



Munich Personal RePEc Archive

Psychological Effects of Teleworking on Employees: Evidence from Spain

Felipe Calvo, David

26 November 2024

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/122797/>
MPRA Paper No. 122797, posted 27 Nov 2024 08:26 UTC

Efectos psicológicos del teletrabajo en los trabajadores:

Evidencia en España

David Felipe Calvo

Resumen: El teletrabajo en España ha experimentado un suave crecimiento desde principios del s. XXI. En 2006 solo el 5,22% de los trabajadores españoles practicaban esta modalidad y el crecimiento hasta la crisis del COVID-19 fue mínimo. Desde 2020, se han publicado innumerables estudios sobre los efectos de esta modalidad de trabajo sobre los teletrabajadores como consecuencia de su creciente uso derivado de las restricciones sanitarias aplicadas durante la pandemia. Aún así, son pocos los estudios que buscan analizar los efectos psicológicos que tiene el teletrabajo sobre los trabajadores españoles, centrándose en la satisfacción laboral, conciliación familiar, ansiedad o fatiga laboral. En este artículo busco arrojar algo de luz respecto a los efectos de esta modalidad entre los años 2010 y 2015. Los resultados muestran una clara mejora en el balance del binomio trabajo-familia, así como la disminución de los niveles de fatiga en los teletrabajadores. Aun así, existen otras variables de interés que mejoran estas condiciones, como es el empleo público, el nivel educativo del trabajador o las horas de trabajo semanales. En suma, busco presentar un marco contextual sobre la evolución del teletrabajo en España, los efectos que ha tenido previos al estallido de la crisis del COVID-19, y repasar la literatura existente del teletrabajo sobre sus bondades y perjuicios, así como las paradojas relacionadas con sus efectos que se repiten a lo largo de los años.

Abstract: Teleworking in Spain has experienced a steady growth since the beginning of the 21st century. In 2006, only 5.22% of Spanish workers engaged in this modality, and growth remained minimal until the COVID-19 crisis. Since 2020, countless studies have been published on the effects of this work model on teleworkers due to its increased use stemming from health restrictions applied during the pandemic. However, few studies aim to analyze the psychological effects of teleworking on Spanish workers, focusing on job satisfaction, work-life balance, anxiety, or work fatigue. In this article, I aim to shed some light on the effects of teleworking between 2010 and 2015. The results reveal a clear improvement in the work-family balance and a decrease in fatigue levels among teleworkers. Nonetheless, there are other variables of interest that enhance these conditions, such as public employment, the worker's educational level, or the number of weekly working hours. In summary, I seek to present a contextual framework on the evolution of teleworking in Spain, its effects before the outbreak of the COVID-19 crisis, and review the existing literature on the benefits and drawbacks of teleworking, as well as the paradoxes related to its effects that have recurred over the years.

Keywords: Teleworking; Job Satisfaction; Work-Family Balance; Job Fatigue; Psychological Effects; Spain

JEL Classification: C1, J24, J81

1. Introducción

“*El tiempo es dinero*”. Este concepto metafórico tan complejo compone la base del funcionamiento de la economía hoy en día. En nuestra cultura, el tiempo es un recurso valioso y limitado, el cual sirve de moneda de cambio para los trabajadores a la hora de evaluar sus ingresos (Lakoff y Jonhson, 1980). El lugar de trabajo y las tareas desarrolladas en él solían estar estrechamente relacionadas, sin embargo, en las últimas décadas, como consecuencia del avance en la tecnología de la información (TI) se ha producido un proceso de separación entre estas, permitiendo que el trabajo se pueda realizar de manera remota (Nilles, 1988).

En los últimos años, una amplia literatura ha venido analizando los distintos patrones de uso del tiempo a nivel familiar, con el conflicto vida laboral-vida familiar siendo un tema muy relevante en los análisis intra-familiares (Chiappori et al., 2020; Giménez et al., 2012, 2022; Molina, 2015, 2021, 2022). En este contexto, el teletrabajo se plantea como una opción para resolver este conflicto (Belloc et al., 2024; Giménez et al., 2020, 2024; Molina et al., 2023) con claras implicaciones sobre las conductas de movilidad de los individuos (Echeverría et al., 2022, 2023, 2024; Giménez et al., 2022, 2023).

Morganson et al., (2010) definen el teletrabajo como la práctica de realizar tareas laborales fuera del entorno laboral tradicional. Otros autores como Bailey y Kurland (2002) entienden el teletrabajo como un acuerdo en el que los empleados desempeñan tareas en lugares diferentes a la sede central, a través de medios electrónicos en su comunicación. En términos generales, Kurland y Bailey (1999) en un estudio previo describieron este término de manera más sencilla, “trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento”¹.

