50)	0.027**	(0.009)	-0.041	1.374***	(0.064)	0.052
(50-60)	-0.088***	(0.014)	-0.166	1.499***	(0.079)	0.059
(60-70)	-0.212***	(0.030)	-0.317	1.790***	(0.123)	0.077
<b>SueldoPos</b>						
[\$500,000 – \$1,000,000)	0.115***	(0.007)	0.131	-0.322***	(0.049)	-0.012
[\$1,000,000 – \$2,000,000)	-0.185***	(0.009)	-0.153	-0.732***	(0.077)	-0.025
[\$2,000,000 – \$3,000,000)	-0.427***	(0.017)	-0.397	-0.675***	(0.169)	-0.023
[\$3,000,000 – \$4,000,000)	-0.553***	(0.028)	-0.558	0.087	(0.216)	0.004
[\$4,000,000 – \$5,000,000)	-0.875***	(0.048)	-0.858	-0.354	(0.578)	-0.014
[\$5,000,000 – <i>inf</i> )	-0.615***	(0.067)	-0.649	0.492	(0.483)	0.024
No declara	-0.532***	(0.008)	-0.533	0.020	(0.066)	0.001
<b>EstCivil</b>						
Casado/a o AUL	-0.245***	(0.012)	-0.128	0.254***	(0.051)	0.009
Divorciado/a o Viudo/a	0.037	(0.026)	0.031	-0.046	(0.103)	-0.002
Null	-0.721***	(0.015)	-0.700	0.298***	(0.079)	0.011
Casado/a o AUL $\times$ Femenino	0.252***	(0.015)	0.008	-4.262	(5648.5)	-
Divorciado/a o Viudo/a $\times$ Femenino	-0.015	(0.032)	0.022	-1.659	(5540.8)	-
Null $\times$ Femenino	0.069***	(0.018)	-0.652	0.385	(1025.6)	-
<b>Nac</b>						
Extranjera	0.056***	(0.010)	0.048	0.151*	(0.070)	0.006
<b>Constante</b>						
	0.719***	(0.011)		-1.390***	(0.057)	
lnalpha	1.430***	(0.003)				
Log likelihood	-1,191,987					
Observations	776,057					

Standard errors in parentheses

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Por lo tanto, después de analizar los escenarios pre y post pandemia por separado, y siguiendo el mismo enfoque utilizado en Trabajando.com, se aplica el efecto de la pandemia a cada una de las variables, interactuando cada una con el indicador de si las postulaciones fueron realizadas antes o después del inicio de esta. Se trabaja con el siguiente modelo:

Count equation( $\mu_i$ ) :

$$\begin{aligned} \log(Cont_i) = & \beta_0 + \beta_1Sexo_i + \beta_2Sexo_i \times Pandemia_i + \beta_3EducPos_i + \beta_4EducPos_i \times Pandemia_i \\ & + \beta_5Edad_i + \beta_6Edad_i \times Pandemia_i + \beta_7SueldoPos_i + \beta_8SueldoPos_i \times Pandemia_i \\ & + \beta_9EstCivil_i + \beta_{10}EstCivil_i \times Pandemia_i + \beta_{11}Nac_i + \beta_{12}Nac_i \times Pandemia_i \\ & + \beta_{13}EstCivil_i \times Sexo_i + \beta_{14}Pandemia_i \end{aligned}$$

Zero-Inflation equation( $\lambda_i$ ) :

$$\begin{aligned} \text{logit}(ContCeros_i) = & \gamma_0 + \gamma_1Sexo_i + \gamma_2Sexo_i \times Pandemia_i + \gamma_3EducPos_i \\ & + \gamma_4EducPos_i \times Pandemia_i + \gamma_5Edad_i + \gamma_6Edad_i \times Pandemia_i + \gamma_7SueldoPos_i \\ & + \gamma_8SueldoPos_i \times Pandemia_i + \gamma_9EstCivil_i + \gamma_{10}EstCivil_i \times Pandemia_i + \gamma_{11}Nac_i \\ & + \gamma_{12}Nac_i \times Pandemia_i + \gamma_{13}EstCivil_i \times Sexo_i + \gamma_{14}Pandemia_i \end{aligned} \tag{4.11}$$

Los resultados del modelo se encuentran presentes en las Tabla 5.10.1 y Tabla 5.10.2. En la sección izquierda de los resultados se encuentran los efectos base de cada variable, mientras que la sección derecha muestra los efectos adicionados por la pandemia. Además, la Tabla 5.10.1 muestra la parte binomial negativa y la Tabla 5.10.2 muestra la parte logística inflada por ceros.

Así es que dentro de los efectos que realmente generó la pandemia, se tiene que esta por sí sola aumentó la cantidad promedio de postulaciones a teletrabajo en un 262.1 %, y la probabilidad de no postular tuvo un efecto de -0.492 pp. Además, para el caso de las mujeres, estas al llegar la pandemia pasaron de postular en menor cantidad que los hombres (-32.7 %), a contar con un 14.9 % más de postulaciones.

En cuanto a la educación, si bien se tiene que de base, quienes cuentan con nivel Técnico medio/ colegio técnico presentan la mayor cantidad de postulaciones promedio respecto al caso base (54.4 %), la pandemia no demuestra haber generado un efecto significativo sobre dicho nivel. Por otro lado, tanto los universitarios como los postgrados aumentaron su cantidad de postulaciones promedio.

Respecto a la edad, todos los niveles superiores a 30 años disminuyeron sus postulaciones a teletrabajo, solo quedando con un efecto positivo para el grupo entre 30 a 40 años (6.7 %), aunque con una baja de un 4.1 %. Sin embargo, la pandemia generó un efecto de disminución en la probabilidad de no postular para todos, llegando a un máximo para los mayores a 60 de -0.077 pp.

