



El perfil del teletrabajador en Perú en el periodo 2019-2022



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

EDUARDO ALONSO GARCÍA BIRIMISA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

VIOLETA LEYVA ESTELA

Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO (DGPE)

MILENKA LITA ESLAVA DÍAZ

Directora General (e)

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN SOCIO ECONÓMICO LABORAL (DISEL)

VIVIANA NATALI CRUZADO DE LA VEGA

Directora

ELABORACIÓN Y REVISIÓN

OSCAR ÑIQUEN LASTEROS

DAVID TENORIO MANAYAY

Área de análisis

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Avenida Salaverry N° 655, Jesús María

Teléfono 630-6000 / Anexo: DISEL 2009

Año 2022

Lima-Perú

Contenido

PRESENTACIÓN	4
Resumen ejecutivo.....	5
Introducción.....	6
1. Conceptos previos	7
2. Base de datos.....	9
3. Estadísticas descriptivas.....	10
3.1. Oferta: PEA ocupada asalariada en situación de teletrabajo en el Perú	10
• Categoría ocupacional	10
• PEA ocupada asalariada por modalidad especial de trabajo.....	11
• PEA ocupada asalariada en teletrabajo por sexo	12
• PEA ocupada asalariada en teletrabajo por nivel de calificación	13
• PEA ocupada asalariada en teletrabajo por rangos de edad.....	13
3.2. Demanda: Trabajadores en situación de teletrabajo en el sector formal privado.....	15
• Trabajadores del sector formal privado por situación especial de trabajo.....	15
• Teletrabajadores del sector formal privado por tipo de contrato	16
• Teletrabajadores del sector formal privado por sector económico.....	17
• Teletrabajadores del sector formal privado por tamaño de empresa	19
• Remuneraciones	20
• Empresas que contratan teletrabajadores.....	23
4. Conclusiones.....	27
Bibliografía.....	28
Anexos	31
Anexo A. Teletrabajadores completos y mixtos en el sector formal privado.....	31
Anexo B. Teletrabajadores por sexo, edad y nivel de calificación en el sector formal privado.....	32
Anexo C. Conectividad a internet fija y teletrabajo.....	34
Anexo D. Remuneración de los trabajadores del sector formal privado por sexo, edad y calificación	35
Anexo E. Proporción de empresas que contratan teletrabajadores	37

PRESENTACIÓN

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a través de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) de la Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE), presenta a las autoridades, instituciones públicas y privadas, academia y usuarios en general, el documento denominado “El perfil del teletrabajador en Perú en el periodo 2019-2022”.

Este informe incluye un análisis a nivel nacional de las principales características laborales de la población asalariada en situación de teletrabajo o trabajo remoto, considerando factores como el género, los rangos de edad y otros aspectos relevantes. Además, se proporcionan estadísticas sobre puestos de trabajo registrados en la planilla electrónica del sector formal privado en situación de teletrabajo o trabajo remoto, incluyendo información sobre las remuneraciones correspondientes y las empresas que cuentan con al menos un trabajador en esta modalidad. Estas estadísticas también muestran tendencias en cuanto a la contratación, las ocupaciones y el sector económico.

Los resultados de este estudio permitirán conocer las principales características de los puestos de trabajo vinculados con el teletrabajo o el trabajo remoto, y comparar algunas tendencias con los trabajadores que laboran bajo modalidad presencial. Además, al desagregar los resultados por características demográficas, es posible observar resultados heterogéneos entre este grupo de interés.

Se han utilizado dos fuentes de información para llevar a cabo este estudio: la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) correspondiente al período 2020-2021; y la Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro) del sector formal privado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), correspondiente al período 2019-2022.

Lima, diciembre de 2022.

Resumen ejecutivo

Población Económicamente Activa (PEA) ocupada asalariada en situación de teletrabajo en el Perú

- En el caso de Perú, la proporción de asalariados con relación a la PEA ocupada total es de 4 de cada 10 trabajadores. De esta manera se registra que, para el 2021, alrededor de 7 millones 757 mil personas fueron asalariados, siendo la mayoría pertenecientes al sector privado (6 millones 442 mil, aproximadamente). Se observa que solo alrededor de 11 de cada 100 asalariados laboraron en situación especial de teletrabajo. Por otro lado, se encuentra que 8 de cada 10 asalariados laboraron presencialmente los días normales.
- En Perú, según sexo, las mujeres asalariadas presentaron una mayor proporción de trabajadoras en situación de teletrabajo (16,5% del total de mujeres en el 2021) en relación con sus pares masculinos (6,9% del total de hombres en el 2021). Además, 3 de cada 10 asalariados calificados laboró en situación de teletrabajo, mientras que en el caso de los asalariados no calificados se reporta que solo 3 de cada 100 labora bajo esta modalidad para el periodo 2020-2021. Según rango de edad, los asalariados jóvenes (15 a 29 años) peruanos son los que presentan una menor tasa de acceso al teletrabajo (6,6% en el 2020 y 6,1% en el 2021 con relación al total de jóvenes). Por otro lado, los adultos mayores (60 a más años) asalariados de Perú fueron los que presentaron las mayores tasas de teletrabajo, dado que se registra que 2 cada 10 laboró bajo esta modalidad (18,9% en el 2020 y 17,3% en el 2021).

Trabajadores en situación de teletrabajo en el sector formal privado registrado en Planilla Electrónica

- En Perú, el gran aumento de trabajadores en situación de teletrabajo se dio principalmente en el año 2020, explicado principalmente por la pandemia de la COVID-19, en ese sentido, se pasó de un promedio de 2 mil teletrabajadores en el 2019 a un total de 229 mil teletrabajadores en el año 2022¹ en el sector formal privado de la Planilla Electrónica. Además, la proporción de teletrabajadores completos también cambió significativamente, mientras que en el 2019 solo representaban a 4 de cada 10 teletrabajadores, para el 2022 la relación pasó a 8 de cada 10, siendo el resto teletrabajadores de modalidad mixta.
- En el caso peruano se observa que los trabajadores del sector formal privado con contrato a plazo indeterminado (9,2% en el 2022) tienen una mayor tasa de teletrabajo que aquellos con contrato a plazo fijo (4,7%). Además, la mayor proporción de teletrabajadores se desempeñó en el sector servicios, que logró concentrar al 54,4% de teletrabajadores en el 2019 y al 80,6% en el año 2022. Asimismo, al 2022, se muestra que las empresas más grandes (de 101 a más trabajadores) concentraron a un aproximado de 77 de cada 100 teletrabajadores.
- Según el registro de la Planilla Electrónica del sector formal privado, se observó que los trabajadores en situación especial de teletrabajo percibieron una mayor remuneración (S/ 5594) que los trabajadores en presencial (S/ 2383) en el 2022. Asimismo, dentro del grupo de teletrabajadores, los hombres registran una mayor remuneración promedio (S/ 6510 en el 2022) que sus pares féminas (S/ 4486 en el 2022); situación similar ocurre con los calificados (S/ 6536 en el 2021) con relación a los no calificados (S/ 3429 en el 2022). Además, los adultos mayores (60 a más años) mostraron una mayor remuneración (S/ 6972 en el 2022) que los adultos (30 a 59 años – S/ 6088 en el 2022) y los jóvenes (hasta 29 años – S/ 2597 en el 2022).

¹ Correspondiente al período enero-agosto 2022.

Introducción

En las últimas décadas el teletrabajo ha experimentado un aumento significativo a nivel mundial debido al avance tecnológico, que ha hecho posible que el trabajo a distancia sea eficiente y cómodo. La disponibilidad de herramientas de comunicación en línea y computadoras portátiles han facilitado la realización de tareas desde cualquier lugar². Asimismo, con la llegada de la pandemia de la COVID-19 el impulso del teletrabajo fue mayor, dado que se convirtió en una forma de garantizar la continuidad del trabajo mientras se cumplían medidas de distanciamiento social. De ese modo, muchas empresas pudieron mantener sus actividades sin interrupción gracias al teletrabajo. Incluso, algunas empresas planean mantener algunas formas de teletrabajo a largo plazo, lo que puede tener implicancias en la flexibilidad laboral y la calidad de vida de los trabajadores³.

El Perú no es ajeno de esta tendencia creciente de teletrabajadores dado el contexto de la pandemia. Según informes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE (2022), el número de teletrabajadores del sector formal privado se ha incrementado exponencialmente en un corto periodo de tiempo, pasando de 2 mil en enero de 2020 a 224 mil en agosto de 2022.

En línea con lo expuesto, el presente reporte tiene como objetivo caracterizar a los trabajadores en situación de teletrabajo o trabajo remoto mediante indicadores que permitan visibilizar las condiciones laborales que permiten la perduración de esta modalidad de trabajo incluso en la etapa de post pandemia, esto tanto para los asalariados a nivel nacional, así como para el segmento de trabajadores del sector formal privado que se encuentra registrado en la planilla electrónica.

Para ello, en el presente reporte se utiliza principalmente las bases de datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) del INEI, encuesta que recoge la situación de trabajo en el módulo de empleo a través de una pregunta sobre la manera en que realizó su trabajo. Asimismo, también se hace uso de la Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro) del MTPE, registro administrativo que recoge la situación de trabajo mediante declaración del empleador.

De este modo, el presente reporte consta de cuatro capítulos. En el primero se describen algunos conceptos teóricos relacionados a la definición de teletrabajo y trabajo remoto. En el segundo se muestra una breve descripción de las bases de datos utilizadas para el cálculo de las estadísticas presentadas en el reporte. En el tercer capítulo se desarrollan los cálculos referentes a los indicadores a nivel nacional de los asalariados en teletrabajo o trabajo remoto, así como aquellos que se encuentran registrados en el sector formal privado de la planilla electrónica. Y, finalmente, en el capítulo cuatro se presentan las principales conclusiones del reporte.

² Bughin et al. (2018).

³ Owen (2021).

1. Conceptos previos

Teletrabajo

Actualmente, el teletrabajo está regulado por la Ley No. 31572, Ley del teletrabajo, que fue publicada el 11 de septiembre de 2022. Sin embargo, esta modalidad tiene sus orígenes en los Proyectos de Ley No. 184/2011 y 1052/2011. El Proyecto de Ley No. 184/2011 fue presentado al Congreso de la República el 13 de septiembre de 2011 y tenía como objetivo establecer un marco legal y políticas públicas en el ámbito laboral debido al surgimiento del teletrabajo, que se estaba extendiendo en el mundo globalizado gracias a las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). La aprobación de este proyecto promovía el desarrollo, el rendimiento y productividad de empresas, instituciones públicas y trabajadores, además de reducir los índices de desempleo. (Oyola, 2022).

El 3 de mayo de 2012, el Congreso de la República recibió el Proyecto de Ley No. 1052/2011, que proponía agregar los artículos 96-A, 96-B y 96-C al Decreto Legislativo 728, al Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Estos artículos establecían normas reguladoras para el teletrabajo como una forma especial de trabajo a domicilio. El artículo 96-A establecía las características del contrato de teletrabajo: desempeño subordinado sin la presencia física del trabajador, comunicación, control y supervisión a través de medios informáticos. El artículo 96-B regulaba las reglas a seguir cuando los equipos electrónicos son proporcionados por el empleador o por el teletrabajador. Finalmente, el artículo 96-C indicaba que la modalidad de teletrabajo es voluntaria y reversible, para evitar el abuso del derecho. Es importante mencionar que el teletrabajo se presentó como una alternativa para la integración de personas con discapacidad, eliminando barreras físicas y de espacio. En este contexto, se reguló a través de la Ley No. 30036 en 2013, que establece las directrices generales para la prestación de servicios. (Oyola, 2022).

El Decreto Supremo No. 017-2015-TR reguló la prestación subordinada en el año 2015, pero luego la numeración cambió a No. 009-2015-TR mediante el Oficio No. 4549-2016-MTPE/4 del 13 de julio de 2016. Este decreto tuvo como objetivo regular la prestación subordinada, que se caracteriza por la flexibilidad en el lugar y horario de trabajo y por el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) tanto para trabajadores del sector público como del sector privado. Por lo tanto, permite que se generen los mismos ingresos.

Cabe precisar que la implementación del teletrabajo no se debió a circunstancias extraordinarias o imprevistas, sino más bien al aumento del uso de la tecnología, que requiere que las personas se adapten a este nuevo mundo tecnológico. En esa línea, En 2015, se aprobó la creación del Módulo de Orientación e Información sobre el teletrabajo a través de la Resolución Ministerial No. 122-2015-TR. Además, en 2016, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) implementó módulos descentralizados de atención y orientación sobre el teletrabajo con el objetivo de promocionar el teletrabajo. También se firmó un pacto nacional con empresas, gobiernos regionales, gremios empresariales y sociedad civil para implementar el teletrabajo en el sector público y privado. (Oyola, 2022).

Sin embargo, al comienzo de la pandemia, el teletrabajo ha llevado a que se examinen y se cuestionen muchos aspectos de su regulación actual. En marzo, se aprobaron los Proyectos de Ley No. 1046/2021-CR y No. 1292/2021-CR, que establecían una nueva Ley de Teletrabajo. Posteriormente, el 12 de septiembre de 2022, se aprobó la Ley del Teletrabajo No. 31572, derogando la Ley No. 330036.

Según la ley No. 31572, a manera de resumen, en su artículo 3 define el teletrabajo como una modalidad especial de prestación laboral, caracterizada por el desempeño subordinado del teletrabajador que puede ser: trabajador o servidor público, sin su presencia física en el centro laboral utilizando plataformas y tecnologías digitales.

Trabajo remoto

La figura legal del trabajo remoto en el Perú fue implementada con la declaración del Estado de Emergencia Nacional decretado por el Gobierno Peruano ante la propagación del coronavirus COVID-19 (Perú, Presidencia de la República, 2020, Decreto Supremo No. 044-2020-PCM). Esto llevó a la creación de una nueva modalidad de trabajo en el Perú, regulada mediante el Decreto de Urgencia No. 026-2020 emitido por el Ejecutivo el 15 de marzo del 2020, así como los ajustes en su aplicación establecidos en el Decreto Supremo No. 010-2020-TR expedido el 24 de marzo del 2020 por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Delgado, 2020).

Es importante describir la definición del trabajo remoto según la norma decretada. En ese sentido, el trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su hogar o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo, no necesariamente tecnológico o informático, que permita realizar las tareas fuera del lugar de trabajo, siempre que la naturaleza de las tareas lo permita -como internet, telefonía u otros-. Además, el uso del trabajo remoto no afecta la remuneración o naturaleza del vínculo laboral y cuando no sea compatible, se aplicará la licencia con goce de remuneraciones compensables.

Diferencias y similitudes entre teletrabajo y trabajo remoto

La principal característica en ambos casos es que se trata de un trabajo a distancia. Sin embargo, mientras el trabajo remoto es realizado desde el domicilio o lugar de aislamiento social del trabajador, el teletrabajo se puede realizar desde cualquier sitio (un café, restaurante, el domicilio, lugar de aislamiento social, etc.).

Entrando a diferencias más centrales, en el teletrabajo si el empleado proporciona equipos para realizar su labor o utiliza servicios a pagar como internet, ello debe ser compensado obligatoriamente por la empresa. En el trabajo remoto ya no es necesario, dado a que es un cambio disruptivo del contrato de trabajo en cuanto al lugar de labores unilateralmente decidido por el empleador en el marco del COVID-19, y en todo caso tendrán que ponerse de acuerdo las partes a fin de considerar la compensación de gastos por el uso de los equipos informáticos o de tecnologías, según lo establece la norma. Otra de las diferencias, es que el teletrabajo consiste en realizar actividades laborales a través de herramientas de tecnología que pueden ser de naturaleza mixta - variación entre el centro laboral y la casa- o completa. Mientras que el trabajo remoto las actividades laborales se realizan en forma completa en el domicilio o lugar de aislamiento del trabajador. (Delgado, 2020).

Cabe destacar que conforme a la Resolución Ministerial N° 121-2011-TR, las empresas registran en Planilla Electrónica a los trabajadores que se encuentran en la modalidad de “trabajo remoto”, implementada por la Emergencia Sanitaria, como teletrabajadores en situación especial.