El teletrabajo ha permitido reducir el estrés asociado con los desplazamientos en hora punta, y permite a los empleados empezar su jornada de trabajo en un estado relajado, lo que promueve la creatividad y la eficiencia² (Messenger, 2019). Además, esta modalidad de trabajo ofrece otras ventajas tanto para los empleados como para las organizaciones. Entre estas resalta la mayor satisfacción laboral, menor conflicto en el binomio trabajo-familia, y la reducción de las tasas de rotación y absentismo laboral (Daniels et al., 2000; Gajendran y Harrison, 2007).

Pese a los avances en el teletrabajo, este sigue siendo un tema controvertido, incluso empresas de TI han manifestado su oposición a esta modalidad. Esto se deriva de que el teletrabajo no solo repercute positivamente en los empleados, también genera efectos negativos tanto en los empleados como en las empresas (Boell et al., 2016).

En este artículo profundizaré en los efectos psicológicos que produce el teletrabajo en España buscando dar respuesta a los beneficios que presenta en el bienestar de los empleados. El bienestar lo podemos relacionar con mejoras positivas en el buen desarrollo laboral de los trabajadores y su vida privada. De esta forma, resulta de gran interés ver los efectos que tiene el teletrabajo como posible mecanismo de mejora, tanto a nivel de bienestar para los empleados, como para las organizaciones a nivel de resultados.

Este análisis se concentra en los años 2010 y 2015, previos a la pandemia del COVID-19. El teletrabajo ha sufrido grandes cambios tras este grave suceso, y su uso se ha visto enormemente incrementado en España como consecuencia de las restricciones sanitarias. De tal forma, las organizaciones se vieron forzadas a implementar sistemas de teletrabajo para continuar con sus funciones, imponiendo esta modalidad a los empleados por una causa de fuerza mayor. El motivo del análisis previo a la crisis se debe a contemplar en el estudio la posibilidad de elección de aquellos empleados que aplicaban en esta modalidad de forma voluntaria y así analizar los efectos psicológicos derivados del teletrabajo sin el sesgo de un shock previo de gran magnitud.

2. Introducción al teletrabajo y sus sujetos

Las investigaciones enfocadas en el teletrabajo han crecido significadamente a lo largo de las últimas décadas, con enfoques desde múltiples disciplinas como el transporte, la planificación urbana, el comportamiento organizacional y la sociología (Handy y Mokhtarian, 1996; Kraut, 1989). En sus inicios, más exactamente en los años 70, el interés en relación con el teletrabajo fue impulsado por la preocupación por la congestión y contaminación en áreas con alta densidad de población, como es el sur de California. Más adelante, las empresas identificaron el teletrabajo como una estrategia para disminuir costes asociados al mantenimiento de las oficinas (Handy y Mokhtarian, 1996).

Con el tiempo y el auge de los dispositivos conectados como son smartphones y tablets, junto a la gran expansión de internet, ha permitido que los empleados puedan desempeñar sus tareas sin limitaciones geográficas (Messenger, 2019).

En los últimos años, y particularmente durante la pandemia del COVID-19, tanto gobiernos como organizaciones han incentivado la práctica del teletrabajo para evitar la propagación del virus (Lu y Zhuang,

¹ Véase también Nilles (1994), y Olson y Primps (1984).

² De acuerdo con el modelo de Demanda-Control de Karasek (1979), un alto grado de autonomía laboral puede promover la satisfacción y rendimiento laboral al aliviar la presión de trabajo (Wheatley, 2017).

2023). En consecuencia, el teletrabajo se ha ido asentando en nuestras sociedades y cada vez se encuentra más presente en nuestro día a día, convirtiéndose en una herramienta clave para las empresas a la hora de atraer y retener talento.

Sin embargo, no todo el mundo puede optar a teletrabajar. Para poder determinar quién puede aplicar a la modalidad de teletrabajo debemos identificar dos factores clave: la idoneidad laboral y las características individuales de los empleados (Bailey y Kurland, 2002). Distintas investigaciones sugieren que los trabajadores que presentan independencia en su jornada laboral y desempeñan tareas que requieren de poca interacción presencial son los principales candidatos al teletrabajo (Mokhtarian, 1998). Aun así, el segundo requisito, la idoneidad laboral, depende de la ocupación y del poder organizativo de la entidad (Olson y Primps, 1984). Como ejemplifican Olson y Primps (1984) en uno de sus estudios, los factores de idoneidad podrían ocultar cuestiones de estatus y poder, que podían verse reflejados entre puestos de trabajo administrativos y profesionales³.

Finalmente, la literatura señala, que la interacción en el lugar de trabajo es un determinante fundamental en la decisión de teletrabajar, mientras que otras consideraciones personales y del hogar, como es la falta de disciplina personal o las distracciones domésticas, también juegan un papel importante en esta decisión (Mokhtarian y Salomon, 1996; Mannering y Mokhtarian, 1995).