Para los sueldos, la pandemia solo generó efectos en aquellos con expectativas superiores a 2 millones, con una constante baja en la cantidad de postulaciones a medida que este aumenta, algo totalmente opuesto a Trabajando.com.

Por parte de los postulantes casados, la pandemia incrementó el efecto negativo a la cantidad de postulaciones respecto a los solteros en un 4 %, y al mismo tiempo indica un efecto de 0.011 sobre la probabilidad de no postular.

Finalmente, como se vio anteriormente, llegada la pandemia, los extranjeros mantienen un efecto positivo en su cantidad de postulaciones respecto a los chilenos (4.8 %), pero habiendo disminuido un 28.4 % respecto al escenario sin el efecto de la pandemia.

Tabla 5.10.1: ZINB Laborum Interacción (NB)

	Base			Pandemia = 1		
	$\beta$	SE	$\chi$	$\beta$	SE	$\chi$
<b>NB</b>						
<b>Pandemia</b>				1.758***	(0.0317)	2.621
<b>Sexo</b>						
Femenino	-0.586***	(0.016)	-0.327	0.565***	(0.017)	0.149
<b>EducPos</b>						
Técnico medio/ colegio técnico	0.286***	(0.033)	0.544	0.038	(0.036)	0.453
Técnico profesional superior	0.014	(0.029)	0.036	-0.156***	(0.031)	-0.097
Universitaria	-0.082**	(0.026)	0.081	0.172***	(0.027)	0.251
Postgrado	-0.321***	(0.036)	0.159	0.317***	(0.039)	0.179
<b>Edad</b>						
(30-40)	0.204***	(0.017)	0.108	-0.107***	(0.019)	0.067
(40-50)	0.393***	(0.022)	0.169	-0.368***	(0.024)	-0.044
(50-60)	0.318***	(0.033)	0.017	-0.409***	(0.035)	-0.171
(60-70)	0.373***	(0.059)	-0.070	-0.593***	(0.066)	-0.326
<b>SueldoPos</b>						
[\$500,000 – \$1,000,000)	0.098***	(0.019)	0.108	0.018	(0.021)	0.133
[\$1,000,000 – \$2,000,000)	-0.146***	(0.024)	-0.033	-0.039	(0.025)	-0.150
[\$2,000,000 – \$3,000,000)	-0.138***	(0.037)	-0.070	-0.291***	(0.041)	-0.395
[\$3,000,000 – \$4,000,000)	-0.294***	(0.060)	-0.205	-0.263***	(0.067)	-0.563
[\$4,000,000 – \$5,000,000)	-0.256*	(0.101)	-0.313	-0.624***	(0.112)	-0.861
[\$5,000,000 – <i>inf</i> )	-0.427**	(0.134)	-0.457	-0.204	(0.151)	-0.658
No declara	-0.117***	(0.029)	-0.448	-0.415***	(0.030)	-0.533
<b>EstCivil</b>						
Casado/a o AUL	-0.189***	(0.020)	-0.092	-0.041*	(0.021)	-0.132
Divorciado/a o Viudo/a	-0.035	(0.041)	0.079	0.062	(0.042)	0.031
Null	-0.173**	(0.058)	-0.307	-0.547***	(0.058)	-0.702
Casado/a o AUL $\times$ Femenino	0.225***	(0.014)	0.026			
Divorciado/a o Viudo/a $\times$ Femenino	0.003	(0.029)	0.128			
Null $\times$ Femenino	0.067***	(0.018)	-0.228			
<b>Nac</b>						
Extranjera	0.138***	(0.024)	0.332	-0.082**	(0.026)	0.048
<b>Constante</b>	-1.045***	(0.030)				
lnalpha	1.439***	(0.003)				
Log likelihood	-1,500,184					
Observations	1,638,478					

 Standard errors in parentheses: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Tabla 5.10.2: ZINB Laborum Interacción (Inflate)

	Base			Pandemia = 1		
	$\beta$	SE	$\eta$	$\beta$	SE	$\eta$
<b>Inflate</b>						
<b>Pandemia</b>				-1.863***	(0.071)	-0.493
<b>Sexo</b>						
Femenino	-0.363***	(0.026)	-0.091	-17.93	(495.8)	-0.102
<b>EducPos</b>						
Técnico medio/ colegio técnico	-0.464***	(0.048)	-0.111	-0.929***	(0.089)	-0.096
Técnico profesional superior	-0.037	(0.038)	-0.009	-0.309***	(0.059)	-0.031
Universitaria	-0.284***	(0.034)	-0.067	-2.060***	(0.096)	-0.126
Postgrado	-0.971***	(0.064)	-0.232	-4.527	(4.927)	-0.146
<b>Edad</b>						
(30-40)	0.183***	(0.027)	0.044	0.605***	(0.064)	0.025
(40-50)	0.406***	(0.033)	0.096	0.977***	(0.073)	0.053
(50-60)	0.532***	(0.045)	0.125	0.974***	(0.093)	0.060
(60-70)	0.752***	(0.073)	0.173	1.035***	(0.146)	0.077
<b>SueldoPos</b>						
[\$500,000 – \$1,000,000)	-0.019	(0.028)	-0.005	-0.297***	(0.057)	-0.013
[\$1,000,000 – \$2,000,000)	-0.223***	(0.037)	-0.054	-0.504***	(0.087)	-0.027
[\$2,000,000 – \$3,000,000)	-0.131*	(0.057)	-0.032	-0.543**	(0.184)	-0.025
[\$3,000,000 – \$4,000,000)	-0.174	(0.095)	-0.042	0.261	(0.244)	0.004
[\$4,000,000 – \$5,000,000)	0.105	(0.144)	0.025	-0.442	(0.624)	-0.014
[\$5,000,000 – <i>inf</i> )	0.055	(0.200)	0.013	0.331	(0.624)	0.019
No declara	0.552***	(0.038)	0.128	-0.540***	(0.078)	0.001
<b>EstCivil</b>						
Casado/a o AUL	0.038	(0.030)	0.007	0.241***	(0.058)	0.011
Divorciado/a o Viudo/a	-0.111	(0.063)	-0.055	0.057	(0.119)	-0.002
Null	0.345***	(0.087)	0.067	-0.039	(0.117)	0.012
Casado/a o AUL × Femenino	-0.020	(0.039)	0.004			
Divorciado/a o Viudo/a × Femenino	-0.240**	(0.081)	-0.084			
Null × Femenino	-0.110	(0.103)	0.056			
<b>Nac</b>						
Extranjera	-0.383***	(0.040)	-0.092	0.535***	(0.082)	0.006
<b>Constante</b>	0.440***	(0.040)				
lnalpha	1.439***	(0.003)				
Log likelihood	-1,500,184					
Observations	1,638,478					