Ventajas y desventajas del teletrabajo

Existen amplios estudios sobre el teletrabajo que revelan las ventajas y desventajas de diversos aspectos, las cuales son indicados por Di Martino y Wirth (1990, p. 470-474), Di Martino (2004, p. 30), Havriluk (2010, p. 104), MASFAMILIA (2012, p. 21-22), Lovato y Simbaña (2013, p. 25-29), OIT (2016, p.16-19), MinTIC (2017, pp 15) y Ramírez (2018, p. 4).

De acuerdo al Banco Interamericano y Desarrollo (BID), se enlista de manera resumida las siguientes ventajas y desventajas del teletrabajo, orientado desde el enfoque del empleador y el trabajador:

Tabla 1. Ventajas y desventajas del teletrabajo según el enfoque del empleador y trabajador

Ventajas	Desventajas
Para el empleador:	
<ul style="list-style-type: none"> • Ahorros en infraestructura, servicios y energía. • En muchos casos el teletrabajo representa mayor productividad y menor ausentismo. • Menos accidentes laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de identidad y pertenencia de los trabajadores al ámbito laboral. • Menor control sobre la productividad y del cumplimiento de la jornada laboral. • Cambios en la cultura y la forma de organización laboral. • Aumento del gasto en equipamiento y servicios para los teletrabajadores. • Problemas con la seguridad de los datos.
Para el trabajador:	
<ul style="list-style-type: none"> • Ahorro en transporte y movilidad. • Mejor organización del tiempo. • Mejores posibilidades de balancear el trabajo con la vida familiar. • Posibilidad de autoempleo. • Flexibilidad de horario laboral. • La posibilidad de trabajar y generar ingresos para quienes tienen dificultades para permanecer en el mercado laboral como mujeres con personas a su cuidado, personas con discapacidad, o personas que viven en comunidades aisladas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas para teletrabajar cuando no se cuenta con la conectividad adecuada.⁴ • No todos los trabajadores tienen las habilidades digitales necesarias o los equipos para teletrabajar. • Mayor aislamiento social. • Dificultad para gozar de los mismos derechos que los trabajadores presenciales. • Sesgo de visibilidad, es decir, percepción de que los trabajadores que están presencialmente en la oficina trabajan más o mejor que los que están de manera remota. • Posibilidad de deterioro de la vida familiar. • Riesgo de agotamiento, burnout y estrés laboral crónico.

Fuente: BID (2022) – Teletrabajo: qué es y cómo está cambiando el mundo laboral. Blog Factor Trabajo.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

2. Base de datos

Encuesta Nacional de Hogares (ENAH)

En el reporte, para el cálculo de los indicadores laborales de los asalariados con teletrabajo a nivel nacional, se hizo uso de la Encuesta Nacional de Hogares (en adelante, ENAHO) para el periodo 2020-2021, encuesta que es elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (en adelante, INEI). La ENAHO posee un tipo de muestra probabilística, estratificada, multietápica e independiente en cada uno de los departamentos. La cobertura es de ámbito nacional, área geográfica urbana y rural, y para los 24 departamentos del país y la Provincia Constitucional del Callao.

Para la identificación de la población asalariada en teletrabajo se utilizó la pregunta P522A – La semana pasada ¿ha realizado su trabajo?: 1. De manera presencial, en su centro de trabajo, 2. De manera presencial, en su centro de trabajo, solo algunos días laborables; 3. Desde su domicilio, realizando trabajo remoto (usando una computadora, laptop, etc.); 4. ¿Por teletrabajo?; 5. Estaba de vacaciones, licencias, descanso médico, etc.; 6. Otra modalidad; y 7. No ha podido realizar ninguna labor. De este modo, si el asalariado responde afirmativamente a la opción 3 o 4 será considerado como asalariado en teletrabajo o trabajo remoto.

⁴ En América Latina y el Caribe, por ejemplo, solo el 13 % de la población de la región tiene acceso a banda ancha fija, y el 70 % solo a banda ancha móvil.

Es importante aclarar que la base de datos tiene un límite temporal, ya que la pregunta solo está incluida en los años 2020 y 2021, y solo se aplica a asalariados y trabajadores del hogar.

Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro)

Para el análisis de la demanda laboral del sector formal privado, es decir, la información proporcionada por las empresas privadas del sector formal, la base de datos usada fue la Planilla Electrónica (en adelante, PE). La planilla electrónica es la base que centraliza la información de los empleadores del sector formal privado y sus trabajadores a través de medios informáticos desarrollados por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (en adelante, SUNAT).

La PE se encuentra conformada por el Registro de Información Laboral (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) que se elaboran de manera obligatoria y periódica. La información registrada en PE cuenta con carácter de declaración jurada y tiene la característica de ser censal, lo que garantiza la cobertura y representatividad al analizar diferentes características de la población a cualquier nivel de desagregación.

Además, es importante mencionar que la limitante con la información proporcionada radica en que no se puede diferenciar a un teletrabajador con un trabajador en modalidad remota dado que, que conforme a la Resolución Ministerial N° 121-2011-TR, ambas situaciones son registradas bajo la misma situación especial de trabajo.

3. Estadísticas descriptivas

A partir del presente capítulo se realiza un análisis de los componentes del mercado laboral, que debe entenderse como aquel entorno donde participan dos tipos de agentes que intercambian el factor trabajo que interviene en el proceso de producción de bienes y servicios. Por un lado, se tiene la oferta laboral, conformada por los trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo; y, por otro lado, la demanda laboral, representada por las empresas u organizaciones del sector público y privado que requieren el factor trabajo para desarrollar sus actividades productivas. La interacción entre ambos agentes determina el nivel de empleo y de salarios que se pagan en la economía.

En el presente reporte, la oferta laboral será la Población Económicamente Activa (en adelante, PEA) ocupada asalariada calculada en base a la información disponible en la ENAHO. Como ya fue mencionado, mediante el módulo 500 de la encuesta, se identifica a la población asalariada en situación especial de teletrabajo/trabajo remoto y también a aquellos ocupados que no pudieron acceder a dicha modalidad.

Por otro lado, la demanda laboral será reportada en función a la declaración de las empresas del sector formal privado registrado en la Planilla Electrónica. La identificación de las personas en situación especial de teletrabajo es mediante la propia declaración del empleador en el registro de la PE.

Asimismo, es importante señalar que, dadas las limitaciones de bases de datos mencionadas en el capítulo anterior y para facilitar la lectura de las interpretaciones, a partir del presente capítulo se denominará como “teletrabajo” indistintamente de que la modalidad del trabajador sea “teletrabajo” o “trabajo remoto”.

3.1. Oferta: PEA ocupada asalariada en situación de teletrabajo en el Perú

- **Categoría ocupacional**

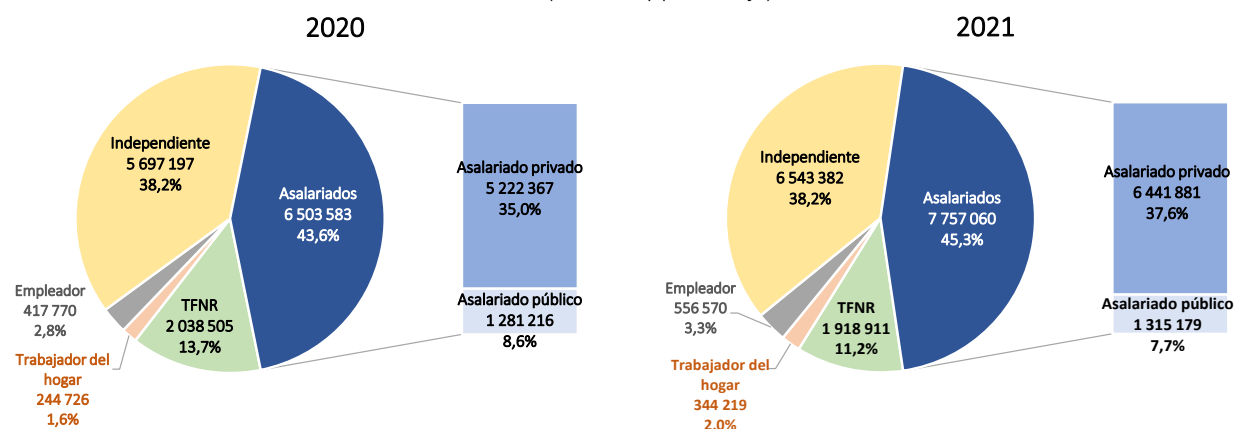
El teletrabajo es una forma de trabajo que ha ganado mucha popularidad en los últimos años, especialmente durante la pandemia de la COVID-19. Muchas empresas han adoptado el teletrabajo como una forma de garantizar la continuidad del negocio y reducir los costos. Además, según diversos estudios, se encuentra que son los asalariados los que concentran una mayor cantidad de teletrabajadores, motivo que es explicado por diversos factores.

En esa línea, el estudio de Zhang, Li y Wang (2020) explica que los asalariados tienen un contrato de trabajo fijo y estable, lo que les permite planificar con antelación y adaptarse al teletrabajo de manera más sencilla. Además, los asalariados tienen una remuneración fija y una mayor estabilidad laboral, lo que les permite sentirse más seguros y cómodos trabajando desde casa. Del mismo modo, el nivel de educación y la calificación de los asalariados también pueden influir en su probabilidad de teletrabajar. Según el estudio de Krambia-Kapardis, Alexopoulou y Trianouidakis (2020), los asalariados a menudo tienen una formación especializada y una mayor experiencia laboral, lo que les permite ser más productivos y eficientes en el teletrabajo. Además, se espera que sean los asalariados los que concentren a la mayor cantidad de teletrabajadores dado que ellos suelen tener un mayor acceso a las tecnologías necesarias para el teletrabajo, como ordenadores portátiles, conexión a Internet de alta velocidad y software de comunicación (Fernández-Polvillo et al., 2021; García-Muñoz y Martínez-Fernández, 2020). Aunque es importante tener en cuenta que estas razones pueden variar según el país y la industria en cuestión.

En el caso de Perú, la proporción de asalariados con relación a la PEA ocupada total es de 4 de cada 10 trabajadores. De esta manera se registra que, para el 2021, alrededor de 7 millones 757 mil personas fueron asalariados, siendo la mayoría pertenecientes al sector privado (6 millones 442 mil, aproximadamente).

Figura 1. Perú: PEA ocupada, según categoría ocupacional, 2020-2021

(Absoluto y porcentaje)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2021-2022.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- **PEA ocupada asalariada por modalidad especial de trabajo**

Entre el 2020 y el 2021, si bien se incentivó a las empresas a que implementaran el teletrabajo, se observa que solo alrededor de 11 de cada 100 asalariados laboraron en esta situación especial de trabajo, siendo ligeramente mayor en el último año de estudio. Contrariamente, se encuentra que 8 de cada 10 asalariados laboraron presencialmente los días normales.

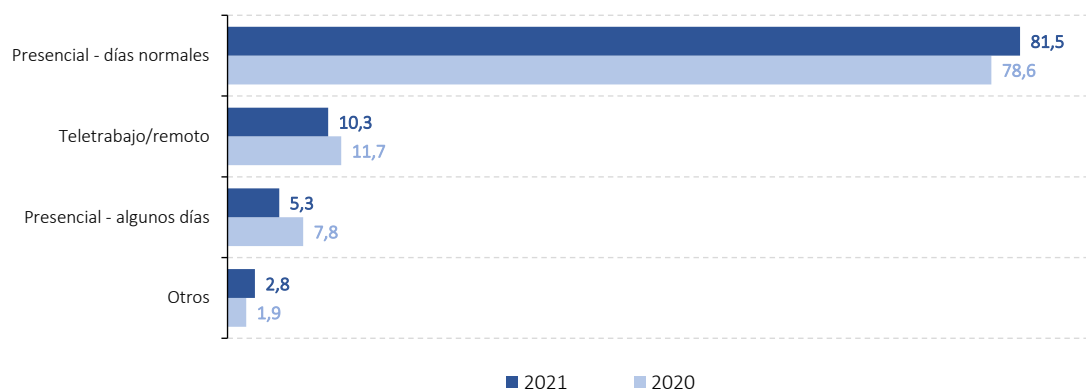
Algunas razones que explican que el trabajo presencial haya mantenido una proporción altamente mayor en relación con el teletrabajo incluso en etapas de fuerte confinamiento, se debe a que existen puestos de trabajo que requieren una mayor interacción social y colaboración entre los trabajadores, lo que dificulta el trabajo a distancia. También puede ser atribuible a las dificultades técnicas y de infraestructura, dado que el teletrabajo puede requerir una mayor inversión en tecnologías y una infraestructura adecuada, lo que puede ser un obstáculo para algunas empresas y trabajadores (Fernández-Polvillo et al., 2021; García-Muñoz y Martínez-Fernández, 2020).

Además, hay sectores que estructuralmente, para lograr su funcionamiento, requieren de la presencialidad de sus trabajadores, como la construcción o la industria manufacturera, que requieren la presencia física de los

trabajadores, lo que dificulta el teletrabajo. Finalmente, es preciso mencionar que la falta de políticas y regulaciones adecuadas para el teletrabajo también puede dificultar su implementación y promoción (Fernández-Polvillo et al., 2021; García-Muñoz y Martínez-Fernández, 2020).

Debido a la falta de información disponible en las bases de datos, no se puede realizar una comparativa previa a la etapa COVID-19, no obstante, esta discusión será abordada brevemente en el subcapítulo “3.2. Demanda”.

Figura 2. Perú: PEA ocupada asalariada, según situación especial de trabajo, 2020-2021
(Porcentaje)



Nota: Otros incluye estar de vacaciones, licencia, descanso médico, otra modalidad, entre otros.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), 2021-2022.

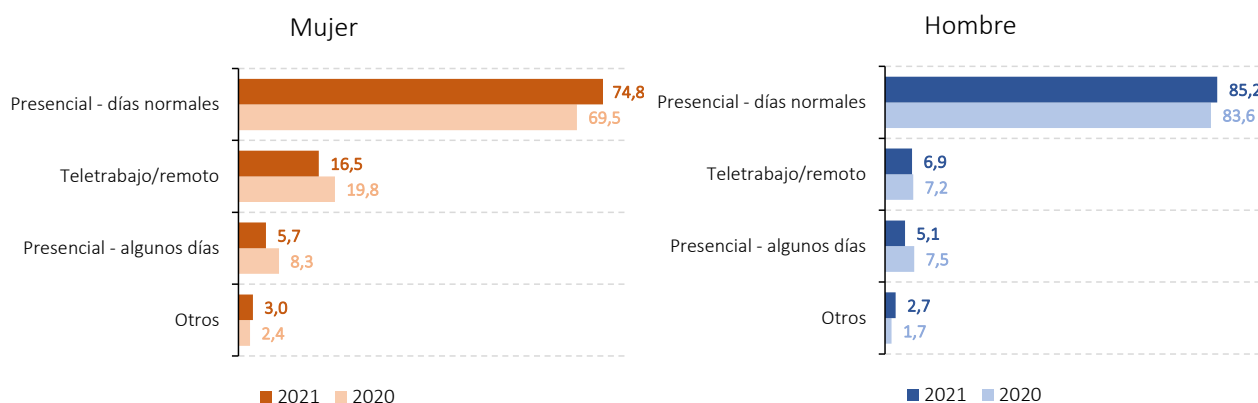
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- **PEA ocupada asalariada en teletrabajo por sexo**

En Perú, según sexo, las mujeres asalariadas presentaron una mayor proporción de trabajadoras en situación de teletrabajo (16,5% del total de mujeres) en relación con sus pares masculinos (6,9% del total de hombres) para el año 2021.

Entre las razones que podrían explicar este efecto, se destaca que las mujeres estarían presentes en ocupaciones que favorecen el teletrabajo, tales como los trabajos de oficina o de la información y la comunicación. Además, se presume que las mujeres tienen una mayor demanda de teletrabajo para así obtener una flexibilidad que les permita adaptar sus jornadas de trabajo a sus necesidades personales y familiares. (Fernández-Polvillo et al., 2021; García-Muñoz y Martínez-Fernández, 2020).

