

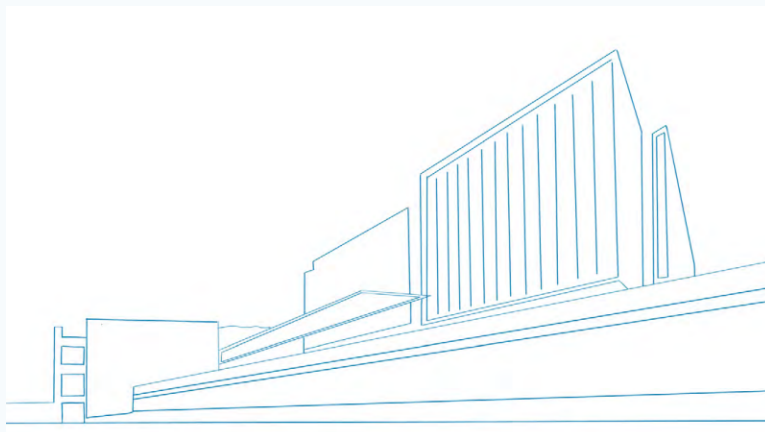
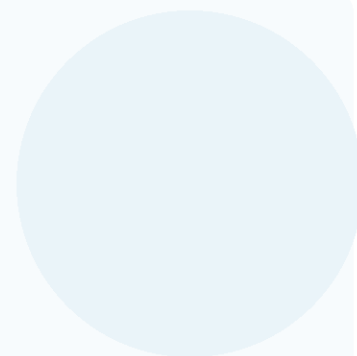
GUÍA PARA INVESTIGADORES UDD

ORIENTACIONES PARA

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Orientaciones éticas y metodológicas
para equipos de investigación

Independencia y resguardo
laboral



CONTENIDOS

Orientaciones éticas y metodológicas para equipos de investigación

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

1. Introducción
2. Marco Normativo Chileno
3. Por qué Trabajadores/as son una Población Potencialmente Vulnerable en Investigación
4. Beneficios Esperables y Justificación Científica
5. Cuestiones Metodológicas Centrales: Diseño, Muestreo y Control del 'Diferencial de Poder'
6. Reclutamiento: quién Invita, dónde, y con qué Mensajes
7. Consentimiento Informado en Contextos Jerárquicos: Credibilidad y Trazabilidad
8. Privacidad y Gestión de Registros: el 'Gran Tema' en Investigación Laboral
9. Comunicación de Resultados y Riesgo de Daño Secundario
10. Seguridad y Bienestar: Temas Sensibles en el Lugar de Trabajo
11. Referencias

Capítulo I

Fundamentos y contexto

1. INTRODUCCIÓN

La investigación que involucra trabajadores/as y empleados/as, especialmente cuando se realiza en el lugar de trabajo o con mediación del empleador, plantea un tipo de vulnerabilidad característico: la denominada “vulnerabilidad por salario” (paycheck vulnerability), que emerge cuando la participación o los hallazgos del estudio pueden afectar, real o percibidamente, la estabilidad laboral, los beneficios, las oportunidades de ascenso o la reputación ocupacional. En este escenario, el riesgo central no siempre es físico, sino social, económico y relacional: presión de supervisores o sindicatos, temor a represalias, exposición de datos en registros internos, o efectos indirectos por resultados agregados que gatillen decisiones empresariales.



2. MARCO NORMATIVO CHILENO

El Código del Trabajo reconoce la función social del trabajo y exige que las relaciones laborales se funden en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género; además, tipifica acoso sexual, acoso laboral y violencia ejercida por terceros en el trabajo. Asimismo, prohíbe actos de discriminación que no se basen en idoneidad o capacidad, incluyendo motivos como situación socioeconómica, orientación sexual e identidad de género, entre otros. Estas normas son pertinentes para investigación porque refuerzan un estándar mínimo: el estudio no debe transformarse en un mecanismo que facilite discriminación, represalias o exposición.