Standard errors in parentheses: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

### 4.3. Logit ENE

Después de llevar a cabo un análisis basado en la disponibilidad e interés en los roles de teletrabajo en Chile a través de Trabajando.com y Laborum, focalizado en el impacto de la pandemia, el siguiente paso es entender cómo este fenómeno ha afectado al mercado laboral activo registrado por la ENE. Así, se aplica el siguiente modelo Logit:

$$\begin{aligned} \text{logit}(\text{Teletrabajo}_i) = & \beta_0 + \beta_1 \text{Sexo}_i + \beta_2 \text{Educ}_i + \beta_3 \text{Edad}_i + \beta_4 \text{Región}_i \\ & + \beta_5 \text{CatOcup}_i + \beta_6 \text{Nac}_i + \beta_7 \text{Nac}_i, \end{aligned} \quad (4.12)$$

- *Teletrabajo*: Variable dummy que toma valor 1 si la persona se encuentra trabajando en un puesto de tipo teletrabajo, y 0 si no.
- *Sexo*: Variable dummy que toma valor 1 si el sexo de la persona es femenino, y 0 si no.
- *Educ*: Variable categórica que indica el nivel educacional de la persona, con caso base Básica.
- *Edad*: Variable categórica que indica el rango de edad en el que se encuentra la persona, con caso base [18-30].
- *Región*: Variable categórica que indica la región a la que pertenece la persona, con caso base la región de Tarapacá.
- *CatOcup*: Variable categórica que indica el tipo de ocupación en el que se encuentra la persona, en base a lo determinado por el CIUO 08.CL.
- *Sector*: Variable dummy que toma valor 1 si el puesto de la persona pertenece al sector público, y 0 si no.
- *Nac*: Variable dummy que toma valor 1 si es que el o la postulante es de nacionalidad extranjera, y 0 si no.

Donde, al igual que en los modelos anteriores, a los modelos logit utilizados se les incluye el estudio de los efectos marginales generados por cada variable sobre la probabilidad de teletrabajo ( $\eta$ )

Si bien el modelo utilizado es similar a los modelos aplicados a los datos provenientes de SABE, no necesariamente se deben obtener los mismos resultados al utilizar la ENE. Esto se debe a que SABE muestra trabajos potenciales a formarse en cada periodo, mientras que la ENE muestra el mercado laboral activo en cada periodo. Por lo tanto, la ENE, toma en consideración a todas las personas que comienzan a trabajar en dicho periodo, pero también a aquellas que ya se encontraban trabajando previamente.

Los resultados se presentan en la Tabla 5.11, dividida para realizar el análisis de la situación pre pandemia en la sección izquierda, y post pandemia en la sección derecha.

A partir de la situación pre pandemia, se observa que prácticamente no existen resultados significativos en las variables observadas a partir de los datos de la ENE, y donde sí existen, indican efectos negativos de máximo un 0.010 pp, justamente para categorías ocupacionales que, por su definición, son difíciles de aplicarse en teletrabajo.

En cambio, para la situación post pandemia, ya es posible conocer un perfil más cercano al teletrabajo dentro del mercado laboral. En este sentido, se observa que las mujeres presentan un efecto favorable de 0.012 pp sobre la probabilidad de encontrarse teletrabajando en comparación con los hombres. Además, se evidencia que a mayor nivel educacional, mayor es la probabilidad de que la persona teletrabaje, llegando a un efecto positivo de 0.080 pp en esta probabilidad para los postgrados en comparación con el caso base.

Luego, dentro de los resultados significativos para la edad, a mayor es esta, más crece el efecto sobre la probabilidad de teletrabajar, llegando a un efecto de 0.028 pp para los mayores a 60.

En cuanto a las regiones, si bien pocas son las que entregan resultados significativos, justamente son las que mayor población concentran en el país. Además, a medida que mayor población concentran, mayor es el efecto a favor sobre el teletrabajo, llegando al máximo justamente en la región Metropolitana de 6.9 %.

Respecto a las categorías ocupacionales, la única que indica un efecto positivo hacia el teletrabajo es G2 (0.050 pp), la cual corresponde a ocupaciones profesionales. En cambio, desde G5 a G9 se presentan efectos negativos hacia teletrabajar, las cuales son categorías de agricultura, manufactura, maquinaria, etc., que por naturaleza son difíciles de llevar a teletrabajo. Además, aquellos cargos del sector público también presentan un efecto negativo hacia la probabilidad de teletrabajar (-0.041 pp).