Figura 3. Perú: PEA ocupada asalariada en teletrabajo por sexo, 2020-2021
(Porcentaje)



Nota: Las cifras de la categoría “Otros” del año 2020 son referenciales.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), 2021-2022.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

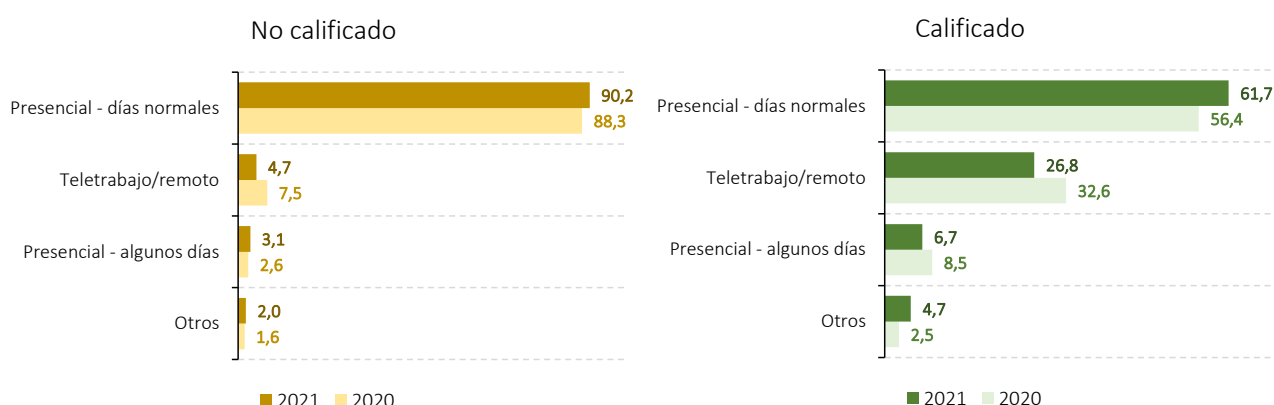
- **PEA ocupada asalariada en teletrabajo por nivel de calificación**

Según nivel de calificación se evidencia una gran brecha con relación al acceso al teletrabajo. Se reporta que 3 de cada 10 asalariados calificados laboró en situación de teletrabajo/trabajo remoto, mientras que en el caso de los asalariados no calificados se reporta que solo 3 de cada 100 labora bajo esta modalidad para el periodo de estudio.

Esto puede ser explicado desde diferentes enfoques, en primer lugar, los trabajadores calificados a menudo tienen un mayor acceso a la tecnología necesaria para teletrabajar, como ordenadores personales y conexiones a internet de alta velocidad lo que les permite realizar su trabajo de manera más eficiente y con mayor flexibilidad (Vidal & Gómez-Lopez, 2018). En segundo lugar, los trabajadores calificados también suelen tener un mayor nivel de habilidades digitales, lo que es especialmente importante en el contexto del teletrabajo, donde es necesario depender de la tecnología para comunicarse y colaborar con colegas y supervisores (Krcmar & Quaddus, 2008).

Además, el tipo de trabajo también puede ser un factor determinante en la probabilidad de teletrabajar. Los trabajos calificados suelen ser más adecuados para el teletrabajo, ya que requieren menos interacción física con otros trabajadores o con maquinaria (Guzman & Rosen, 2000). Por último, los trabajadores calificados a menudo tienen un mayor grado de autonomía en su trabajo, lo que les permite trabajar de manera más independiente y a distancia (Chen & Lu, 2013). Esto es especialmente importante en el contexto del teletrabajo, donde es necesario ser autónomo y ser capaz de gestionar el tiempo y el trabajo de manera eficiente.

Figura 4. Perú: PEA ocupada asalariada en teletrabajo por nivel de calificación, 2020-2021
(Porcentaje)



Nota 1: Otros incluye estar de vacaciones, licencia, descanso médico, otra modalidad, entre otros.

Nota 2: Las cifras de la categoría "Otros" del año 2020 son referenciales.

Nota 3: No calificado incluye el nivel educativo culminado hasta secundaria y superior universitario y no universitario incompletos. Calificado incluye a los niveles educativos universitarios y no universitarios completos.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), 2021-2022.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- **PEA ocupada asalariada en teletrabajo por rangos de edad**

Según rango de edad, los asalariados jóvenes (15 a 29 años) peruanos son los que presentan una menor tasa de acceso al teletrabajo (6,6% en el 2020 y 6,1% en el 2021 con relación al total de jóvenes). Esto puede ser explicado porque los jóvenes a menudo tienen menos experiencia laboral que los adultos y adultos mayores (Krcmar & Quaddus, 2008). Además, los jóvenes a menudo tienen menos responsabilidades familiares y personales, lo que les permite trabajar más horas y tener menos tiempo libre para teletrabajar (Chen & Lu, 2013).

Otra razón por la que los jóvenes tienen menos probabilidad de teletrabajar es que generalmente tienen un nivel de habilidades digitales más bajo que los adultos y adultos mayores (Guzman & Rosen, 2000). Esto puede

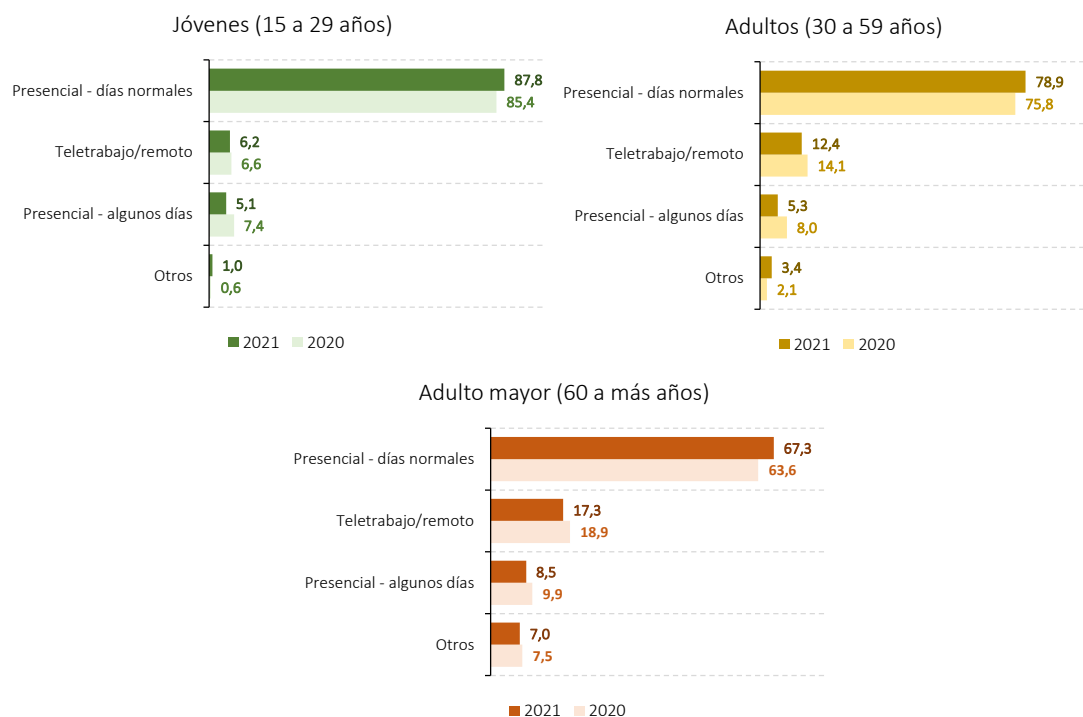
dificultarles el uso eficiente de la tecnología necesaria para teletrabajar. Además, los jóvenes también pueden tener menos acceso a la tecnología necesaria para teletrabajar debido a su menor poder adquisitivo (Vidal & Gómez-Lopez, 2018). Los adultos y adultos mayores suelen tener mayores ingresos y, por lo tanto, mayor capacidad para adquirir la tecnología necesaria para teletrabajar.

Por otro lado, los adultos mayores (60 a más años) asalariados de Perú fueron los que presentaron las mayores tasas de teletrabajo, dado que se registra que 2 cada 10 laboró bajo esta modalidad (18,9% en el 2020 y 17,3% en el 2021 con relación al total de adultos mayores). La principal explicación radica en que durante la pandemia de la COVID-19, los adultos mayores han sido considerados grupos de riesgo debido a su mayor vulnerabilidad a contraer la enfermedad (He & Lei, 2020). De este modo, teletrabajar les permitió reducir el riesgo de exposición al virus y proteger su salud.

No obstante, existen otras razones que explicarían este comportamiento, como el de encontrarse en edad de jubilación o cerca de ella, lo que significa que ya no tienen la obligación de asistir a un trabajo en un lugar físico todos los días (Dong & Chen, 2020). Además, se debe tener en cuenta que muchos adultos mayores tienen compromisos familiares o personales que les impiden asistir a un trabajo en un lugar físico de manera regular (Kim, 2020). Por último, los adultos mayores pueden tener mayor dificultad para desplazarse debido a problemas de salud o de movilidad (Li, Wu, & Wang, 2020). Teletrabajar les permite evitar estos problemas y trabajar desde la comodidad de su hogar.

En resumen, la historia de por qué los adultos mayores tienen más probabilidad de teletrabajar durante la etapa COVID-19 se debe a factores como la flexibilidad laboral que ofrece la jubilación, la necesidad de proteger la salud durante la pandemia, la conciliación de la vida laboral y personal y la dificultad para desplazarse debido a problemas de salud o movilidad. Estos factores han sido confirmados por estudios empíricos realizados en diferentes partes del mundo (Wang & Li, 2020).

Figura 5. Perú: PEA ocupada asalariada en teletrabajo por rango de edad, 2020-2021
(Porcentaje)



Nota 1: Otros incluye estar de vacaciones, licencia, descanso médico, otra modalidad, entre otros.

Nota 2: Las cifras de la categoría "Otros" son referenciales para ambos años. Las cifras de la categoría "presencial-algunos días" son referenciales para los adultos mayores (de 60 a más años).

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), 2021-2022.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

3.2. Demanda: Trabajadores en situación de teletrabajo en el sector formal privado

- **Trabajadores del sector formal privado por situación especial de trabajo**

El teletrabajo ha experimentado un aumento significativo durante la pandemia de la COVID-19 debido a varias razones. Una de las principales es la necesidad de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores durante el brote de enfermedad. Muchas empresas y organizaciones han adoptado el teletrabajo como medida de precaución para minimizar el riesgo de exposición al virus y evitar la propagación en el lugar de trabajo (Chen et al., 2020).

Otra razón importante del aumento del teletrabajo durante la pandemia es la flexibilidad y la conveniencia que ofrece. El teletrabajo permite a los trabajadores realizar sus tareas desde cualquier lugar y a su propio ritmo, lo que puede ser beneficioso para aquellos que tienen responsabilidades familiares o personales (Zhang et al., 2020). Además, el teletrabajo puede ahorrar tiempo y dinero en desplazamientos y puede ser más compatible con la vida familiar y personal.

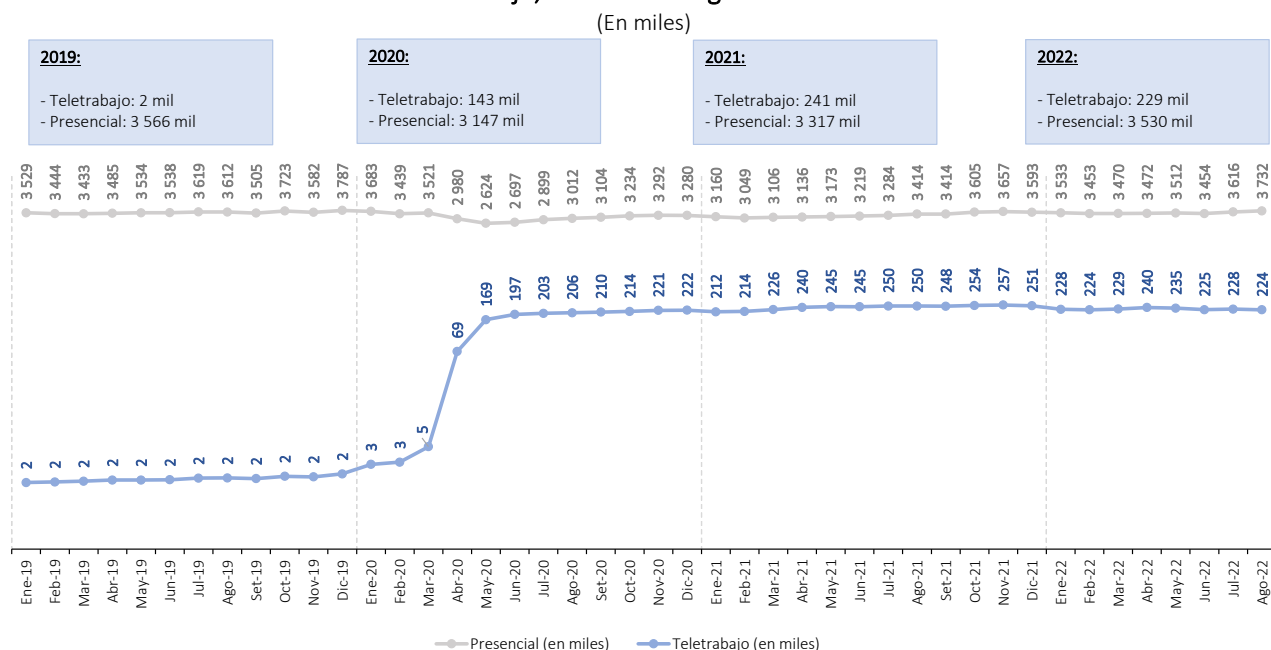
El teletrabajo también ha sido impulsado por la disponibilidad de tecnología y herramientas de colaboración en línea que facilitan el trabajo a distancia. Muchas empresas han invertido en equipos y software para mejorar la comunicación y la colaboración entre los trabajadores, lo que ha permitido una mayor eficiencia y productividad en el trabajo a distancia (Kwasnik & Janasz, 2020).

En línea con lo expuesto, en Perú, el gran aumento de trabajadores en situación de teletrabajo se dio principalmente en el año 2020, explicado principalmente por la pandemia de la COVID-19, que obligó a muchas empresas y trabajadores a adaptarse a nuevas formas de trabajo debido a las restricciones de movilidad y a las medidas de distanciamiento social efectuadas por los gobiernos. Como resultado, muchas empresas implementaron el trabajo remoto de manera temporal o permanente para poder seguir operando de manera eficiente durante la pandemia.

De este modo, se pasó de un promedio de 2 mil teletrabajadores al año en el 2019 a un total de 229 mil teletrabajadores en el año 2022 en el sector formal privado de la PE. Además, la proporción de teletrabajadores completos también cambió significativamente, mientras que en el 2019 solo representaban a 4 de cada 10 teletrabajadores, para el 2022 la relación pasó a 8 de cada 10; siendo el resto teletrabajadores de modalidad mixta. Ver Anexo A.

Según algunas características demográficas, los resultados son similares a lo obtenido en el capítulo anterior de "Oferta". En primer lugar, la tasa de teletrabajo es más alto en las mujeres: mientras que 8 de cada 100 mujeres laboró en modalidad de teletrabajo en el 2022, solo 5 de cada 100 hombres se encontró en la misma situación para el mismo año. Caso similar ocurre según el nivel de calificación, la brecha favorece a los calificados, quienes reportan que el 11,4% del total de calificados labora en modalidad de teletrabajo, mientras que solo el 3,0% del total de no calificados labora en dicha modalidad. Por rangos de edad la diferencia entre los adultos (6,7%) y los adultos mayores (6,1%) en modalidad de teletrabajo no fue alta; en el caso de los jóvenes (4,8%), la tasa de teletrabajo fue menor. Ver Anexo B.

Figura 6. Perú: Trabajadores (puestos de trabajo) en el sector formal privado, según situación especial de trabajo, enero 2019-agosto 2022



Nota: No se considera en el gráfico a los trabajadores sin información de su situación especial de trabajo.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- **Teletrabajadores del sector formal privado por tipo de contrato**

Según diversos estudios, los trabajadores con contrato a plazo indeterminado tienen mayor probabilidad de ser teletrabajadores que aquellos con contrato a plazo fijo. En principio, los trabajadores con contrato a plazo indeterminado suelen tener un mayor acceso a la formación y el desarrollo de habilidades, lo que les permite adaptarse mejor al teletrabajo (Álvarez-García y Martínez-Fernández, 2020). Sumado a esto, los trabajadores con contrato a plazo indeterminado suelen tener una mayor confianza por parte de la empresa, lo que puede facilitar el acceso al teletrabajo (Rodríguez-Pérez, 2017).