3. Efectos positivos y negativos del teletrabajo

El teletrabajo parece haberse asentado dentro de las organizaciones que lo ponen en práctica, sin embargo, la mayoría de los empleados que disfrutan de esta modalidad la practican a tiempo parcial, dedicando solo parte de la semana laboral a esta modalidad (Standen et al., 1999). Que las jornadas de teletrabajo sean de carácter parcial no es un suceso aleatorio, pues existen desventajas en la práctica del teletrabajo que podrían afectar enormemente al rendimiento del trabajador y, en consecuencia, al de la empresa.

Distintos estudios indican que el teletrabajo puede mejorar la conciliación entre el trabajo y la vida personal. La flexibilidad que les otorga el trabajo remoto permite cumplir con las responsabilidades familiares y gestionar el tiempo de una manera óptima (Hilbrecht et al., 2008).

No obstante, autores como Lu y Zhuang (2023) defienden que existen discrepancias sobre si esta modalidad mejora o perjudica la satisfacción y el disfrute laboral, especialmente en lo referente a las diferencias de género y los efectos sobre el bienestar emocional de los trabajadores.

3.1 Efectos positivos del teletrabajo

Según Anderson et al., (2014) de acuerdo con la *Teoría de Eventos Afectivos* (TEA)⁴ los empleados que experimentan eventos positivos (negativos) tienden a sentir emociones positivas (negativas). Uno de los principales beneficios señalados por los autores es la percepción de autonomía, debido a una mayor libertad en la elección de la ubicación y la programación de sus tareas laborales (véase también Gajendran y Harrison, 2007; Standen et al., 1999). Este incremento en la percepción de control y flexibilidad se relaciona positivamente con la salud mental y el bienestar general. Así mismo, esta modalidad de trabajo reduce el número de interrupciones, lo que permite un mayor progreso hacia el logro de objetivos (véase también Bailey y Kurland, 2002).

Además, estudios previos que se habían focalizado en la disminución de las emociones negativas como es el estrés y el conflicto trabajo-familia, concluyen que también permite no solo disminuir las emociones negativas sino incrementar las positivas como la alegría y la satisfacción.

Pese a las numerosas bondades del teletrabajo, la realidad es que las características individuales de cada empleado son los determinantes de que esta modalidad les reporte satisfacción o no. Un caso muy claro de este aspecto es la reducción en las interacciones sociales en el lugar de trabajo. Este suceso presenta una cara A y B dependiendo de las características del empleado. Anderson et al., (2014) concluyen que aquellos empleados con una vida social activa fuera del ámbito laboral reportarán una mayor reducción de este efecto negativo y un mayor incremento del positivo a la hora de teletrabajar. Mientras que aquellos empleados con una vida social fuera del trabajo más reducida podrían no ver compensada esa falta de interacción y verse potenciados los efectos negativos pudiendo derivar en pensamientos rumiantes⁵.

³ Olson y Primps (1984) observaron cómo los empleados administrativos que teletrabajaban perdieron distintos beneficios dentro de sus empresas como es la modalidad de tiempo completo y la cobertura médica, mientras que los empleados profesionales experimentaron un aumento en su autonomía laboral.

⁴ La TEA formalizada por Weiss y Cropanzano (1996) explica que los distintos eventos cotidianos en el ámbito laboral pueden influir en los estados afectivos de los empleados afectando a sus actitudes y comportamientos. Además, esta teoría se enfoca en las experiencias cotidianas en lugar de las características constantes del contexto laboral. Estas características según indican los autores, puede ser menores, como realizar una tarea o las interacciones sociales, o mayores, como recibir un ascenso.

⁵ Según la teoría de los estilos de respuesta de Nolen-Hoeksema presentada en 1991, la rumiación es una forma de respuesta al malestar que implica centrarse de forma repetitiva y de manera pasiva en los sentimientos de angustia. En lugar de llevar a la resolución activa

3.2 Efectos negativos del teletrabajo

El lado oscuro del teletrabajo sigue siendo uno de los aspectos que más preocupa a las organizaciones en el momento de su implementación, pues el teletrabajo puede presentar importantes desventajas. Algunos gerentes en empresas pueden mostrarse reacios frente a la adopción del teletrabajo debido a la dificultad de evaluar y controlar la productividad y el compromiso de los empleados (Pyöriä, 2011). Asimismo, el teletrabajo puede obstaculizar la colaboración y el trabajo en equipo al verse reducida la interacción entre los compañeros y reduciéndose la transmisión de conocimientos entre unos y otros (Brodt y Verburg, 2007). Autores como Fonner y Roloff (2010) sugieren que este tipo de situaciones puede dificultar la construcción de confianza entre empleados y disminuir la calidad y la frecuencia del intercambio de información, reduciéndose en consecuencia la interacción social, y generándose sentimientos de aislamiento (Gajendran y Harrison, 2007). Además, el teletrabajo puede intensificar las interrupciones según Fonner y Stache (2012). Los autores argumentan que, algunas interrupciones como son el intercambio de mensajes o las llamadas pueden generar un desarrollo irregular de las tareas cuando se carece de supervisión.