Pero, para evaluar los efectos reales que generó la pandemia sobre las probabilidades de teletrabajar para la población, se efectúa un modelo Logit que genera una interacción entre las variables y el indicador que discrimina observaciones previas y posteriores a la pandemia. Para esto se utiliza el siguiente modelo:

$$\begin{aligned}
 \text{logit}(\text{Teletrabajo}_i) = & \beta_0 + \beta_1 \text{Sexo}_i + \beta_2 \text{Sexo}_i \times \text{Pandemia}_i + \beta_3 \text{Educ}_i + \beta_4 \text{Educ}_i \times \text{Pandemia}_i \\
 & + \beta_5 \text{Edad}_i + \beta_6 \text{Edad}_i \times \text{Pandemia}_i + \beta_7 \text{Región}_i + \beta_8 \text{Región}_i \times \text{Pandemia}_i + \beta_9 \text{CatOcup}_i \\
 & + \beta_{10} \text{CatOcup}_i \times \text{Pandemia}_i + \beta_{11} \text{Nac}_i + \beta_{12} \text{Nac}_i \times \text{Pandemia}_i \\
 & + \beta_{13} \text{Nac}_i + \beta_{14} \text{Nac}_i \times \text{Pandemia}_i + \beta_{15} \text{Pandemia}_i,
 \end{aligned}
 \tag{4.13}$$

Los resultados se presentan en la Tabla 5.12. En la sección izquierda, se detallan los resultados base para cada variable con respecto al teletrabajo, mientras que en la sección derecha se presenta el efecto de la pandemia en estas variables en relación con el teletrabajo.

En este caso, y como era de esperarse dado a los resultados obtenidos para el caso pre pandemia, existen muy pocos coeficientes estadísticamente significativos, y los que sí se muestran significativos se ven explicados por la situación post pandemia ya discutida.

Esta falta de significancia de los resultados puede deberse a diversas razones, tanto como por la poca adaptación de la ENE para medir teletrabajo, o por la forma de realizarse el estudio, donde se revisa el mercado laboral constantemente activo y no la creación de trabajo para cada periodo.

Tabla 5.11: Logit ENE

	Pre pandemia			Post pandemia		
	$\beta$	SE	$\eta$	$\beta$	SE	$\eta$
<b>Sexo</b>						
Femenino	0.229	(0.223)	0.001	0.190***	(0.049)	0.012
<b>Educ</b>						
Media	0.024	(0.462)	0.000	0.969***	(0.279)	0.023
Técnico medio/ colegio técnico	-0.257	(0.523)	-0.001	1.434***	(0.283)	0.044
Técnico profesional superior	0.342	(0.509)	0.002	1.744***	(0.279)	0.061
Universitario	0.556	(0.505)	0.003	1.948***	(0.278)	0.076
Postgrado	0.361	(0.649)	0.002	2.005***	(0.287)	0.080
<b>Edad</b>						
(30 – 40]	-0.214	(0.271)	-0.001	0.237***	(0.066)	0.015
(40 – 50]	-0.166	(0.280)	-0.001	0.251***	(0.071)	0.016
(50 – 60]	-0.230	(0.292)	-0.001	0.146	(0.079)	0.009
(60 – 70]	-0.881	(0.450)	-0.004	0.421***	(0.108)	0.028
<b>Región</b>						
Antofagasta	-0.333	(0.863)	-0.001	0.201	(0.182)	0.006
Atacama	0.774	(0.762)	0.005	0.151	(0.190)	0.005
Coquimbo	0.926	(0.732)	0.007	0.232	(0.186)	0.008
Valparaíso	0.008	(0.727)	0.000	0.919***	(0.158)	0.040
O'Higgins	0.264	(0.792)	0.001	0.433*	(0.187)	0.015
Maule	-0.021	(0.773)	0.000	0.559**	(0.175)	0.021
Biobío	-0.385	(0.758)	-0.001	0.603***	(0.162)	0.023
La Araucanía	0.216	(0.836)	0.001	0.434*	(0.191)	0.015
Los Lagos	-0.179	(0.789)	-0.001	0.251	(0.188)	0.008
Aysén	-0.459	(1.041)	-0.002	-0.102	(0.226)	-0.003
Magallanes	0.451	(0.754)	0.003	0.168	(0.200)	0.005
Metropolitana	0.277	(0.679)	0.001	1.331***	(0.153)	0.069
Los Ríos	-0.483	(0.786)	-0.002	0.414*	(0.184)	0.015
Arica y Parinacota	-0.263	(0.920)	-0.001	0.133	(0.221)	0.004
Ñuble	-0.401	(0.893)	-0.002	0.487*	(0.190)	0.018
<b>CatOcup</b>						
G2	-0.041	(0.359)	0.000	0.505***	(0.087)	0.050
G3	-0.312	(0.386)	-0.003	0.099	(0.099)	0.008
G4	-0.137	(0.435)	-0.001	0.043	(0.108)	0.004
G5	-1.169	(0.606)	-0.007	-1.385***	(0.128)	-0.068
G6	0	(.)	-	-3.013**	(1.005)	-0.089
G7	-2.965***	(0.705)	-0.010	-3.126***	(0.340)	-0.090
G8	-1.222*	(0.524)	-0.007	-3.573***	(0.335)	-0.092
G9	-2.643***	(0.595)	-0.010	-3.250***	(0.230)	-0.091
<b>Sector</b>						
Sector público	-1.493***	(0.279)	-0.005	-0.721***	(0.055)	-0.041
<b>Nac</b>						
Extranjero/a	-0.356	(0.448)	-0.001	-0.068	(0.101)	-0.004
<b>Constante</b>	-4.713***	(0.929)		-4.948***	(0.329)	
Log pseudolikelihood	-413,510			-5,064,730		
Observations	597,77			79,415		

Standard errors in parentheses: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Tabla 5.12: Logit efecto de pandemia en ENE