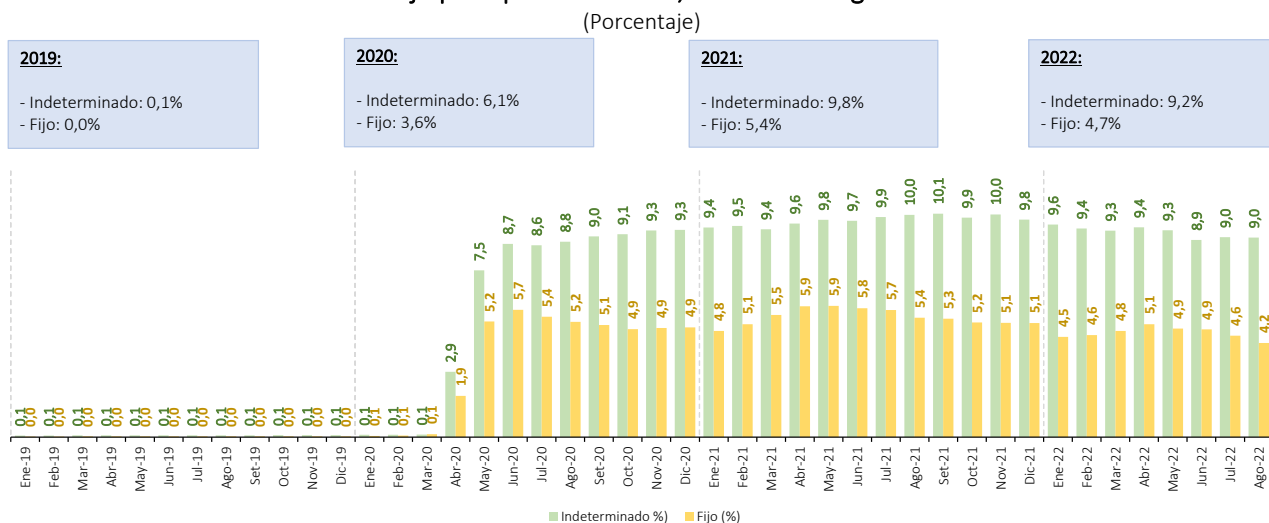
En línea con expuesto, en el caso peruano también se observa una tendencia a que los trabajadores del sector formal privado con contrato a plazo indeterminado (9,2% en el 2022) tengan una mayor tasa de teletrabajo que aquellos con contrato a plazo fijo (4,7%).

Cabe señalar que estos resultados pueden variar entre países, en algunas ocasiones el tipo de contrato no termina siendo un determinante del acceso al teletrabajo, explicado principalmente por la necesidad de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores durante el brote de enfermedad (Chen et al., 2020). En segundo lugar, el acceso al teletrabajo también puede depender de las tareas y las responsabilidades de cada trabajador, independientemente de su tipo de contrato. Por ejemplo, algunos trabajadores pueden tener tareas que requieren una presencia física en el lugar de trabajo, mientras que otros pueden realizar sus tareas de manera efectiva y eficiente desde cualquier lugar. En este sentido, el acceso al teletrabajo puede depender más de las características del trabajo y las habilidades del trabajador que del tipo de contrato que tenga (Zhang et al., 2020).

Además, el teletrabajo no siempre es una opción viable para todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contrato. Algunos trabajadores pueden no tener un espacio adecuado en casa para trabajar o pueden enfrentar problemas de conectividad o de acceso a la tecnología necesaria (Kwasnik & Janasz, 2020). En este sentido, el acceso al teletrabajo puede depender más de las condiciones personales y las circunstancias de cada trabajador que del tipo de contrato que tenga. Por ejemplo, el grado de conectividad digital puede ser un factor

importante para impulsar el teletrabajo, pues ámbitos regionales con mayor presencia de suscriptores de internet fija tienen una mayor tasa de teletrabajo y viceversa. Ver Anexo C.

Figura 7. Perú: Trabajadores (puestos de trabajo) en el sector formal privado en situación especial de teletrabajo por tipo de contrato, enero 2019-agosto 2022



Nota: Plazo indeterminado se refiere al D. Leg. N° 728. Contrato a plazo fijo incluye a tiempo parcial, por inicio o incremento de actividad, por necesidad del mercado, de temporada, entre otros.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

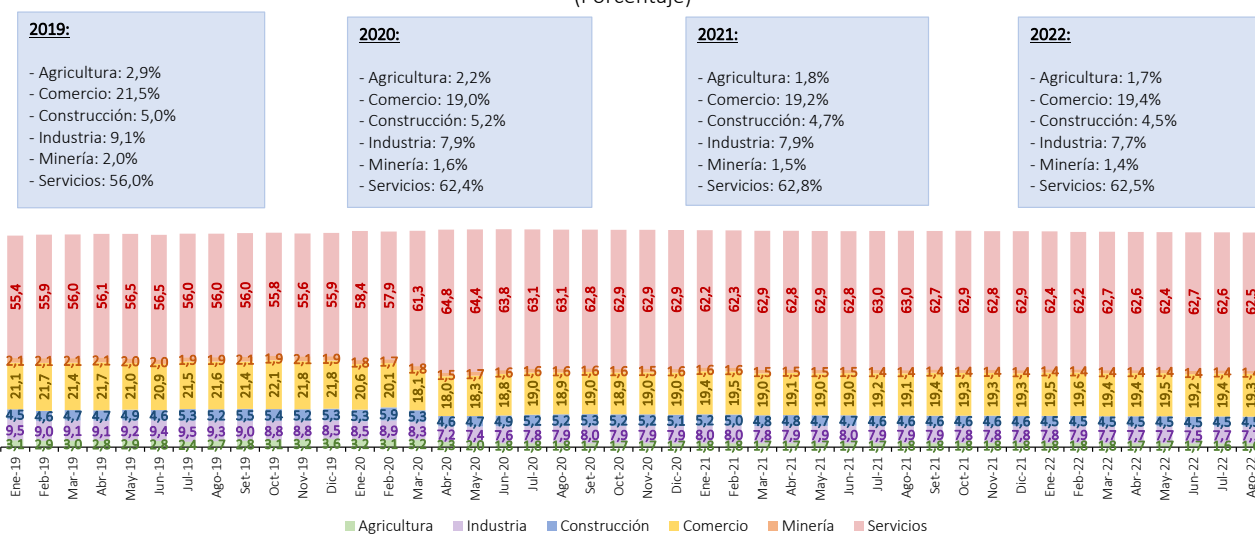
- **Teletrabajadores del sector formal privado por sector económico**

En Perú, la mayor proporción de teletrabajadores se desempeñó en el sector servicios, que logró concentrar al 54,4% de teletrabajadores en el 2019 y al 80,6% en el año 2022. La explicación de este comportamiento se debe a diversos factores. En primer lugar, el sector servicios incluye una amplia gama de actividades y tareas que se pueden realizar de manera efectiva a través de la tecnología y la colaboración en línea. Por ejemplo, muchos trabajadores del sector servicios, como los asistentes virtuales, los asesores financieros y los traductores, pueden realizar sus tareas sin la necesidad de estar físicamente presentes en el lugar de trabajo (Gajendran & Harrison, 2007).

En segundo lugar, el sector servicios también es el que ha experimentado una mayor adopción del teletrabajo debido a la pandemia de COVID-19. Muchas empresas y organizaciones del sector servicios han adoptado el teletrabajo como medida temporal para proteger la salud y la seguridad de sus trabajadores durante el brote de enfermedad (Chen et al., 2020).

Figura 8. Perú: Trabajadores (puestos de trabajo) en el sector formal privado en situación especial de teletrabajo por sector económico, enero 2019-agosto 2022

(Porcentaje)



Nota: No se incluye en el gráfico a los puestos de trabajo sin información del sector económico en el que laboraron (2,5% en promedio, durante todo el periodo).

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Es difícil determinar con certeza cuál es la categoría ocupacional que concentra la mayor cantidad de teletrabajadores, ya que esto puede variar según el país y la industria en cuestión. Sin embargo, algunos autores han señalado que los profesionales y técnicos suelen ser una de las categorías ocupacionales que concentran la mayor cantidad de teletrabajadores (Fernández-Polvillo et al., 2021; García-Muñoz y Martínez-Fernández, 2020; Javaloyes et al., 2019). Esto se debe en parte a que estas categorías ocupacionales suelen tener un mayor acceso a las tecnologías necesarias para el teletrabajo y una mayor flexibilidad en sus horarios de trabajo.

Otras categorías ocupacionales que también han registrado altos niveles de teletrabajo incluyen a los empleados de oficina y a los trabajadores de la información y la comunicación (Fernández-Polvillo et al., 2021; García-Muñoz y Martínez-Fernández, 2020).

En el caso de Perú, en la etapa de pre pandemia, las ocupaciones que más teletrabajadores concentraron fue la de “administradores de empresa” (6,6%) y “agentes técnicos de ventas, viajeros, y los representantes de fábricas o de firmas comerciales (6,0%). Para el 2022 esta situación cambió, dado que las ocupaciones más relacionadas al teletrabajo fueron los “empleados de servicios estadísticos y financieros” (10,9%), los “profesores de universidades, ESEP⁵ y otros centros de educación superior” (10,1%) y los “empleados de servicios administrativos” (8,6%) quienes en conjunto concentraron más de la cuarta parte del total de teletrabajadores.

⁵ Escuela Superior de Educación profesional.

Tabla 2. Perú: Trabajadores (puestos de trabajo) en el sector formal privado en situación especial de teletrabajo por grupo ocupacional, 2019-2022

(Porcentaje)

Ránking de ocupaciones	%	Ránking de ocupaciones	%
2019		2021	
Administradores de empresas (profesional)	6,6	Empleados de servicios estadísticos y financieros	10,9
Agentes técnicos de ventas, viajeros, representante de fábrica o de firmas comerciales	6,0	Profesores de universidades, ESEP y otros centros de educación superior	9,0
Otros oficinistas	5,1	Empleados de servicios administrativos	8,4
Empleados de servicios administrativos	4,6	Otros oficinistas	6,4
Contadores	4,5	Personal de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	4,4
Otros	73,2	Otros	60,9
Total	100,0	Total	100,0
2020		2022	
Empleados de servicios estadísticos y financieros	11,2	Empleados de servicios estadísticos y financieros	11,1
Empleados de servicios administrativos	9,1	Profesores de universidades, ESEP y otros centros de educación superior	10,1
Profesores de universidades, ESEP y otros centros de educación superior	7,6	Empleados de servicios administrativos	8,6
Otros oficinistas	6,6	Otros oficinistas	6,9
Agentes técnicos de ventas, viajeros, representante de fábrica o de firmas comerciales	4,0	Personal de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	5,0
Otros	61,6	Otros	58,3
Total	100,0	Total	100,0

Nota 1: Otros oficinistas incluye principalmente a los auxiliares de oficina (23,2%), empleados de oficina (76,7%), entre otros (0,1%).

Nota 2: Personal de servicios no clasificados bajo otros epígrafes comprende, principalmente, a vendedores por teléfonos (99,2%), entre otros (0,8%).

Nota 3: El 2022 corresponde al promedio de enero a agosto 2022.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

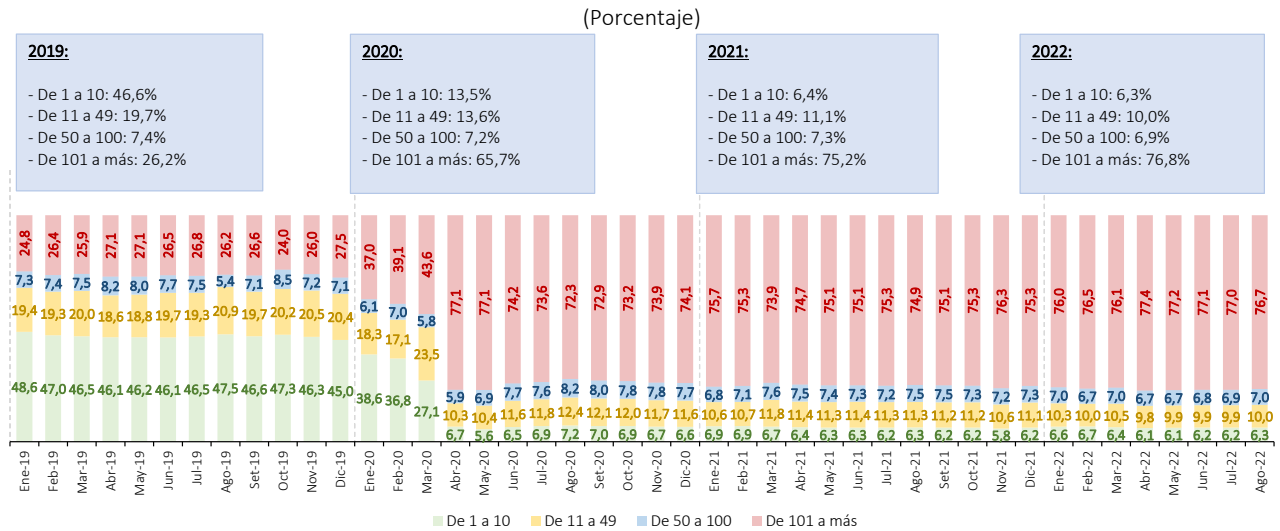
• Teletrabajadores del sector formal privado por tamaño de empresa

Los trabajadores de grandes empresas tienen mayor probabilidad de teletrabajar debido a una serie de factores históricos y actuales. En principio, las grandes empresas suelen tener mayor capacidad financiera y recursos tecnológicos que les permite implementar sistemas de teletrabajo (Dong & Chen, 2020). Esto les permite ofrecer a sus trabajadores la opción de trabajar desde casa y reducir costos relacionados con el espacio de trabajo. Además, durante la pandemia de COVID-19, muchas grandes empresas han implementado medidas de teletrabajo para proteger la salud de sus trabajadores y reducir la propagación del virus (He & Lei, 2020).

Asimismo, los trabajadores de grandes empresas suelen tener mayor acceso a herramientas y tecnología para el teletrabajo (Kim, 2020). Esto les permite realizar su trabajo de manera eficiente y productiva desde casa. Sumado a que, la tendencia internacional sugiere que muchas grandes empresas ya han adoptado políticas de teletrabajo a largo plazo incluso antes de la pandemia de COVID-19 (Li, Wu, & Wang, 2020).

En el caso de Perú, se reporta que las grandes empresas cobraron mayor protagonismo en el rol del contrato de teletrabajadores a partir de marzo y abril de 2020, etapa de inicio de confinamiento por la COVID-19. De este modo, al 2022, se muestra que las empresas más grandes (de 101 a más trabajadores) concentraron a un aproximado de 77 de cada 100 teletrabajadores.