Por otro lado, el teletrabajo elimina la línea que separa la vida laboral de la personal, lo que puede conllevar un incremento del conflicto trabajo-vida personal. Otros autores explican que el teletrabajo, en vez de fomentar una verdadera flexibilidad, puede contribuir al “trabajo en todas partes” y promover la “adicción al trabajo” -workaholic en inglés- (Sarker et al., 2012).

3.3 La paradoja del teletrabajo

Hasta ahora los ejemplos que hemos tratado acerca de efectos positivos y negativos parecen algo paradójicos, pues aquellos eventos que parecen generar efectos positivos pueden a su vez generar otros negativos dependiendo del enfoque que le demos. Así, las investigaciones sobre teletrabajo revelan que sus beneficios y desventajas suelen ser paradójicas y contradictorias (Gajendran y Harrison, 2007; Pearlson y Saunders, 2001; Boell et al., 2016).

Entre las paradojas más destacadas del teletrabajo encontramos: i) el teletrabajo puede mejorar el equilibrio trabajo-vida privada, pero también puede intensificar el conflicto entre ambos, ya que la disponibilidad constante a realizar las tareas genera presión (Sarker et al., 2012); ii) reduce las interrupciones físicas (o personales), pero aparecen otra serie de interrupciones, como las interrupciones digitales a través de correos y mensajes (Leonardi et al., 2010); iii) algunos estudios, muestran que el teletrabajo aumenta la satisfacción laboral, mientras que otros sugieren que la práctica del teletrabajo conlleva un alto grado de aislamiento que disminuye la satisfacción⁶.

Aunque las conclusiones sobre el teletrabajo siguen siendo ambiguas (Wheatley, 2012), se propone analizarlo desde una perspectiva práctica, basada en la experiencia directa de los teletrabajadores, en lugar del uso de teorías generales.

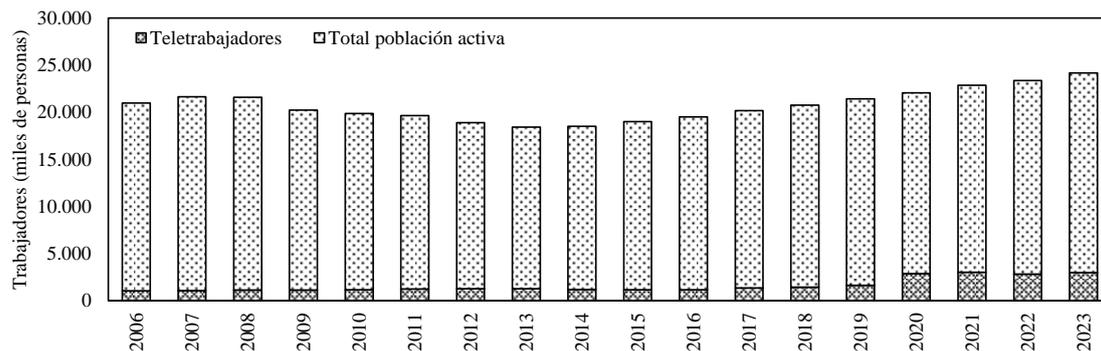
4. El teletrabajo en España

El teletrabajo en España ha experimentado un suave crecimiento desde principios del s. XXI, siendo casi residual sobre la masa total de trabajadores españoles. En 2006 solo el 5,22% de trabajadores españoles teletrabajaban (véase la Figura 1). Esta modalidad de trabajo apenas ha percibido variaciones significativas durante los primeros años del s. XXI, en promedio 1.204.900 de españoles teletrabajaban entre 2006 y 2018. No fue hasta la crisis del COVID-19 donde se percibió un aumento del 75,45% en el teletrabajo, pasando de 1.640.500 de teletrabajadores en 2019 a 2.878.300 en 2020 (véase la Figura 3).

En comparación con nuestros compañeros europeos nos encontramos muy alejados de ellos, con una diferencia media de 5.3 p. p. para todo el periodo entre 2009 y 2018. En la Figura 2 se puede observar como España parece seguir la misma tendencia de crecimiento que Europa hasta que en 2013 el teletrabajo comienza a disminuir hasta alcanzar valores similares en 2017.