	Base			Pandemia = 1		
	$\beta$	SE	$\eta$	$\beta$	SE	$\eta$
<b>Pandemia</b>				-0.235	(0.986)	0.070
<b>Sexo</b>						
Femenino	0.229	(0.223)	0.001	-0.039	(0.228)	0.012
<b>Educ</b>						
Media	0.024	(0.462)	0.000	0.945	(0.540)	0.023
Técnico medio/ colegio técnico	-0.257	(0.523)	-0.001	1.691**	(0.595)	0.042
Técnico profesional superior	0.342	(0.509)	0.002	1.401*	(0.581)	0.060
Universitario	0.556	(0.505)	0.003	1.392*	(0.576)	0.073
Postgrado	0.361	(0.649)	0.002	1.643*	(0.710)	0.077
<b>Edad</b>						
(30-40]	-0.214	(0.271)	-0.001	0.451	(0.279)	0.014
(40-50]	-0.166	(0.280)	-0.001	0.417	(0.289)	0.015
(50-60]	-0.230	(0.292)	-0.001	0.377	(0.303)	0.009
(60-70]	-0.881	(0.450)	-0.004	1.302**	(0.463)	0.027
<b>Región</b>						
Antofagasta	-0.333	(0.863)	-0.001	0.535	(0.882)	0.006
Atacama	0.774	(0.762)	0.006	-0.623	(0.786)	0.005
Coquimbo	0.926	(0.732)	0.007	-0.694	(0.755)	0.007
Valparaíso	0.008	(0.727)	0.000	0.911	(0.744)	0.039
O'Higgins	0.264	(0.792)	0.001	0.169	(0.814)	0.015
Maule	-0.0209	(0.773)	0.000	0.580	(0.792)	0.020
Biobío	-0.385	(0.758)	-0.002	0.988	(0.775)	0.022
La Araucanía	0.216	(0.836)	0.001	0.218	(0.858)	0.015
Los Lagos	-0.179	(0.789)	-0.001	0.430	(0.811)	0.008
Aysén	-0.459	(1.041)	-0.002	0.357	(1.065)	-0.003
Magallanes	0.451	(0.754)	0.003	-0.282	(0.780)	0.005
Metropolitana	0.277	(0.679)	0.002	1.054	(0.696)	0.067
Los Ríos	-0.483	(0.786)	-0.002	0.898	(0.807)	0.014
Arica y Parinacota	-0.263	(0.920)	-0.001	0.397	(0.946)	0.004
Ñuble	-0.401	(0.893)	-0.002	0.888	(0.913)	0.017
<b>CatOcup</b>						
G2	-0.0414	(0.359)	0.000	0.546	(0.370)	0.049
G3	-0.312	(0.386)	-0.003	0.411	(0.398)	0.008
G4	-0.137	(0.435)	-0.001	0.180	(0.448)	0.003
G5	-1.169	(0.606)	-0.007	-0.217	(0.619)	-0.067
G6	-3.013**	(1.005)	-	0	(.)	-
G7	-2.965***	(0.705)	-0.010	-0.161	(0.782)	-0.089
G8	-1.222*	(0.524)	-0.007	-2.352***	(0.622)	-0.090
G9	-2.643***	(0.595)	-0.010	-0.607	(0.638)	-0.089
<b>Sector</b>						
Sector público	-1.493***	(0.279)	-0.006	0.771**	(0.285)	-0.040
<b>Nac</b>						
Extranjero/a	-0.356	(0.448)	-0.002	0.289	(0.459)	-0.004
<b>Constante</b>	-4.713***	(0.929)				
Log pseudolikelihood	-5,478,240					
Observations	139,192					

Standard errors in parentheses: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

# Capítulo 5

## Conclusiones

A partir del estudio realizado, se pueden obtener ciertas conclusiones para el comportamiento del teletrabajo posterior a la llegada de la pandemia, y como efecto de esta misma. Esto considerando los distintos puntos de vista como de avisos y postulantes en Trabajando.com y Laborum, así como del mercado laboral activo registrado por la ENE.

En primer lugar, por parte de los avisos, es difícil obtener conclusiones transversales a ambas plataformas, esto debido a que en Laborum no es requisito explicitar las exigencias y requisitos. Pero, de todas formas, debido a la pandemia, en ambas plataformas se evidenció un efecto positivo hacia la probabilidad de que un aviso contenga teletrabajo, el cual se encuentra entre un 0.128 pp y 0.165 pp.

Además, por parte de Trabajando.com, los avisos que requieren nivel universitario demuestran una brecha de 0.166 pp sobre la probabilidad de ofrecer teletrabajo respecto a los avisos de básica y media. Mientras que como efecto de la pandemia, aquellos avisos que ofertan entre 3 y 4 millones de salario, incrementan su probabilidad en 0.154 pp a comparación de los que ofrecen menos de \$500,000.

En cambio, en Laborum, los avisos de apoyo administrativo cuentan con un efecto de 0.509 pp sobre la probabilidad de ofrecer teletrabajo.

Luego, por parte de los postulantes por plataforma, existen variables que demuestran efectos similares, y otras que caracterizan a los usuarios de Trabajando.com como de Laborum. En cuanto a las primeras, la pandemia por sí sola aumentó en ambos casos la cantidad postulaciones promedio, con un aumento del 362.5 % para Trabajando.com y uno del 262.1 % para Laborum. Pero también, generó que la probabilidad de postular al menos una vez se aumente alrededor de 0.500 pp en ambos casos.

En cuanto al sexo, tanto en Trabajando.com como en Laborum la pandemia generó un efecto positivo en las mujeres, donde estas aumentaron su número de postulaciones promedio en un 44.6 % y un 47.6 % respectivamente respecto a los hombres. Aunque en Trabajando.com, de todas formas, postulan un 9 % menos que los hombres en cantidad, mientras que en Laborum postulan un 14.9 % más.

Respecto al estado civil, es común que los postulantes casados postulan en menor cantidad que los solteros, siendo este efecto de un 43.2 % para Trabajando.com y de un 13.2 % para Laborum. Pero, igualmente, este efecto no es el mismo para mujeres casadas, donde existe efecto sobre a cantidad de postulaciones de -14.9 % y 2.6 % respecto a los hombres casados.