Figura 9. Perú: Trabajadores (puestos de trabajo) en el sector formal privado en situación especial de teletrabajo por tamaño de empresa, enero 2019-agosto 2022



Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

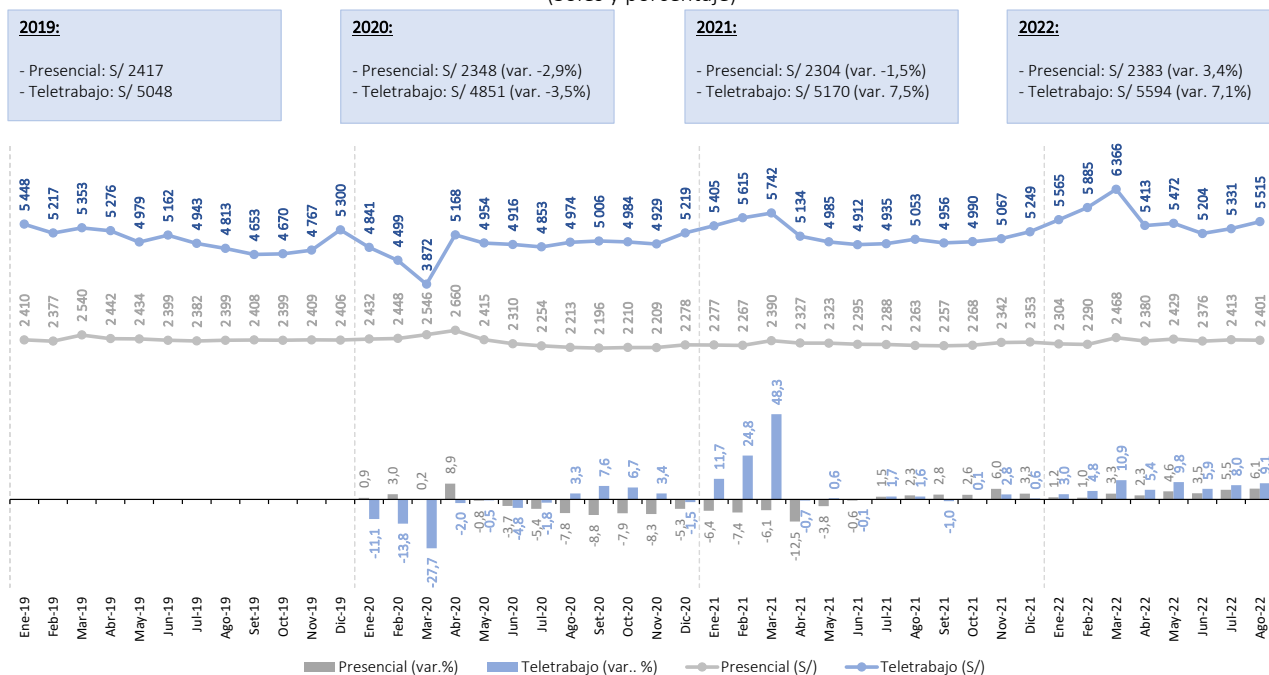
• Remuneraciones

Aunque no siempre es el caso, en general los teletrabajadores suelen percibir mayores remuneraciones que los trabajadores en presencial debido a varios motivos. Explicado principalmente porque los teletrabajadores a menudo tienen mayores niveles de educación y experiencia laboral que los trabajadores en presencial (Gajendran & Harrison, 2007). Esto puede influir en las remuneraciones que perciben, ya que los trabajadores con más educación y experiencia suelen tener salarios más altos.

En el Perú, los teletrabajadores percibieron una remuneración de S/ 5594 (7,1% más que en el 2021) y los trabajadores presenciales S/ 2383 (3,4% más que en el 2021) en el 2022. Asimismo, dentro del grupo de teletrabajadores, los hombres registran una mayor remuneración promedio (S/ 6510 en el 2022) que sus pares féminas (S/ 4486 en el 2022); situación similar ocurre con los calificados (S/ 6536 en el 2021) con relación a los no calificados (S/ 3429 en el 2022). Además, los adultos mayores (60 a más años) mostraron una mayor remuneración (S/ 6972 en el 2022) que los adultos (30 a 59 años – S/ 6088 en el 2022) y los jóvenes (hasta 29 años – S/ 2597 en el 2022). Ver Anexo D.

Figura 10. Perú: Remuneración promedio mensual de los trabajadores (puestos de trabajo) en el sector formal privado, según situación especial de trabajo, enero 2019-agosto 2022

(Soles y porcentaje)



Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

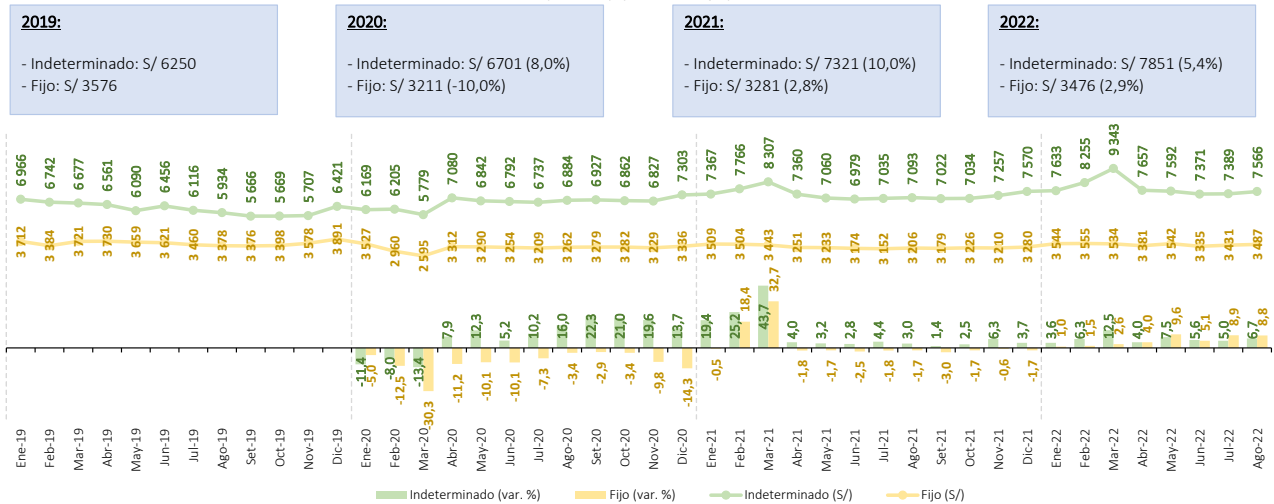
En Perú, se registra que los trabajadores con contrato a plazo indeterminado (S/ 7851 en el 2022) es mayor a lo reportado por los de contrato a plazo fijo (S/ 3476 en el 2022). Esto se puede explicar porque los teletrabajadores con contrato a plazo indeterminado suelen tener más experiencia y mayores responsabilidades en comparación con los teletrabajadores con contrato a plazo fijo, lo que puede llevar a una mayor remuneración (Alvarez, 2020).

Además, los teletrabajadores con contrato a plazo indeterminado pueden tener un mayor nivel de lealtad y compromiso hacia la empresa, lo que puede ser recompensado con una mayor remuneración (Pérez, 2017). Asimismo, los teletrabajadores con contrato a plazo indeterminado pueden tener una mayor negociación de salarios debido a su mayor experiencia y estabilidad laboral en comparación con los teletrabajadores con contrato a plazo fijo (García, 2016).

Por otro lado, los teletrabajadores con contrato a plazo indeterminado pueden tener acceso a beneficios adicionales, como seguro médico y planes de jubilación, que muchas veces no están disponibles para los teletrabajadores con contrato a plazo fijo (González, 2019).

Figura 11. Perú: Remuneración promedio mensual de los trabajadores (puestos de trabajo) en situación especial de teletrabajo, según tipo de contrato, enero 2019-agosto 2022

(Soles y porcentaje)



Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME) y T-Registro.

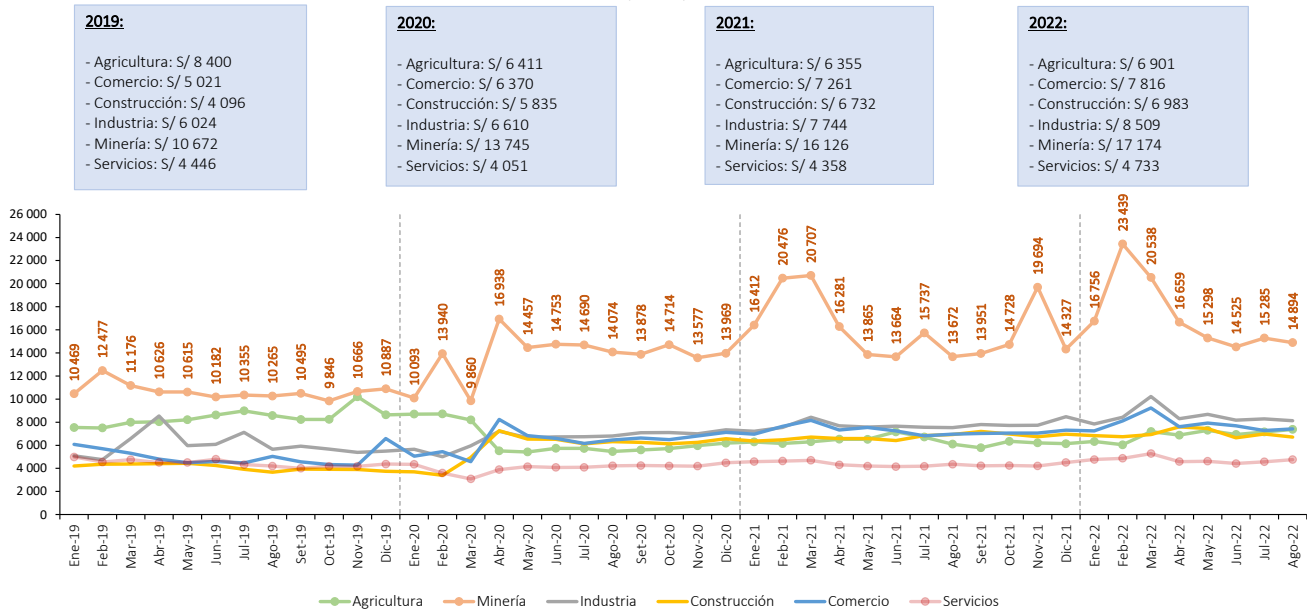
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Al estudiar la remuneración por sector económico, se nota un notable destaque de la minería (S/ 17 174 en el 2022) sobre las demás ramas, aunque ya se observó que la concentración del teletrabajo de este sector es relativamente baja (2,3% del total de teletrabajadores según lo visto en la Figura 8). La explicación de la alta remuneración del sector minero, es porque este sector se caracteriza en requerir un alto nivel de especialización y experiencia laboral, por lo que los teletrabajadores del sector suelen tener altos niveles de educación (Chen et al., 2020). Esto puede justificar el pago de mayores remuneraciones a los teletrabajadores del sector, ya que los trabajadores con más educación y experiencia suelen tener salarios más altos (Gajendran & Harrison, 2007).

Sumado a esto, la alta demanda de trabajadores especializados y la escasez de personal calificado en el sector minería también pueden llevar a que las empresas del sector ofrezcan mayores salarios para atraer y retener a los mejores trabajadores (Kwasnik & Janasz, 2020). Además, los teletrabajadores del sector minería pueden requerir equipos especializados y tecnología avanzada para realizar su trabajo (Liu et al., 2021), lo que puede justificar el pago de mayores remuneraciones. También pueden ser necesarios horarios irregulares o turnos de trabajo, lo que puede requerir una mayor remuneración (Park et al., 2019). Finalmente, la alta carga de trabajo y la responsabilidad asociadas al trabajo en el sector también pueden justificar una mayor remuneración para los teletrabajadores (Gajendran & Harrison, 2007).

Figura 12. Perú: Remuneración promedio mensual de los trabajadores (puestos de trabajo) en situación especial de teletrabajo, según sector económico, enero 2019-agosto 2022

(Soles)



Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

• Empresas que contratan teletrabajadores

En el Perú, en el año 2022 se observa que 12 461 empresas registraron tener al menos un teletrabajador entre sus contratados, lo que representó a apenas el 3,7% del total de empresas. La mayoría de las empresas no han adoptado el teletrabajo debido a una serie de factores. Ver Anexo E.

Una de las principales razones por las que la mayoría de las empresas no ofrecen teletrabajo es la falta de confianza en la capacidad de los empleados para trabajar de forma eficiente y productiva desde casa (Rippey y Webster, 2019). Esta falta de confianza puede ser el resultado de prejuicios o percepciones negativas sobre el teletrabajo, o simplemente de la falta de experiencia de la empresa con este tipo de trabajo.

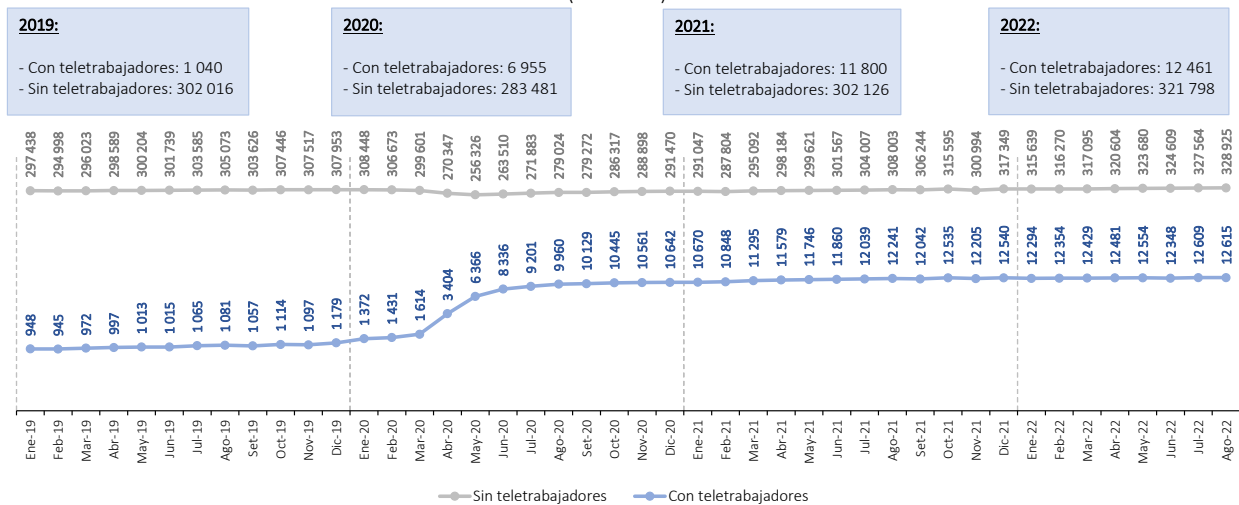
Otra razón por la que la mayoría de las empresas no ofrecen teletrabajo es la falta de una infraestructura adecuada (Kelloway, Barling, y Francis, 2018). Esto puede incluir la falta de equipos de teletrabajo, software de colaboración y soporte técnico, o la falta de una política y un marco de teletrabajo sólidos para guiar a los empleados y a la empresa durante el proceso.

Una tercera razón por la que la mayoría de las empresas no ofrecen teletrabajo es la falta de una cultura de teletrabajo en la organización (Rupnow y Stoner, 2016). En estas empresas, el teletrabajo puede no ser parte de la cultura empresarial y se cree que el trabajo en persona es necesario para el éxito y la productividad.

Otra razón por la que la mayoría de las empresas no ofrecen teletrabajo es la falta de flexibilidad en el modelo de negocio de la empresa. Algunas empresas pueden depender de la presencia física de sus empleados en el lugar de trabajo para cumplir con ciertos requisitos de seguridad o para brindar servicios en persona a sus clientes, lo que dificulta la adopción del teletrabajo (Gajendran, y Tannenbaum, 2007).

Figura 13. Perú: Empresas del sector formal privado con al menos un trabajador en modalidad especial de teletrabajo, enero 2019-agosto 2022

(Absoluto)



Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En el registro de la Planilla Electrónica del sector formal privado de Perú, se logra observar que 3 de cada 10 empresas de mayor tamaño (de 101 a más trabajadores) contratan al menos a un teletrabajador en su organización en el 2022, y que esta proporción se reduce a medida que el tamaño de empresa también es menor (solo 2 de cada 100 empresas de 1 a 10 trabajadores registra al menos a un teletrabajador para el mismo año).