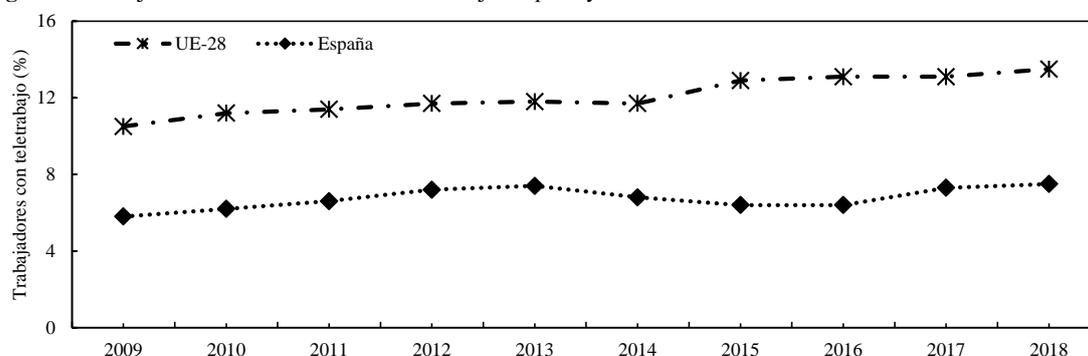
de los problemas que lo causan, la rumiación se caracteriza por una fijación persistente en los problemas y las emociones asociadas sin actuar de manera activa para cambiar las circunstancias que los rodean (Nolen-Koeksema et al., 2008).

⁶ Existen distintos enfoques que tratan de explicar estas contradicciones. Boell et al., (2016) exponen tres enfoques. El primer enfoque hace referencia a la ausencia de una definición clara de teletrabajo, lo que dificulta la comparación entre distintos tipos de teletrabajadores; el segundo enfoque argumenta que los efectos de primer orden (beneficios esperados) pueden ser contrarrestados por efectos de segundo orden (consecuencias no deseadas); el tercer enfoque sugiere que los resultados del teletrabajo dependerán del uso apropiado de la tecnología por parte de los teletrabajadores.

Figura 1. Evolución del teletrabajo desde 2006 hasta 2018.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de Población Activa)

Nota: Para identificar el teletrabajo utilizamos los datos de “Ocupados por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos”, por lo que entendemos que aquellos trabajadores que han respondido a la pregunta “¿Trabajó en su domicilio en las cuatro últimas semanas? (posibilidad prevista en acuerdo de trabajo)” en la encuesta del Instituto Nacional de Estadística con las opciones “Ocasionalmente”, o “Más de la mitad de los días trabajados” son teletrabajadores.

Figura 2. Trabajadores de 15-64 años con teletrabajo. España y UE-28.

Fuente: Eurostat (Labor Force Survey)

Como hemos explicado en la introducción, el teletrabajo aún está lejos de cubrir la totalidad de las horas laborales de los empleados. Esto se evidencia en la [Figura 3](#), donde la cantidad de teletrabajadores ocasionales apenas difiere de los teletrabajadores habituales⁷. En promedio, entre 2006 y 2018, por cada teletrabajador habitual había 0,73 teletrabajadores ocasionales. Este fenómeno podría explicarse por un proceso de implementación gradual del teletrabajo en las organizaciones españolas, utilizando inicialmente el teletrabajo ocasional hasta consolidarlo como una modalidad habitual entre los empleados. Esta tendencia se observa en el incremento progresivo de teletrabajadores habituales entre 2006 y 2012, coincidiendo con la incorporación de nuevos teletrabajadores ocasionales. Sin embargo, esto son solo hipótesis.

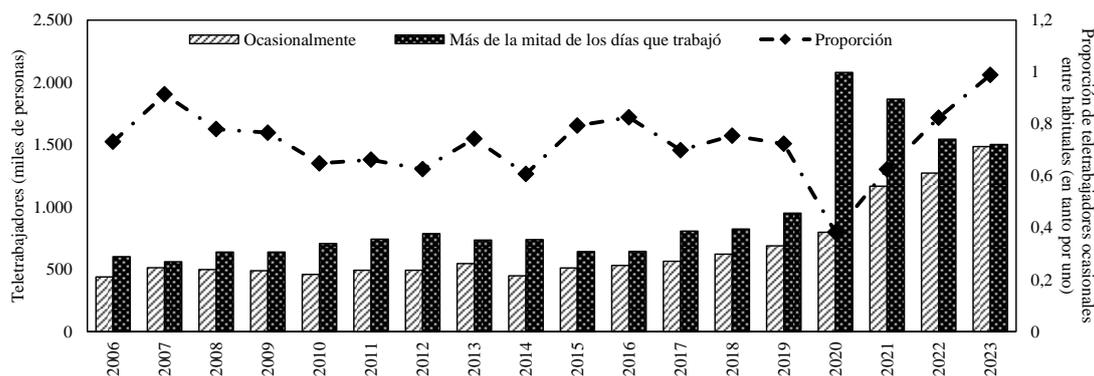
El leve descenso del teletrabajo entre 2012 y 2016 es difícil de analizar en profundidad, ya que podría deberse únicamente a fluctuaciones naturales. Aun así, tras la crisis del COVID-19, muchas organizaciones españolas se vieron obligadas a adoptar esta modalidad para mantener su correcto funcionamiento. Como consecuencia, se observó un incremento significativo de teletrabajadores habituales en 2020 seguido de un descenso gradual en los años posteriores.