Otra característica similar se encuentra con la edad, donde en Trabajando.com el grupo menor a 30 años es el que mayor cantidad postula, y a medida que aumenta la edad se ve un efecto negativo desde un 10.4 % apenas se sobrepasa los 30 años, hasta un 74.6 % llegando a

los 70. En Laborum la tendencia es similar, pero entre los 30 y 40 años se postula un 6.7% más que el grupo más joven, mientras que sobrepasando los 40 se decrece desde un 4.4% hasta un 32.6% llegando a los 70.

Por parte de la nacionalidad en ambas plataformas, la brecha tiende a no diferenciar entre extranjeros y chilenos, con un efecto promedio en la cantidad de postulaciones de extranjeros dada la pandemia de -3.7% en Trabajando.com y de 4.8% en Laborum en base a los chilenos.

Pero existen dos casos que diferencian a los postulantes de Trabajando.com con los de Laborum, y son la educación y el sueldo esperado. Esto porque en Trabajando.com los mayores efectos sobre la cantidad de postulaciones son para universitarios con un 175.2%, y con expectativas entre los 2 y 3 millones con un 147%. Mientras que en Laborum, los mayores efectos son para Técnicos medios con un 45.3% más postulaciones, y con expectativas entre 500 mil y 1 millón con un efecto promedio de 13.3%.

Finalmente, en cuanto a la ENE, prácticamente no se obtienen resultados significativos sobre el efecto que genera cada variable sobre la probabilidad de que alguien se encuentre teletrabajando, solamente se cuenta con efectos según educación, donde universitarios y postgrados presentan un efecto positivo de 7.3% y 7.7%.

Es así que el presente estudio permite visualizar que la pandemia efectivamente generó un impacto en el teletrabajo en Chile, con un aumento en su consideración como modalidad de trabajo. Además, proporciona una primera visión en el país de qué tipos de avisos ofrecen más teletrabajo como modalidad, y quiénes son las personas más susceptibles a buscar este tipo de trabajos. Así, esto deja una brecha abierta para que, a partir de estos resultados, se puedan estudiar aspectos más específicos sobre el teletrabajo.

# Bibliografía

- Barrero, J. M., Bloom, N., y Davis, S. J. (2021). *Why working from home will stick* (Inf. Téc.). National Bureau of Economic Research.
- Barrero, J. M., Bloom, N., y Davis, S. J. (2023). The evolution of working from home. *preprint, Stanford University*.
- Bloom, N., Han, R., y Liang, J. (2022). *How hybrid working from home works out* (Inf. Téc.). National Bureau of Economic Research.
- Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., y TuYe, H.-Y. (2020). *Covid-19 and remote work: An early look at us data* (Inf. Téc.). National Bureau of Economic Research.
- Dingel, J. I., y Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of public economics*, 189, 104235.
- Garay, A. M., Hashimoto, E. M., Ortega, E. M., y Lachos, V. H. (2011). On estimation and influence diagnostics for zero-inflated negative binomial regression models. *Computational Statistics & Data Analysis*, 55(3), 1304–1318.
- Gottlieb, C., Grobovšek, J., y Poschke, M. (2020). Working from home across countries. *Covid Economics*, 1(8), 71–91.
- Liu, S., y Su, Y. (2023). The effect of working from home on the agglomeration economies of cities: Evidence from advertised wages. *Available at SSRN 4109630*.
- Mas, A., y Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722–3759.
- Mertens, K., Blandin, A., y Bick, A. (2021). Work from home before and after the covid-19 outbreak.
- NCSS. (2023). *Zero-inflated negative binomial regression*. (Consulta realizada en noviembre de 2023)
- Pierre, G., Sanchez Puerta, M. L., Valerio, A., y Rajadel, T. (2014). Step skills measurement surveys: innovative tools for assessing skills.
- Saltiel, F. (2020). Who can work from home in developing countries. *Covid Economics*, 7(2020), 104–118.

# Anexo A

Otro estudio realizado fue con base en el porcentaje de postulaciones a teletrabajo por cada postulante, tanto en Trabajando.com como en Laborum. Esto se realizó a través de regresiones lineales.

Para el caso pre y post pandemia de Trabajando.com se utilizó el siguiente modelo:

$$\begin{aligned} Porc_i = & \beta_0 + \beta_1 Sexo_i + \beta_2 EducPos_i + \beta_3 Edad_i + \beta_4 SueldoPos_i \\ & + \beta_5 ExpPos_i + \beta_6 EstCivil_i + \beta_7 Nac_i + \beta_8 EstCivil_i \times Sexo_i, \end{aligned} \quad (.1)$$

Donde  $Porc$  indica el porcentaje de postulaciones que realizó una persona a teletrabajo del total. Obteniéndose así la Tabla A.1.

Luego, también se realizó con base en la interacción con el efecto de pandemia, utilizándose el siguiente modelo:

$$\begin{aligned} Porc_i = & \beta_0 + \beta_1 Sexo_i + \beta_2 Sexo_i \times Pandemia_i + \beta_3 EducPos_i + \beta_4 EducPos_i \times Pandemia_i \\ & + \beta_5 Edad_i + \beta_6 Edad_i \times Pandemia_i + \beta_7 SueldoPos_i + \beta_8 SueldoPos_i \times Pandemia_i \\ & + \beta_9 ExpPos_i + \beta_{10} ExpPos_i \times Pandemia_i + \beta_{11} EstCivil_i + \beta_{12} EstCivil_i \times Pandemia_i \\ & + \beta_{13} Nac_i + \beta_{14} Nac_i \times Pandemia_i + \beta_{15} EstCivil_i \times Sexo_i + \beta_{16} Pandemia_i \end{aligned} \quad (.2)$$

Obteniéndose así los resultados en la Tabla A.2.