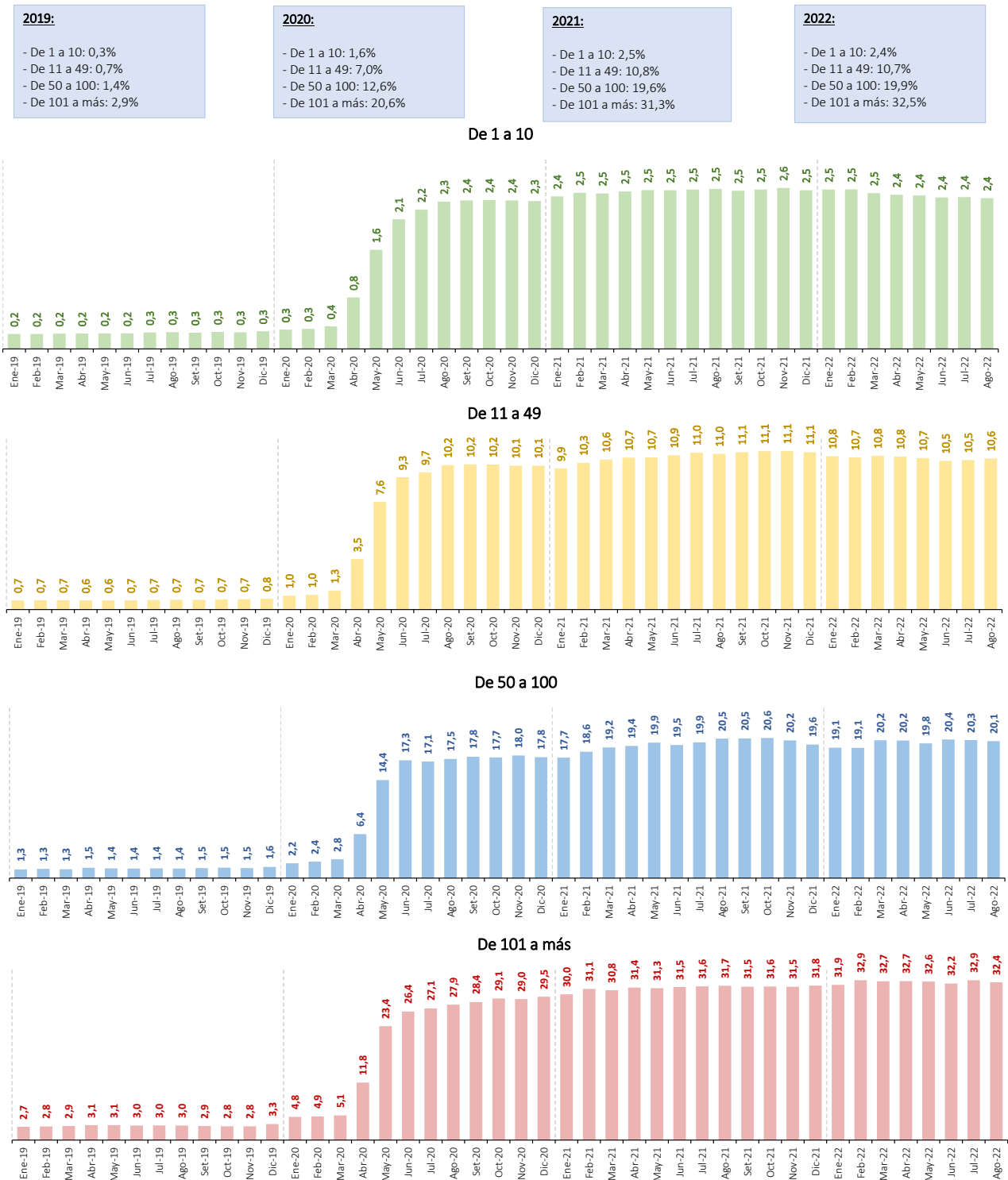
Una de las principales explicaciones de este fenómeno, es que las empresas de mayor tamaño tienen mayor capacidad financiera para invertir en la tecnología necesaria para implementar el teletrabajo de manera efectiva (Tannenbaum, Dittrich, & Mayne, 2018). Esto incluye la compra de equipos informáticos y de comunicación, así como la contratación de personal especializado en el mantenimiento y la seguridad de estos equipos. Además, las empresas de mayor tamaño tienen una mayor flexibilidad en su estructura organizativa, lo que les permite adaptarse más fácilmente a los cambios necesarios para implementar el teletrabajo (Kao & Tang, 2018).

Otra razón por la que las empresas de mayor tamaño tienen mayor probabilidad de aplicar el teletrabajo es que suelen estar más avanzadas en términos de digitalización de sus procesos y sistemas (Kao & Tang, 2018). Esto les permite utilizar herramientas y plataformas digitales para facilitar el teletrabajo de manera más efectiva. Además, el teletrabajo puede ser muy atractivo para los trabajadores, ya que les permite un mayor grado de flexibilidad y autonomía (Tannenbaum et al., 2018). Las empresas de mayor tamaño pueden ofrecer estas opciones a sus trabajadores, lo que les permite atraer y retener a los mejores talentos (Kao & Tang, 2018).

Por último, las empresas de mayor tamaño suelen tener una presencia más amplia en mercados internacionales, lo que les permite contratar a trabajadores en diferentes partes del mundo (Tannenbaum et al., 2018). El teletrabajo les permite a estos trabajadores colaborar y trabajar juntos a pesar de estar en diferentes ubicaciones geográficas.

En resumen, las empresas de mayor tamaño tienen mayor probabilidad de aplicar el teletrabajo debido a su mayor capacidad financiera y flexibilidad en la estructura organizativa, su mayor capacidad de adaptación a la digitalización, su mayor capacidad de atracción y retención de talento y su mayor presencia en mercados internacionales.

Figura 14. Perú: Empresas del sector formal privado con al menos un trabajador en teletrabajo/remoto, según tamaño de empresa, enero 2019-agosto 2022
(Absoluto y porcentaje)



Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En Perú, el mayor porcentaje de empresas del sector privado con al menos un teletrabajador es del sector servicios (62,5%), seguido del sector comercio (19,4%) para el año 2022.

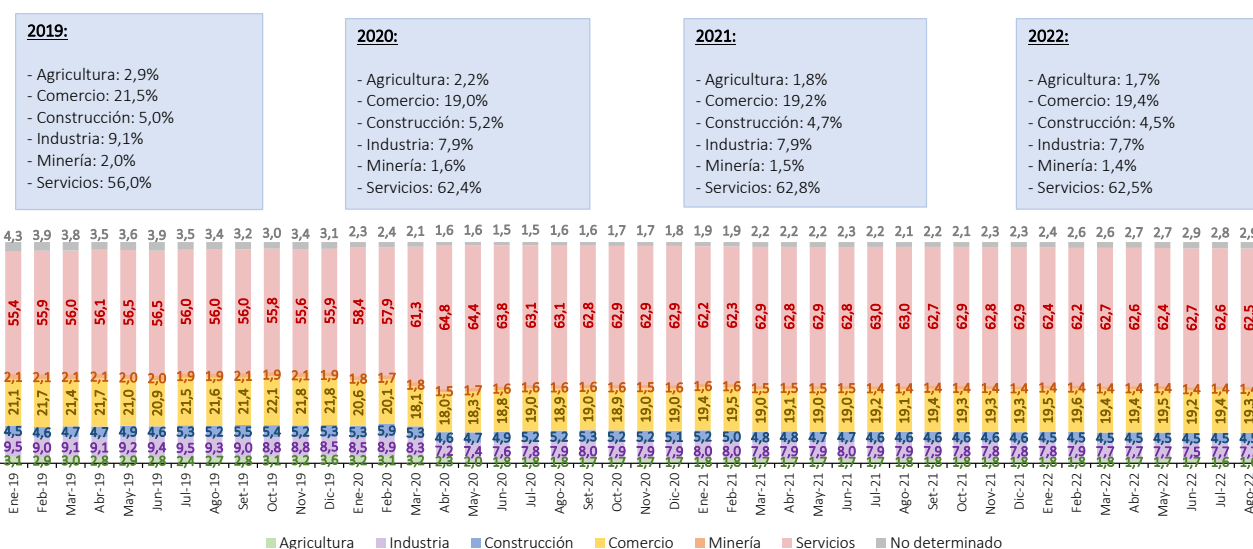
Según diversos estudios, las empresas del sector servicios son las que contratan más teletrabajadores debido a la naturaleza de sus actividades, que permiten la prestación de servicios a distancia. De acuerdo con OCDE

(2020) las empresas en el sector servicios tienen más probabilidades de ofrecer teletrabajo, ya que sus actividades son más fácilmente realizables a distancia.

Otro factor que contribuye a que las empresas del sector servicios contraten más teletrabajadores es la creciente demanda de servicios a distancia, como la atención al cliente, el soporte técnico y la asesoría en línea. (Rodríguez-Muñoz et al., 2018). Además, el teletrabajo permite a las empresas del sector servicios reducir costos operativos, como el alquiler de espacio de trabajo y el transporte, y aumentar la productividad de los trabajadores al permitirles trabajar desde cualquier lugar. (García-Morales et al., 2015).

En resumen, las empresas del sector servicios contratan más teletrabajadores debido a la naturaleza de sus actividades, que son fácilmente realizables a distancia, la creciente demanda de servicios a distancia y la eficiencia y rentabilidad del teletrabajo para ofrecer servicios.

Figura 15. Perú: Empresas del sector formal privado con al menos un trabajador en teletrabajo/remoto, según sector económico, enero 2019-agosto 2022
(Absoluto y porcentaje)



Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

4. Conclusiones

Oferta: PEA ocupada asalariada en situación de teletrabajo en el Perú

- Entre el 2020 y el 2021, si bien se incentivó a las empresas a que implementaran el teletrabajo, se observa que solo alrededor de 11 de cada 100 asalariados laboraron en esta situación especial de trabajo. Entre las causas que explicarían este fenómeno se destaca las dificultades técnicas y de infraestructura existentes, dado que el teletrabajo puede requerir una mayor inversión en tecnologías y una infraestructura adecuada, lo que puede ser un obstáculo para algunas empresas y trabajadores. Además, algunos estudios sugieren que la falta de políticas y regulaciones adecuadas para el teletrabajo también puede dificultar su implementación y promoción.
- Existe una marcada heterogeneidad con relación al acceso a un trabajo en situación de teletrabajo. De manera general, son las mujeres; adultos y adultos mayores; y los calificados los que presentan mayor representatividad en el acceso al teletrabajo. Esto explicado principalmente por la relación que guardan estas características con el acceso a tecnología, habilidades digitales, tipo de ocupación que desempeñan o por requerir una mayor protección de salud por la pandemia.

Demanda: Trabajadores en situación de teletrabajo en el sector formal privado

- Al igual que los resultados obtenidos en el análisis de oferta, aún persiste una notable mayoría de empresas que no se adaptó a la tendencia de la aplicación del teletrabajo. En esa línea, algunos estudios sostienen que un grueso de empresas no ofrecería puestos de trabajo en situación especial de teletrabajo por la falta de confianza en la capacidad de los empleados para trabajar de forma eficiente y productiva desde casa, confianza que puede ser el resultado de prejuicios o percepciones negativas sobre el teletrabajo, o simplemente por la falta de experiencia de la empresa con este tipo de trabajo o por su propia cultura empresarial. Otra razón por la que la mayoría de las empresas no ofreció teletrabajo es la falta de flexibilidad en el modelo de negocio de la empresa. Algunas empresas pueden depender de la presencia física de sus empleados en el lugar de trabajo para cumplir con ciertos requisitos de seguridad o para brindar servicios.
- En línea con los resultados anteriores, también se observa heterogeneidades a favor del grupo conformado por las mujeres, adultos y adultos mayores, y los calificados. No obstante, sumado a ellos se encuentran el grupo de trabajadores del sector servicio, los trabajadores con contrato a plazo indeterminado, y los trabajadores de empresas de mayor tamaño; estas últimas características se ven relacionadas con una mayor capacidad financiera para invertir en tecnología por parte de la empresa, por la naturaleza propia de las actividades que permiten el desarrollo del teletrabajo logrando la reducción de costos operativos y mejorando la productividad, entre otros.
- A nivel remunerativo, se registra que los teletrabajadores presentan, en promedio, niveles más alto en comparación a aquellos que laboran presencialmente. La principal explicación radica en que los teletrabajadores a menudo tienen mayores niveles de educación y experiencia laboral que los trabajadores en presencial. Asimismo, se observa que el grupo de teletrabajadores hombres, calificados, adulto y adulto mayor, con contrato a plazo indeterminado, y del sector minería son los que encabezan las remuneraciones más altas con relación a las demás características.

Bibliografía

Alvarez, A. (2020). Las diferencias salariales entre teletrabajadores con contrato a plazo indeterminado y a plazo fijo. *Trabajo y Empresa*, 23(3), pp. 123-138.

Álvarez-García, J., & Martínez-Fernández, R. (2020). El teletrabajo y la formación: una oportunidad para los trabajadores con contrato indefinido. *Revista de Investigación en Educación*, 8(2), 105-115.

Bughin, J., Hazan, E., Lund, S., & Manyika, J. (2018). *Independent work: Choice, necessity, and the gig economy*. McKinsey Global Institute.

Chen, Y., Li, X., Liu, J., & Li, Y. (2020). The impact of COVID-19 on telecommuting: A review. *Sustainability*, 12(17), 6491.

Chen, Y., & Lu, L. (2013). Factors influencing telework adoption: A qualitative study of the telework industry in Taiwan. *International Journal of Human Resource Management*, 24(8), 1624-1644.

Delgado, Á. L. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del covid-19. *Revista Iberoamericana de derecho del Trabajo y de la seguridad Social*, 2(3), 73-84.

Di Martino, V. y Wirth, L. (1990). Teletrabajo: Un Nuevo mundo de trabajo y de vida. *Revista Internacional del Trabajo*, (4), 109.

Dong, E., & Chen, Y. (2020). Telework and COVID-19: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5371.

Fernández-Polvillo, C., Casares-Hernández, F., & Martínez-Fernández, C. (2021). El trabajo remoto en España: evolución, características y perspectivas. *Revista de Estudios de Trabajo*, (44), 21-42.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524.

García, A. (2016). La negociación salarial de los teletrabajadores con contrato a plazo indeterminado. *Estudios de Economía Aplicada*, 34(3), pp. 456-471.

García-Morales, V. J., Museros-Blanco, I., & Martínez-Pérez, M. J. (2015). Impact of telework on service companies' efficiency: A study in the Basque Country. *Journal of Business Economics and Management*, 16(2), 358-372.

García-Muñoz, S., & Martínez-Fernández, C. (2020). Teletrabajo y teleactividad en la Unión Europea. *Revista de Estudios de Trabajo*, (42), 11-31.

González, J. (2019). Los beneficios laborales de los teletrabajadores con contrato a plazo indeterminado. *Revista de Derecho del Trabajo*, 45(2), pp. 89-105.

Guzman, F. T., & Rosen, B. (2000). Telecommuting in the United States: Determinants of its growth and geographic distribution. *Professional Geographer*, 52(2), 173-186.

Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 3, Nº 5, enero-junio, 2010: 93-109*, Universidad de Carabobo. ISSN: 1856-9099.