En materia procedimental, el Código del Trabajo regula investigaciones internas por acoso sexual, laboral o violencia, exigiendo que se sujeten a principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad. Esto es útil como referencia institucional cuando un estudio se desarrolla en ambientes con conflictos o denuncias vigentes, o cuando el equipo debe coordinarse con mecanismos internos sin comprometer la independencia de la investigación.

Finalmente, la normativa laboral y doctrina administrativa han destacado que el empleador debe mantener reserva de información privada del trabajador a la que tenga acceso con ocasión de la relación laboral y que es contrario a derecho usar datos personales laborales para construir “listas negras”. Esto se relaciona directamente con riesgos de investigación: la confidencialidad no puede quedar subordinada a intereses de gestión de personal.

3. POR QUÉ TRABAJADORES/AS SON UNA POBLACIÓN POTENCIALMENTE VULNERABLE EN INVESTIGACIÓN

La vulnerabilidad surge de la asimetría de poder y de la dependencia económica. Durante el reclutamiento, pueden existir presiones explícitas o implícitas para participar, no participar o responder de determinada

manera, provenientes de jefaturas, pares o sindicatos. Además, la capacidad de otorgar un consentimiento libre puede verse erosionada si la persona no se siente cómoda haciendo preguntas, rechazando o retirándose. Por último, los hallazgos pueden tener efectos sobre la seguridad económica o personal del trabajador/a: por ejemplo, si el empleador infiere bajo rendimiento, consumo de sustancias, condiciones de salud o incumplimientos de credenciales.

Capítulo II

Diseño y criterios éticos

4. BENEFICIOS ESPERABLES Y JUSTIFICACIÓN CIENTÍFICA

La investigación con trabajadores/as puede mejorar seguridad y salud ocupacional, ampliar comprensión de exposiciones y fortalecer políticas internas. No obstante, para ser ética debe existir justificación científica clara y utilidad social o institucional legítima que no instrumentalice a trabajadores/as como población de conveniencia. El diseño debe demostrar por qué la pregunta requiere este contexto, cómo se distribuirán de manera justa cargas y beneficios, y qué medidas impedirán que el estudio se convierta en una herramienta de vigilancia o disciplinamiento.



5. CUESTIONES METODOLÓGICAS CENTRALES: DISEÑO, MUESTREO Y CONTROL DEL ‘DIFERENCIAL DE PODER’

En investigación laboral, la metodología es también una salvaguarda. Un protocolo robusto explicita: (a) quién define la pregunta y con qué independencia respecto del empleador; (b) cómo se realizará el muestreo (voluntario, aleatorio, por turnos, por unidades) evitando que supervisores seleccionen ‘a dedo’; (c) qué incentivos se usarán y por qué no constituyen influencia indebida; y (d) cómo se evitará que la participación sea percibida como obligación laboral.

Cuando se recluta en un mismo sitio, conviene evaluar contaminación y presión entre pares. En encuestas o entrevistas sobre clima laboral, acoso o seguridad, la presencia de supervisores en el entorno puede modificar respuestas. Por ello, el protocolo debe justificar el lugar de aplicación (fuera de horario, en espacios neutrales, modalidad remota) y medidas para asegurar privacidad.

6. RECLUTAMIENTO: QUIÉN INVITA, DÓNDE, Y CON QUÉ MENSAJES

Se recomienda que la invitación provenga del equipo investigador o de un intermediario neutral (por ejemplo, una unidad académica o un tercero independiente), y no de la jefatura directa. Si el empleador debe facilitar acceso (por turnos, correo institucional, afiches), el mensaje debe ser cuidadosamente redactado para enfatizar voluntariedad y ausencia de consecuencias. Los scripts deben evitar lenguaje que sugiera obligación (“la empresa requiere”, “se solicita completar”) y deben incluir un canal alternativo de contacto directo con el equipo investigador.