Tabla A.1: Proporción postulaciones a teletrabajo en Trabajando.com

	Pre Pandemia		Post Pandemia	
	$\beta$	SE	$\beta$	SE
<b>Sexo</b>				
Femenino	-0.0008***	(0.0001)	0.0071***	(0.0005)
<b>EducPos</b>				
Técnico medio/ colegio técnico	0.0003**	(0.0001)	0.0182***	(0.001)
Técnico profesional superior	0.0009***	(0.0001)	0.0543***	(0.0008)
Universitaria	0.0012***	(0.0001)	0.1120***	(0.0007)
Postgrado	0.0024***	(0.0001)	0.1410***	(0.0011)
<b>Edad</b>				
(30-40]	0.0005***	(0.0001)	-0.0076***	(0.0006)
(40-50]	0.0006***	(0.0001)	-0.0261***	(0.0009)
(50-60]	0.0004**	(0.0001)	-0.0341***	(0.0012)
(60-70]	0.0007***	(0.0002)	-0.0403***	(0.0022)
<b>SueldoPos</b>				
[500.000 – 1.000.000)	0.0007***	(0.0001)	0.0306***	(0.0007)
[1.000.000 – 2.000.000)	0.0009***	(0.0001)	0.0800***	(0.0008)
[2.000.000 – 3.000.000)	0.0016***	(0.0001)	0.132***	(0.0013)
[3.000.000 – 4.000.000)	0.001***	(0.0002)	0.131***	(0.002)
[4.000.000 – 5.000.000)	0.0002	(0.0003)	0.118***	(0.0032)
[5.000.000 – <i>inf</i> )	-0.0000	(0.0004)	0.103***	(0.0041)
No declara	0.0001	(0.0001)	0.0577***	(0.0007)
<b>ExpPos</b>				
[3 – 6]	0.0003***	(0.0001)	-0.0009	(0.0006)
[7 – 13]	0.0007***	(0.0001)	0.0056***	(0.0008)
[14 – 52]	0.0005***	(0.0001)	0.0058***	(0.001)
<b>EstCivil</b>				
Casado/a	-0.0006***	(0.0001)	-0.021***	(0.001)
Divorciado/a o Viudo/a	-0.0008***	(0.0002)	-0.0188***	(0.0024)
Casado/a × Femenino	0.0008***	(0.0001)	0.0508***	(0.0015)
Divorciado/a o Viudo/a × Femenino	0.0007**	(0.0002)	0.0419***	(0.0032)
<b>Nac</b>				
Extranjera	0.0001*	(0.0001)	0.0349***	(0.0007)
<b>Constante</b>				
	0.0006***	(0.0001)	0.0155***	(0.0007)
Observations	1,856,938		1,209,216	

 Standard errors in parentheses: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Tabla A.2: Proporción postulaciones a teletrabajo en Trabajando.com con interacción

	Base		Pandemia = 1	
	$\beta$	SE	$\beta$	SE
<b>Pandemia</b>			0.0116***	(0.0006)
<b>Sexo</b>				
Femenino	-0.0037***	(0.0003)	0.0148***	(0.0004)
<b>EducPos</b>				
Técnico medio/ colegio técnico	0.0003	(0.0005)	0.0180***	(0.0008)
Técnico profesional superior	0.0009*	(0.0004)	0.0535***	(0.0006)
Universitaria	0.0012**	(0.0004)	0.111***	(0.0006)
Postgrado	0.0022***	(0.0006)	0.139***	(0.0009)
<b>Edad</b>				
(30-40]	0.0001	(0.0003)	-0.0071***	(0.0005)
(40-50]	0.0002	(0.0005)	-0.0256***	(0.0007)
(50-60]	0.0003	(0.0006)	-0.0344***	(0.0010)
(60-70]	0.0014	(0.0009)	-0.0436***	(0.0017)
<b>SueldoPos</b>				
[500.000 – 1.000.000)	0.0010**	(0.0003)	0.0295***	(0.0005)
[1.000.000 – 2.000.000)	0.0013**	(0.0004)	0.0782***	(0.0007)
[2.000.000 – 3.000.000)	0.0023***	(0.0007)	0.129***	(0.0011)
[3.000.000 – 4.000.000)	0.0022*	(0.0011)	0.127***	(0.0017)
[4.000.000 – 5.000.000)	0.0017	(0.0017)	0.114***	(0.0027)
[5.000.000 – <i>inf</i> )	0.0018	(0.0022)	0.0984***	(0.0034)
No declara	0.0004	(0.0004)	0.0569***	(0.0006)
<b>ExpPos</b>				
[3 – 6]	0.0003	(0.0003)	-0.0010*	(0.0005)
[7 – 13]	0.0008*	(0.0004)	0.0047***	(0.0006)
[14 – 52]	0.0013*	(0.0005)	0.0035***	(0.0008)
<b>EstCivil</b>				
Casado/a	-0.0069***	(0.0004)	-0.0002	(0.0006)
Divorciado/a o Viudo/a	-0.0083***	(0.0009)	0.0054***	(0.0012)
Casado/a × Femenino	0.0154***	(0.0005)		
Divorciado/a o Viudo/a × Femenino	0.0134***	(0.0011)		
<b>Nac</b>				
Extranjera	0.0002	(0.0003)	0.0344***	(0.0005)
<b>Constante</b>	0.0020***	(0.0004)		
Observations	3,066,154			

Standard errors in parentheses: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Por otra parte, para el caso pre y post pandemia de Laborum se utilizó el siguiente modelo:

$$\begin{aligned} Porc_i = & \beta_0 + \beta_1 Sexo_i + \beta_2 EducPos_i + \beta_3 Edad_i + \beta_4 SueldoPos_i \\ & + \beta_5 EstCivil_i + \beta_6 Nac_i + \beta_6 EstCivil_i \times Sexo_i, \end{aligned} \quad (.3)$$

Obteniéndose así la Tabla A.3.