Los datos sugieren que, después de este gran cambio, algunos empleados que no habían disfrutado anteriormente de esta modalidad encontraron en ella una nueva forma de trabajo. Sin embargo, con la relajación de las restricciones sanitarias, teletrabajar dejó de ser una necesidad urgente, lo que llevó a que parte de los teletrabajadores habituales generados durante la pandemia pasaran a teletrabajadores ocasionales.

El análisis del teletrabajo por comunidades autónomas destaca la concentración significativa de estos en la Comunidad de Madrid, Andalucía, Cataluña, Comunitat Valenciana y Galicia. Estas cinco comunidades autónomas concentran, en promedio, el 66,36% de los teletrabajadores habituales entre 2006 y 2018, y el 64,7% de los teletrabajadores ocasionales⁸.

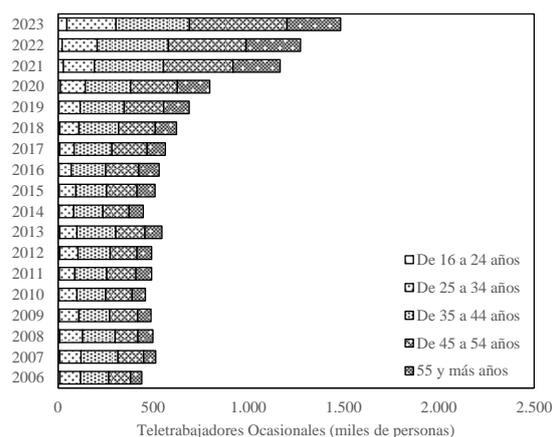
⁷ Se entenderá como *teletrabajadores habituales* a aquellos empleados que teletrabajan más de la mitad de los días laborales.

⁸ Véase el [Anexo 1](#) y [Anexo 2](#) para más información.

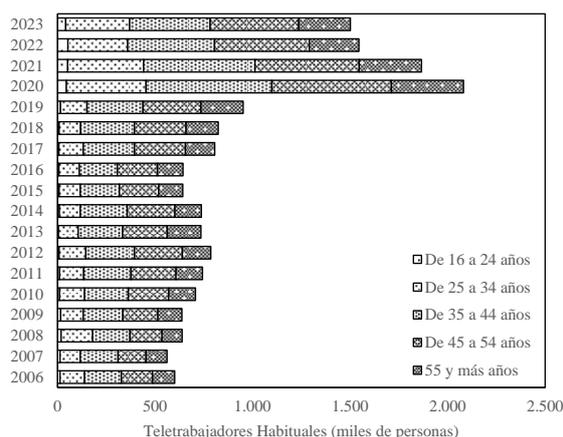
Figura 3. Evolución del teletrabajo en España. Diferencia entre teletrabajadores ocasionales y habituales.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de Población Activa)

De acuerdo con las distribuciones por edades de los teletrabajadores ocasionales reflejada en la [Figura 4](#), se observa que los empleados de 16 a 24 años y de 55 y más años son los grupos con menor representación. A partir de 2009, los empleados de 25 a 34 años aumentaron ligeramente hasta alcanzar en 2015 valores muy similares al grupo de empleados de 45 a 54 años, que representa el grupo con mayor peso. En 2020, tras la crisis del COVID-19, los empleados de 45 a 54 años se consolidaron como el grupo con mayor peso, manteniéndose así hasta la actualidad.

Figura 4: Distribución por edades de teletrabajadores ocasionales.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de Población Activa)

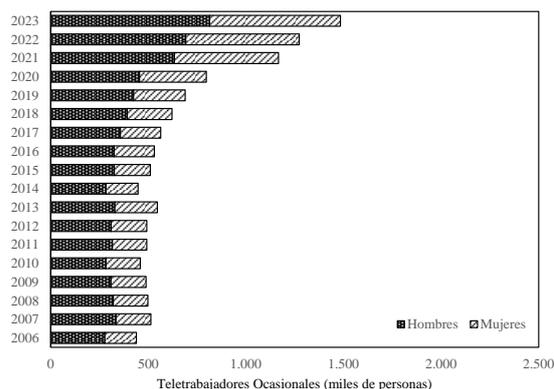
Figura 5: Distribución por edades de teletrabajadores habituales.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de Población Activa)