En presencia de sindicatos, corresponde prevenir coerción ‘pro social’: la promoción de participación con expectativa de beneficios o ‘entitlements’ también puede operar como presión. El protocolo debe explicar cómo se comunicará con sindicatos sin trasladarles la función de reclutamiento y sin vincular participación con beneficios laborales.

Capítulo III

Participación y salvaguardas

7. CONSENTIMIENTO INFORMADO EN CONTEXTOS JERÁRQUICOS: CREDIBILIDAD Y TRAZABILIDAD

El consentimiento debe abordar explícitamente los riesgos ocupacionales, incluso si se consideran improbables, y detallar salvaguardas. Un componente crítico es describir quién tendrá acceso a datos identificables, si existieran, y afirmar de manera verificable que jefaturas y RR.HH. no accederán a respuestas individuales. La credibilidad requiere coherencia entre promesas y arquitectura real de datos (por ejemplo, no recolectar RUT si no es imprescindible; separar llaves de identificación; restringir accesos).



Se recomienda incluir una cláusula específica: participación voluntaria; rechazo o retiro sin consecuencias; y aclaración de que la decisión no afectará evaluación de desempeño, turnos, beneficios o continuidad laboral. Cuando el reclutamiento ocurre durante la jornada, debe explicitarse que participar o no participar no será observado ni registrado por supervisores.

8. PRIVACIDAD Y GESTIÓN DE REGISTROS: EL ‘GRAN TEMA’ EN INVESTIGACIÓN LABORAL

El acceso a registros de personal o de salud ocupacional incrementa riesgos. En este tipo de estudio, la confidencialidad puede afectar retención de empleo, seguros u otros beneficios. Por ello, el plan de manejo

de datos debe definir con precisión: control de datos; autorizaciones de acceso; uso de identificadores; inclusión o no de resultados en registros de personal o ficha ocupacional; y forma de reporte agregado. En diseños con múltiples estudios simultáneos sobre la misma dotación, el riesgo de reidentificación aumenta y debe abordarse como riesgo acumulativo.

En Chile, el estándar laboral de no discriminación y la obligación de resguardar dignidad se refuerzan con la prohibición de usar antecedentes personales no relacionados con idoneidad para decisiones de empleo. En investigación, esto implica evitar recolectar datos clínicos o de consumo de sustancias que puedan ser interpretados como 'idoneidad' laboral por terceros, salvo justificación fuerte y salvaguardas que hagan imposible su uso para gestión de personal.

9. COMUNICACIÓN DE RESULTADOS Y RIESGO DE DAÑO SECUNDARIO

Aun cuando se reporten resultados agregados, puede existir daño indirecto: por ejemplo, que un departamento pequeño sea identificado como 'problemático', generando represalias o estigma. El protocolo debe incluir reglas de umbral mínimo para reportes por unidad (por ejemplo, no reportar si $n < 10$) y estrategias de anonimización en narrativa cualitativa. También debe explicitar si se entregará reporte al empleador, qué nivel de agregación tendrá y qué se hará ante solicitudes de acceso a datos individuales.

Capítulo IV

Datos, gestión y comunicación

10. SEGURIDAD Y BIENESTAR: TEMAS SENSIBLES EN EL LUGAR DE TRABAJO

En estudios sobre acoso, violencia, salud mental o consumo de sustancias, debe anticiparse malestar y riesgo de represalias. Se recomienda incorporar rutas de apoyo: información sobre canales internos y externos, y mecanismos de derivación cuando exista riesgo de daño. En Chile, los procedimientos de investigación por acoso y violencia exigen confidencialidad e imparcialidad; el estudio no debe interferir ni reemplazar esos procedimientos, pero sí puede diseñarse para no obstaculizar su funcionamiento.



11. REFERENCIAS

CITI Program. Vulnerable Subjects – Research Involving Workers/Employees.

Código del Trabajo (Dirección del Trabajo, edición actualizada a junio de 2026).