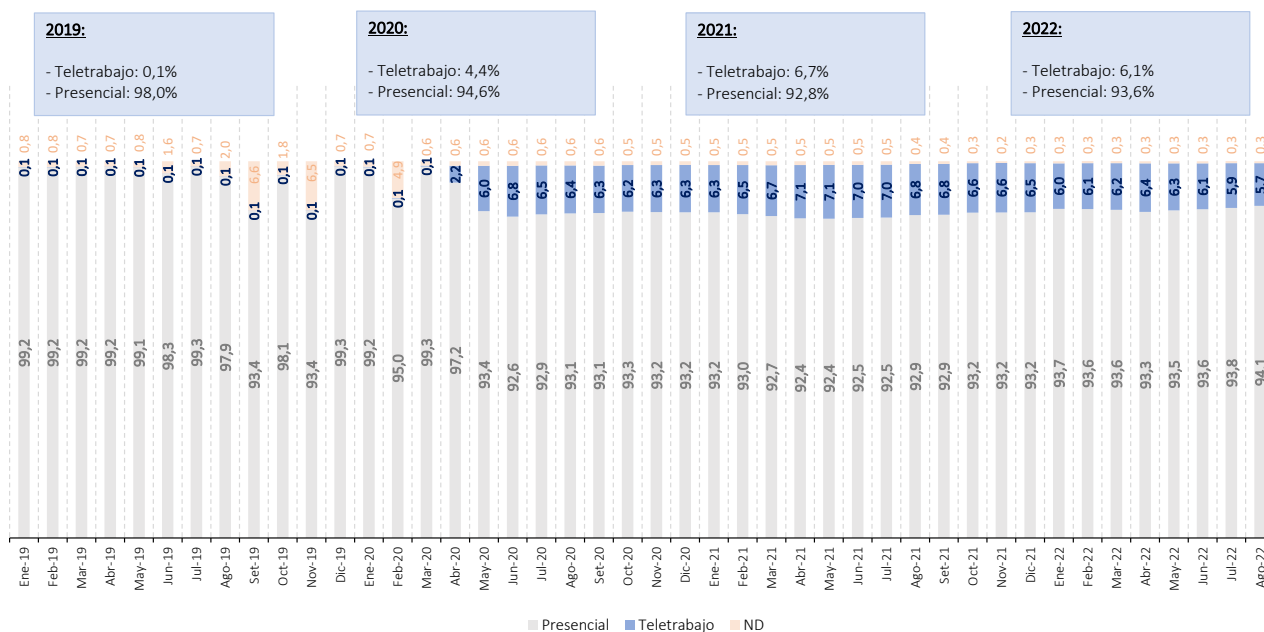
- He, L., & Lei, X. (2020). Factors influencing telework adoption during the COVID-19 pandemic: An empirical study in China. *Sustainability*, 12(17), 6708.
- Javaloyes, M., González-Pachón, E., & González-Romá, V. (2019). Teleworking and psychological health: A systematic review. *PloS one*, 14(9), e0221588.
- Kao, C. K., & Tang, Q. (2018). The Impact of Telecommuting on Productivity: A Meta-Analysis. *Telematics and Informatics*, 35(4), 806-818.
- Kelloway, A. K., Barling, J. L., & Francis, J. J. (2018). Telecommuting and Job Performance: The Role of Managerial Support. *Journal of Occupational Health Psychology*, s.f.
- Kim, Y. (2020). The impact of COVID-19 on telework in Korea. *Sustainability*, 12(18), 6886.
- Krambia-Kapardis, M., Alexopoulou, A., & Trianoudakis, D. (2020). Telework adoption: A review of the literature. *International Journal of Information Management*, 53, 102135.
- Krcmar, H., & Quaddus, M. (2008). Understanding telework adoption in the public sector. *Information Systems Frontiers*, 10(2), 165-175.
- Kwasnik, B., & Janasz, S. (2020). The influence of technology on the effectiveness of remote work during COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 12(20), 8357.
- Li, F., Wu, J., & Wang, Y. (2020). Telework during COVID-19 outbreak: A case study of China. *Sustainability*, 12(16), 6230.
- Liu, Y., Chen, Y., Liu, J., & Li, Y. (2021). The impact of telecommuting on occupational safety and health: A review. *Sustainability*, 13(3), 991.
- Lovato, C. & Simbaña, A. (2013). El teletrabajo como generación de plazas de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en el Ecuador. Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.
- Masfamilia, F. (2012). El libro blanco de teletrabajo de España [*Archivo PDF*]. Madrid: Fundación Masfamilia.
- Mintic. (2017). El libro blanco del teletrabajo en Colombia [*Archivo PDF*].
- MTPE (2022). Perú, ¿y cómo vamos? Informe Mensual del Empleo Formal Privado, agosto 2022.
- OCDE (2020). Trabajo a distancia durante la pandemia de COVID-19. Recuperado de <https://www.oecd.org/els/emp/trabajo-a-distancia-durante-la-pandemia-de-COVID-19.pdf>
- OIT. (2016). Las dificultades y oportunidades de teletrabajo para los trabajadores y empleados en los sectores de servicio de TIC y financieros. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Oyola Burgos, M. F. (2022). Análisis de la normativa del trabajo remoto en el Perú y sus diferencias con el teletrabajo.
- Owen, B. (2021). The state of telecommuting in the U.S. after COVID-19. FlexJobs. Recuperado de <https://www.flexjobs.com/blog/post/state-of-telecommuting-after-covid-19/>

- Park, J., Kim, H., & Lee, J. (2019). The effects of telecommuting on work-family conflict and job satisfaction: The moderating roles of family support and work-family culture. *Sustainability*, 11(22), 6254.
- Pérez, M. (2017). La lealtad de los teletrabajadores con contrato a plazo indeterminado hacia la empresa. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), pp. 89-101.
- Ramírez Pérez, J. (2018). Ventajas y desventajas de la implementación del Teletrabajo: Revisión de la literatura. Universidad del Rosario.
- Rippey, S. E., & Webster, J. G. (2016). The Impact of Telecommuting on Organizational Culture and Team Cohesiveness: A Qualitative Analysis. *Journal of Business and Technical Communication*, s.f.
- Rodríguez-Pérez, A. (2017). Teletrabajo y confianza en la empresa: un análisis comparativo entre trabajadores con contrato indefinido y temporal. *Revista de Gestión de Personas*, 25(1), 67-73.
- Rodríguez-Muñoz, A., López-Sintas, J., & Varela-Candamio, L. (2018). The impact of new technologies on the demand for services: An empirical analysis. *Tourism Economics*, 24(1), 85-
- Rupnow, M. A., & Stoner, M. J. (2016). Telecommuting, Work-Life Balance, and Job Satisfaction: An Empirical Analysis. *Journal of Business and Technical Communication*, s.f.
- Tannenbaum, R. S., Dittrich, J. R., & Mayne, E. S. (2018). The Impact of Telecommuting on Firm Performance: Evidence from a Large Retail Bank. *Journal of Business Research*, 82, 101-110.
- Vidal, J. C., & Gómez-Lopez, M. A. (2018). The determinants of telework adoption in Spain. *Telecommunications Policy*, 42(9), 675-689.
- Wang, Y., & Li, F. (2020). Telework and COVID-19 in China: An exploratory study. *Sustainability*, 12(17), 6454.
- Zhang, J., Li, Y., & Wang, D. (2020). The impact of telecommuting on job satisfaction and turnover intention: A meta-analysis. *Human Resource Management Review*, 30(4), 101847.
- Zhang, Y., Wu, Y., Zhang, S., & Zhang, J. (2020). The impact of COVID-19 on telecommuting: A literature review. *Sustainability*, 12(22), 9295.

Anexos

Anexo A. Teletrabajadores completos y mixtos en el sector formal privado

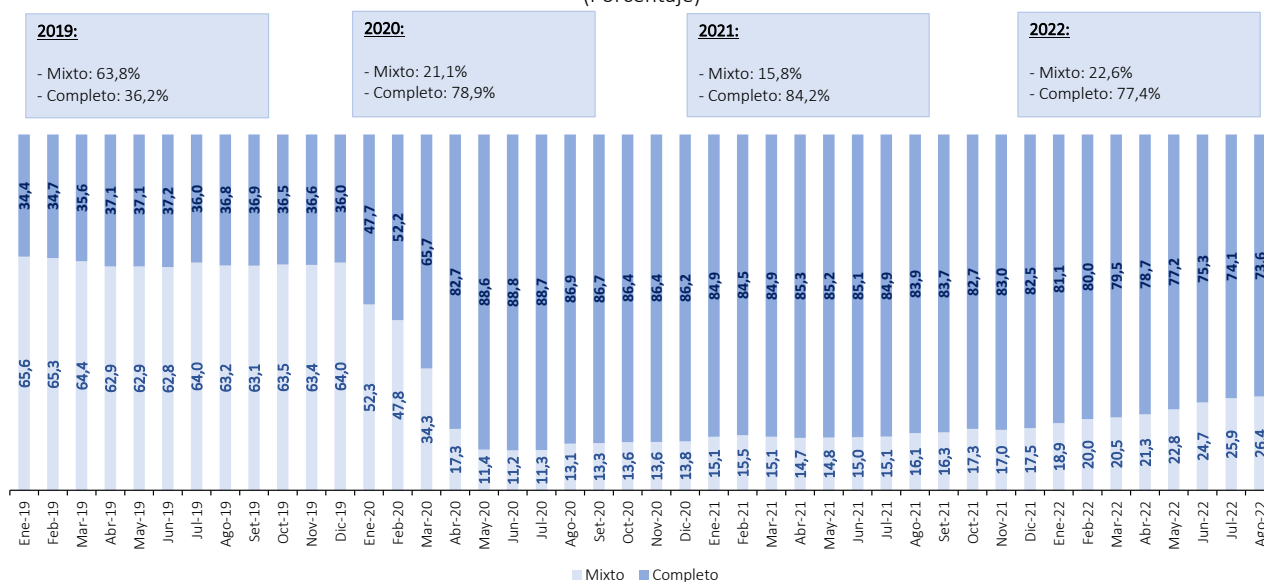
Figura 16. Perú: Trabajadores (puestos de trabajo) en el sector formal privado, según situación especial de trabajo, enero 2019-agosto 2022 (Porcentaje)



Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Figura 17. Perú: Trabajadores (puestos de trabajo) en el sector formal privado con situación especial de teletrabajo mixto y completo, enero 2019-agosto 2022 (Porcentaje)



Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Tabla 3. Perú: Trabajadores (puestos de trabajo) en el sector formal privado, según modalidad especial de trabajo, enero 2020-agosto 2022
(Var. %)

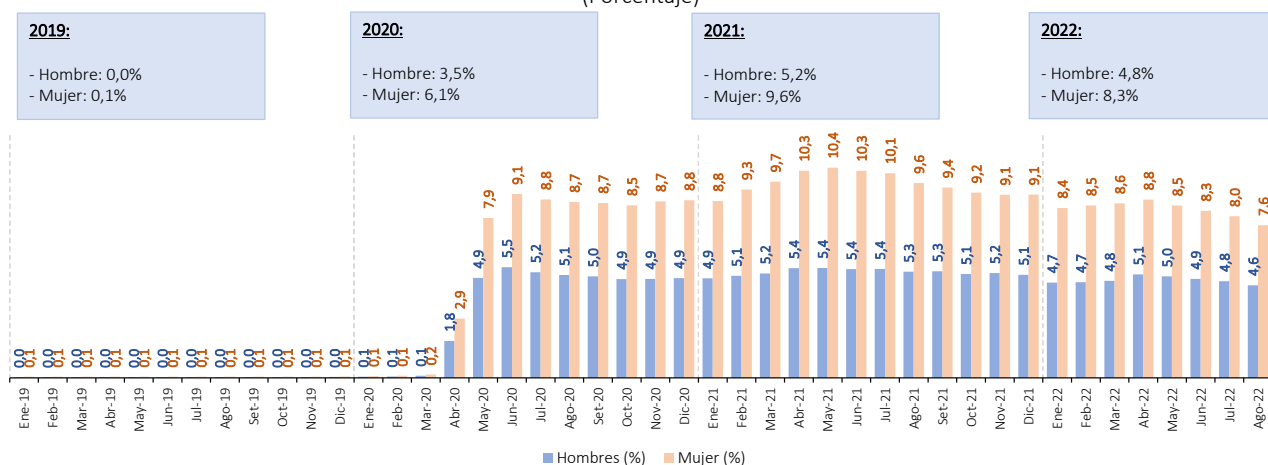
Fecha	Presencial (var. %)	Teletrabajo (var. %)
Ene-20	4,4	67,3
Feb-20	-0,2	75,4
Mar-20	2,6	166,5
Abr-20	-14,5	3756,3
May-20	-25,7	9429,1
Jun-20	-23,8	10905,6
Jul-20	-19,9	10693,8
Ago-20	-16,6	10825,1
Set-20	-11,4	11250,4
Oct-20	-13,1	10755,6
Nov-20	-8,1	11244,3
Dic-20	-13,4	10375,9
Ene-21	-14,2	7545,4
Feb-21	-11,3	7142,9
Mar-21	-11,8	4822,8
Abr-21	5,2	250,5
May-21	20,9	44,8
Jun-21	19,3	24,5
Jul-21	13,3	23,1
Ago-21	13,3	21,2
Set-21	10,0	17,9
Oct-21	11,5	18,5
Nov-21	11,1	16,5
Dic-21	9,6	13,4
Ene-22	11,8	7,5
Feb-22	13,2	4,9
Mar-22	11,7	1,5
Abr-22	10,7	-0,3
May-22	10,7	-4,1
Jun-22	7,3	-8,3
Jul-22	10,1	-8,5
Ago-22	9,3	-10,2

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Anexo B. Teletrabajadores por sexo, edad y nivel de calificación en el sector formal privado

Figura 18. Perú: Tasa de teletrabajadores en el sector formal por sexo, enero 2019-agosto 2022
(Porcentaje)



Nota: La tasa de teletrabajadores se calcula como el ratio entre la suma de trabajadores en modalidad de teletrabajo, entre el total de trabajadores.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Figura 19. Perú: Tasa de teletrabajadores en el sector formal privado por rangos de edad, enero 2019-agosto 2022

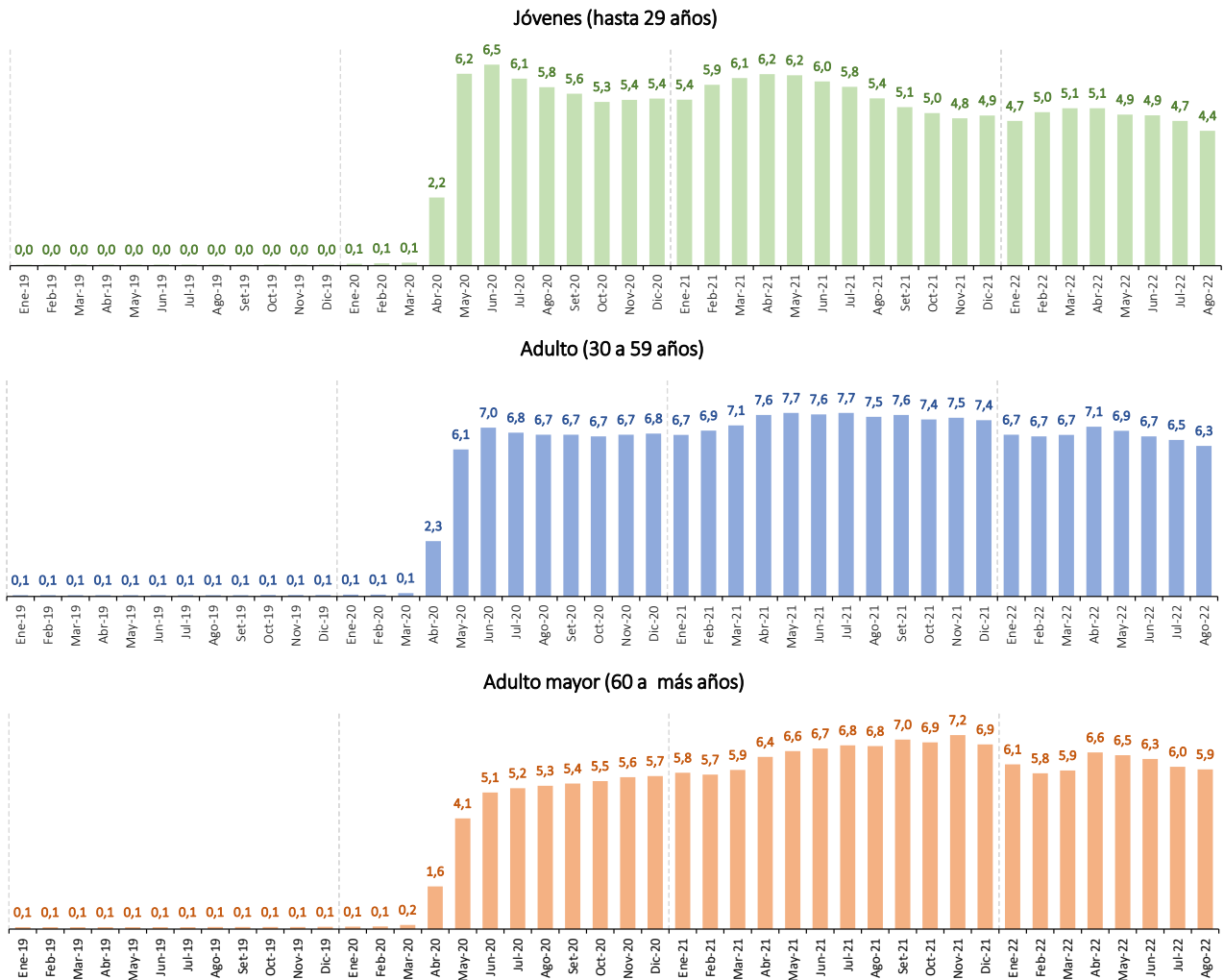
(Porcentaje)

2019:
 - Jóvenes (hasta 29): 0,0%
 - Adultos (30 a 59): 0,1%
 - Adulto mayor (60 a más): 0,1%