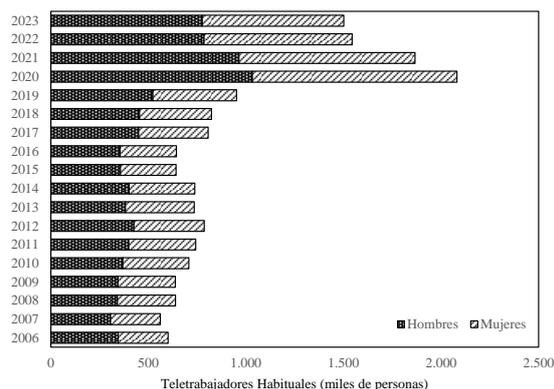
Por otro lado, en la [Figura 5](#) observamos la distribución por edades de los teletrabajadores habituales. En este caso, el grupo de teletrabajadores de 35 a 44 años ha sido el más representado para todo el periodo. Asimismo, el número de teletrabajadores de 45 a 54 años ha fluctuado en torno a los de 35 a 44 años, mientras que los grupos de 25 a 34 años y 55 o más años han experimentado un elevado incremento al final del periodo. Por otro lado, el grupo de 16 a 24 años apenas ha mostrado variación.

Finalmente, la distribución por sexo, representada en la [Figura 6](#) y [Figura 7](#) para los teletrabajadores ocasionales y habituales, respectivamente. En la [Figura 6](#) resalta una clara predominancia de hombres sobre las mujeres entre los teletrabajadores ocasionales. En promedio, entre 2006 y 2018, los hombres representan el 63,06% del total de teletrabajadores ocasionales, mientras que las mujeres representan el 36,94%. Sin embargo, esta diferencia de sexo se reduce notablemente tras la crisis del COVID-19.

Por otro lado, la [Figura 7](#) muestra una distribución más equilibrada entre hombres y mujeres en el caso de los teletrabajadores habituales. En este caso, los hombres representan en promedio el 54,44% y las mujeres el 45,56% del total de teletrabajadores habituales durante el periodo de 2006 a 2018.

Figura 6: Distribución por sexo de teletrabajadores ocasionales.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de Población Activa)

Figura 7: Distribución por sexo de teletrabajadores habituales.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Encuesta de Población Activa)

5. Análisis sobre teletrabajo

En la presente sección empezaremos el análisis de datos sobre el teletrabajo y sus efectos sobre los teletrabajadores españoles. En la [sección 4](#) he analizado la evolución del número de teletrabajadores españoles y cuales son sus características a lo largo del periodo de estudio, y los años posteriores con el COVID-19.

La presente sección da inicio con una pequeña descripción de la muestra y los datos de análisis, y seguidamente realizaremos las estimaciones por MCO de los indicadores de ansiedad, fatiga, balance del binomio trabajo-familia o conciliación familiar y la satisfacción laboral de los empleados.

5.1 Base de datos

Las bases de datos utilizadas para el análisis son el *European Working Condition Survey 2010* y *European Working Condition Survey 2015*. Ambas bases de datos se pueden descargar a través de *UK Data Service*. Ambas bases de datos presentan metodologías de estudio similares. Esta consiste en la realización de un cuestionario⁹ en el que se tratan temas relacionados con el tiempo de trabajo, riesgos para la salud relacionados con el trabajo, equilibrio entre vida laboral y personal entre otros.

Como explica Eurofund, para la elaboración de la encuesta de 2015 los socios de esta plataforma entrevistaron a trabajadores seleccionados al azar de una muestra estadística que comprendía un sector representativo de la sociedad, destacan que la muestra podía variar en función del tamaño del país, oscilando entre 1.000 y 3.300 personas por país.

5.2 Una vista general del panorama español

La base de datos con la que trabajaremos contiene 4.018 observaciones, 932 del año 2010 y 3.086 del año 2015. En la [tabla 1](#) encontramos los estadísticos descriptivos de las variables que componen la base de datos.

Como podemos observar en la [tabla 1](#) la edad media de los trabajadores encuestados es de 41 años, con un rango de edades entre 21 a 65 años. Además, el 60,1% de los participantes tienen estudios secundarios, casi un 28,9% estudios universitarios y el 11% estudios primarios o básicos. Por otro lado, la distribución por sexo muestra paridad entre los participantes, con un 50,2% de hombres frente a un 49,8% de mujeres.

De acuerdo con la estructura familiar, el 63,83% de los encuestados viven en pareja, alrededor de 3 miembros componen la unidad familiar, aunque este puede variar entre 2 y 4 miembros. Finalmente, el número de hijos presentes en la unidad familiar no alcanza la unidad en promedio, quedándose 0,79 hijos por encuestado.

En cuanto al trabajo, en promedio los encuestados trabajan alrededor de 37 horas semanales con una desviación típica de algo más de 12 horas y sus salarios rondan los 10 euros / hora. Del total de la muestra, únicamente el 13,39% aplica en la modalidad de teletrabajo.