Mientras que para estudiar la interacción con el efecto de pandemia, se utilizó el siguiente modelo:

$$\begin{aligned} Porc_i = & \beta_0 + \beta_1 Sexo_i + \beta_2 Sexo_i \times Pandemia_i + \beta_3 EducPos_i + \beta_4 EducPos_i \times Pandemia_i \\ & + \beta_5 Edad_i + \beta_6 Edad_i \times Pandemia_i + \beta_7 SueldoPos_i + \beta_8 SueldoPos_i \times Pandemia_i \\ & + \beta_9 EstCivil_i + \beta_{10} EstCivil_i \times Pandemia_i + \beta_{11} Nac_i + \beta_{12} Nac_i \times Pandemia_i \\ & + \beta_{13} EstCivil_i \times Sexo_i + \beta_{14} Pandemia_i \end{aligned} \quad (.4)$$

Obteniéndose así los resultados en la Tabla A.3.

Tabla A.3: Proporción postulaciones a teletrabajo en Laborum

	Pre Pandemia		Post Pandemia	
	$\beta$	SE	$\beta$	SE
<b>Sexo</b>				
Femenino	-0.0012***	(0.0001)	0.0236***	(0.0006)
<b>EducPos</b>				
Técnico medio/ colegio técnico	0.0007***	(0.0002)	0.0243***	(0.0010)
Técnico profesional superior	0.0003*	(0.0001)	0.0025**	(0.0010)
Universitaria	0.0003*	(0.0001)	0.0232***	(0.0008)
Postgrado	0.0010***	(0.0002)	0.0157***	(0.0012)
<b>Edad</b>				
(30-40]	0.0006***	(0.0001)	0.0155***	(0.0006)
(40-50]	0.0009***	(0.0001)	0.0011	(0.0008)
(50-60]	0.0007***	(0.0002)	-0.0073***	(0.0012)
(60-70]	0.0014***	(0.0003)	-0.0025	(0.0024)
<b>SueldoPos</b>				
[500.000 – 1.000.000)	-0.0005***	(0.0001)	-0.0101***	(0.0007)
[1.000.000 – 2.000.000)	-0.0010***	(0.0001)	-0.0314***	(0.0008)
[2.000.000 – 3.000.000)	-0.0008***	(0.0002)	-0.0376***	(0.0014)
[3.000.000 – 4.000.000)	-0.0009**	(0.0003)	-0.0445***	(0.0023)
[4.000.000 – 5.000.000)	-0.0014**	(0.0005)	-0.0449***	(0.0037)
[5.000.000 – <i>inf</i> )	-0.0022***	(0.0006)	-0.0464***	(0.0046)
No declara	-0.0010***	(0.0001)	-0.0151***	(0.0007)
<b>EstCivil</b>				
Casado/a o AUL	-0.0008***	(0.0001)	-0.0138***	(0.0009)
Divorciado/a o Viudo/a	-0.0005	(0.0003)	-0.0101***	(0.0021)
Null	-0.0015***	(0.0004)	0.0026*	(0.0011)
Casado/a o AUL × Femenino	0.0023***	(0.0002)	0.0448***	(0.0014)
Divorciado/a o Viudo/a × Femenino	0.0016***	(0.0004)	0.0284***	(0.0028)
Null × Femenino	0.0025***	(0.0005)	-0.0017	(0.0015)
<b>Nac</b>				
Extranjera	0.0008***	(0.0001)	0.0144***	(0.0009)
<b>Constante</b>	0.0044***	(0.0001)	0.0843***	(0.0009)
Observations	862,421		776,057	

 Standard errors in parentheses: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Tabla A.4: Proporción postulaciones a teletrabajo en Laborum con interacción

	Base		Pandemia = 1	
	$\beta$	SE	$\beta$	SE
<b>Pandemia</b>	0.0759***	(0.0008)		
Femenino	-0.0052***	(0.0004)	0.0335***	(0.0005)
Técnico medio/ colegio técnico	0.0010	(0.0008)	0.0231***	(0.0011)
Técnico profesional superior	0.0006	(0.0006)	0.0016	(0.0009)
Universitaria	0.0005	(0.0005)	0.0225***	(0.0008)
Postgrado	0.0010	(0.0008)	0.0146***	(0.0011)
(30-40]	0.0002	(0.0004)	0.0157***	(0.0006)
(40-50]	0.0008	(0.0005)	0.0000	(0.0008)
(50-60]	0.0016*	(0.0007)	-0.0105***	(0.0011)
(60-70]	0.0035**	(0.0012)	-0.0096***	(0.0021)
[500.000 – 1.000.000)	-0.0003	(0.0004)	-0.0099***	(0.0006)
[1.000.000 – 2.000.000)	-0.0004	(0.0005)	-0.0316***	(0.0008)
[2.000.000 – 3.000.000)	0.0006	(0.0008)	-0.0401***	(0.0013)
[3.000.000 – 4.000.000)	0.0013	(0.0013)	-0.0489***	(0.0020)
[4.000.000 – 5.000.000)	0.0016	(0.0021)	-0.0506***	(0.0033)
[5.000.000 – <i>inf</i> )	0.0010	(0.0026)	-0.0519***	(0.0041)
No declara	-0.0006	(0.0005)	-0.0148***	(0.0007)
Casado/a o AUL	-0.0089***	(0.0005)	0.0065***	(0.0007)
Divorciado/a o Viudo/a	-0.0076***	(0.0011)	0.0069***	(0.0014)
Null	0.0029*	(0.0012)	0.0012	(0.0012)
Casado/a o AUL $\times$ Femenino	0.0200***	(0.0006)		
Divorciado/a o Viudo/a $\times$ Femenino	0.0132***	(0.0013)		
Null $\times$ Femenino	-0.0044***	(0.0009)		
Extranjera	0.0008	(0.0006)	0.0138***	(0.0009)
<b>Constante</b>	0.0062***	(0.0006)		
Observations	1,638,478			

Standard errors in parentheses: \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$