2020:
 - Jóvenes (hasta 29): 4,1%
 - Adultos (30 a 59): 4,7%
 - Adulto mayor (60 a más): 3,7%

2021:
 - Jóvenes (hasta 29): 5,6%
 - Adultos (30 a 59): 7,4%
 - Adulto mayor (60 a más): 6,6%

2022:
 - Jóvenes (hasta 29): 4,8%
 - Adultos (30 a 59): 6,7%
 - Adulto mayor (60 a más): 6,1%

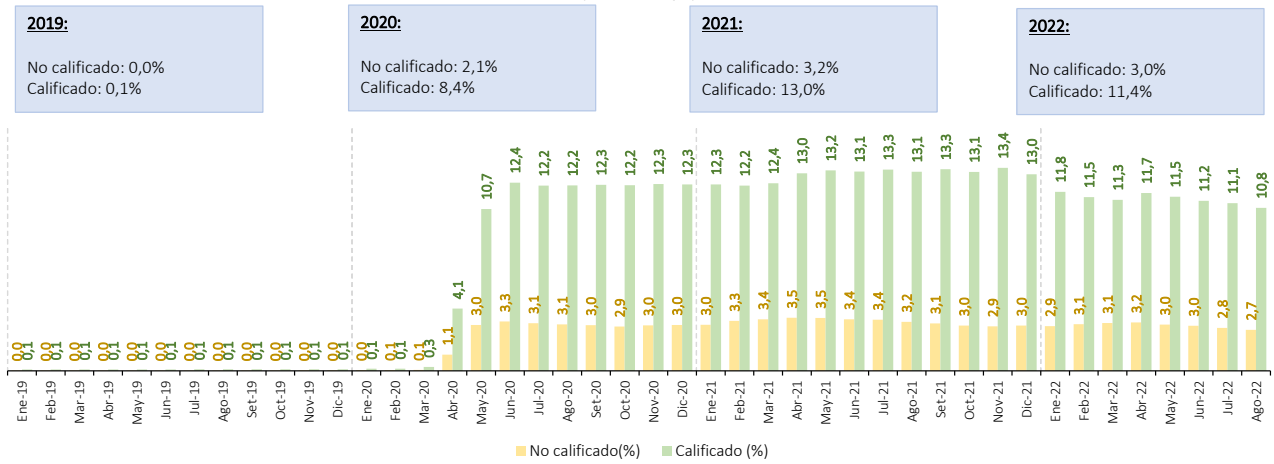


Nota: La tasa de teletrabajadores se calcula como el ratio entre la suma de trabajadores en modalidad de teletrabajo, entre el total de trabajadores.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

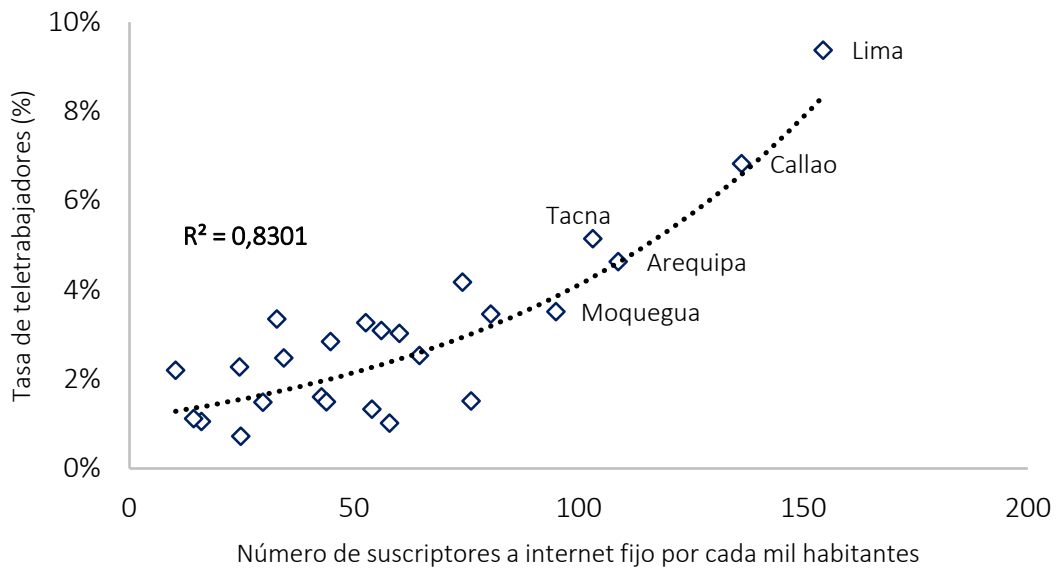
Figura 20. Perú: Tasa de teletrabajadores en el sector formal privado por nivel de calificación, enero 2019-agosto 2022 (Porcentaje)



Nota: La tasa de teletrabajadores se calcula como el ratio entre la suma de trabajadores en modalidad de teletrabajo, entre el total de trabajadores.
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Anexo C. Conectividad a internet fija y teletrabajo

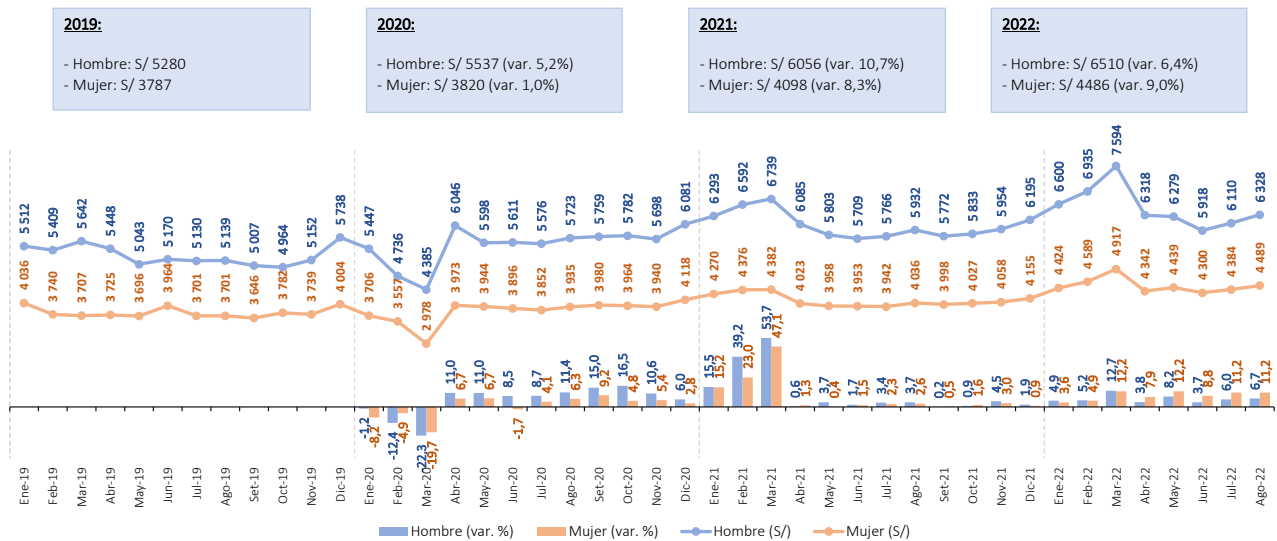
Figura 21. Perú: Número de suscriptores de internet fija por cada mil habitantes versus Tasa de Teletrabajo, según departamentos, 2021



Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro). Ministerio de Transportes y Comunicaciones - Dirección General de Regulación y Asuntos Internacionales de Comunicaciones.
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Anexo D. Remuneración de los trabajadores del sector formal privado por sexo, edad y calificación

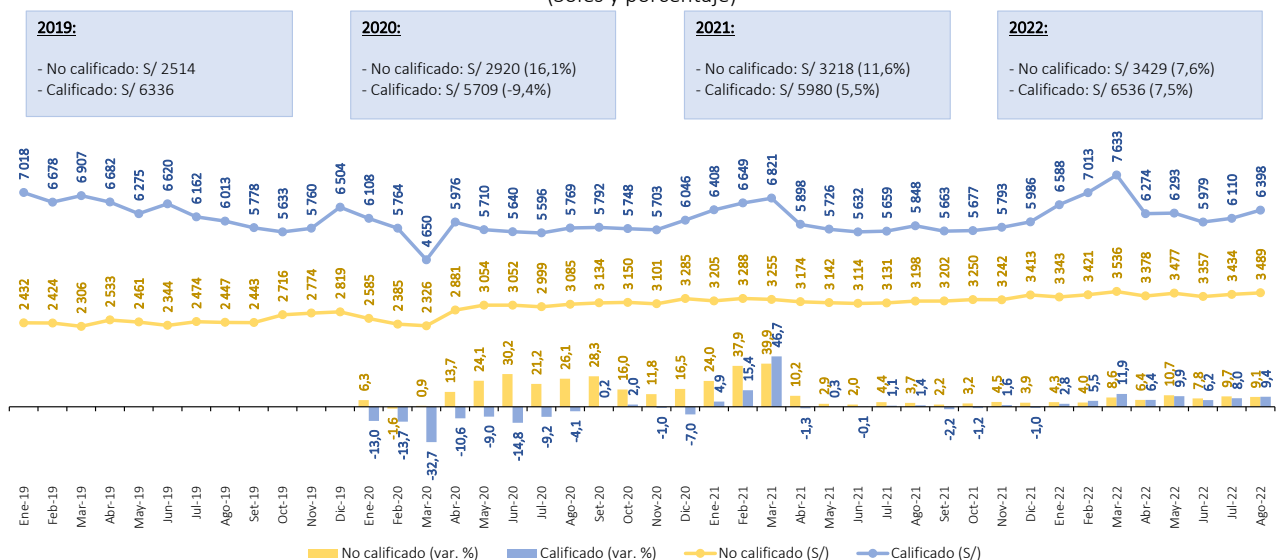
Figura 22. Perú: Remuneración promedio mensual de los trabajadores (puestos de trabajo) del sector formal privado en situación especial de teletrabajo por sexo, enero 2019-agosto 2022 (Soles y porcentaje)



Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

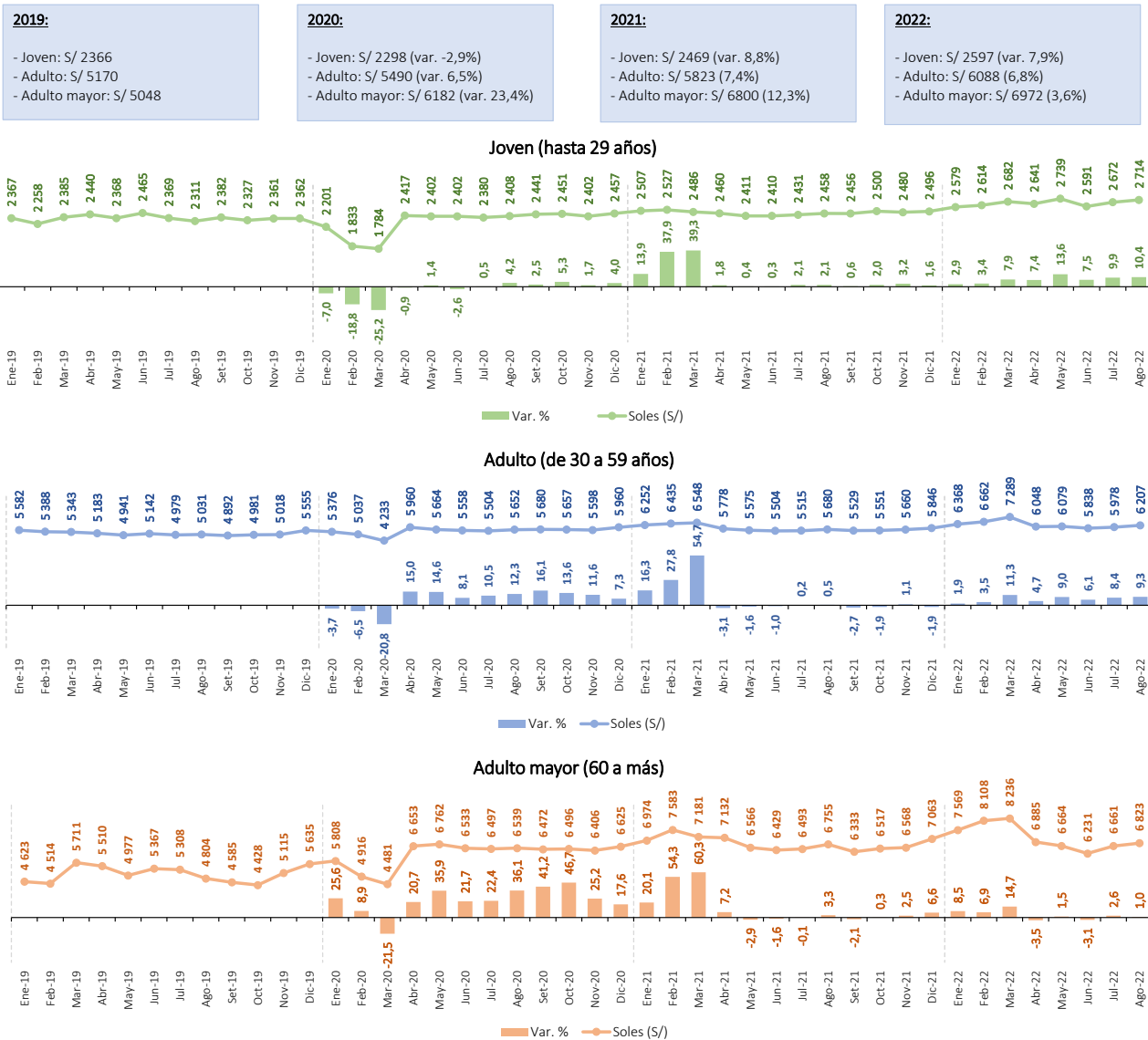
Figura 23. Perú: Remuneración promedio mensual de los trabajadores (puestos de trabajo) del sector formal privado en situación especial de teletrabajo por nivel de calificación, enero 2019-agosto 2022 (Soles y porcentaje)



Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Figura 24. Perú: Remuneración promedio mensual de los trabajadores (puestos de trabajo) del sector formal privado en modalidad especial de teletrabajo por rango de edad, enero 2019-agosto 2022
(Soles y porcentaje)

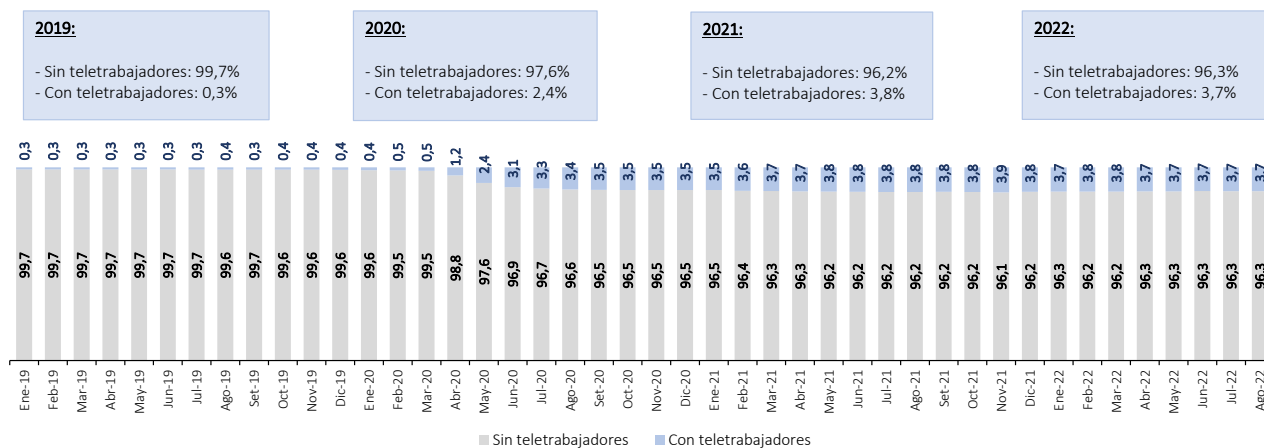


Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Anexo E. Proporción de empresas que contratan teletrabajadores

Figura 25. Perú: Empresas del sector formal privado con al menos un trabajador en modalidad especial de teletrabajo, enero 2019-agosto 2022 (Porcentaje)



Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).