Finalmente, los resultados de acuerdo con las variables psicológicas y de bienestar encontramos que el nivel de satisfacción laboral es muy alto, pues solo el 18,5% de la muestra indica estar insatisfecho con su

⁹ En el siguiente enlace puede encontrar un Excel con la información correspondiente al cuestionario e información de la muestra para los años 1991 – 2015: <https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys/ewcs-2010/ewcs-2010-questionnaire>

trabajo. De la misma forma, el 75,9% de los trabajadores españoles encuestados indican tener un muy buen balance trabajo-familia. Por último, la variable ansiedad apenas se menciona por parte de los encuestados, solo tomándola en cuenta el 16% de estos, por otro lado, la variable fatiga tiene mayor presencia en los trabajadores siendo mencionada por el 43,03% de los encuestados.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos.

VARIABLES	Obs.	Promedio	Desv. Típica	Min	Max
age	4018	41,77451	10,72613	21	65
male	4018	,5024888	,500056	0	1
edu1	4018	,1097561	,3126244	0	1
edu2	4018	,6012942	,4896929	0	1
edu3	4018	,2889497	,4533309	0	1
incouple	4018	,6383773	,4805301	0	1
numfu	4018	2,873818	1,192357	1	6
numk	4018	,7921852	,9463416	0	5
selfemp	4018	,1523146	,3593703	0	1
pubwrkr	4018	,1734694	,3786997	0	1
hours	4018	37,28547	12,40427	1	120
wage	4018	10,10641	11,58049	1,027178	278,278
wfh	4018	,1338975	,3405845	0	1
worksat	4018	,8155799	,3878747	0	1
workfam_balance	4018	,7590841	,4276926	0	1
anxiety	4018	,1610254	,3676001	0	1
fatigue	4018	,4303136	,4951816	0	1

Nota: Descripción de las variables en el [apéndice](#).

5.3 Estudio econométrico

Para estudiar la incidencia del teletrabajo en las variables *worksat*, *workfam_balance*, *anxiety* y *fatigue*, estimaremos por MCO los modelos (1), (2), (3) y (4). Posteriormente analizaremos los resultados y cómo inciden en la mejora de estos indicadores.

$$\begin{aligned} worksat_i = & \beta_1 + \beta_2 age_i + \beta_3 age2_i + \beta_4 male_i + \beta_5 edu2_i + \beta_6 edu3_i + \beta_7 incouple_i + \beta_8 numfu_i \\ & + \beta_9 numk_i + \beta_{10} selfemp_i + \beta_{11} pubwrkr_i + \beta_{12} hours_i + \beta_{13} wage_i + \beta_{14} wfh_i \\ & + \beta_{15} yr2_i + \beta_{16} occ1_i + \beta_{17} occ2_i + \beta_{18} occ3_i + \beta_{19} occ4_i + \beta_{20} occ5_i + \beta_{21} occ6_i \\ & + \beta_{22} occ7_i + \beta_{23} occ8_i + \beta_{24} occ9_i \end{aligned} \quad (1)$$

$$\begin{aligned} workfam_i = & \beta_1 + \beta_2 age_i + \beta_3 age2_i + \beta_4 male_i + \beta_5 edu2_i + \beta_6 edu3_i + \beta_7 incouple_i + \beta_8 numfu_i \\ & + \beta_9 numk_i + \beta_{10} selfemp_i + \beta_{11} pubwrkr_i + \beta_{12} hours_i + \beta_{13} wage_i + \beta_{14} wfh_i \\ & + \beta_{15} yr2_i + \beta_{16} occ1_i + \beta_{17} occ2_i + \beta_{18} occ3_i + \beta_{19} occ4_i + \beta_{20} occ5_i + \beta_{21} occ6_i \\ & + \beta_{22} occ7_i + \beta_{23} occ8_i + \beta_{24} occ9_i \end{aligned} \quad (2)$$

$$\begin{aligned} anxiety_i = & \beta_1 + \beta_2 age_i + \beta_3 age2_i + \beta_4 male_i + \beta_5 edu2_i + \beta_6 edu3_i + \beta_7 incouple_i + \beta_8 numfu_i \\ & + \beta_9 numk_i + \beta_{10} selfemp_i + \beta_{11} pubwrkr_i + \beta_{12} hours_i + \beta_{13} wage_i + \beta_{14} wfh_i \\ & + \beta_{15} yr2_i + \beta_{16} occ1_i + \beta_{17} occ2_i + \beta_{18} occ3_i + \beta_{19} occ4_i + \beta_{20} occ5_i + \beta_{21} occ6_i \\ & + \beta_{22} occ7_i + \beta_{23} occ8_i + \beta_{24} occ9_i \end{aligned} \quad (3)$$

$$\begin{aligned} fatigue_i = & \beta_1 + \beta_2 age_i + \beta_3 age2_i + \beta_4 male_i + \beta_5 edu2_i + \beta_6 edu3_i + \beta_7 incouple_i + \beta_8 numfu_i \\ & + \beta_9 numk_i + \beta_{10} selfemp_i + \beta_{11} pubwrkr_i + \beta_{12} hours_i + \beta_{13} wage_i + \beta_{14} wfh_i \\ & + \beta_{15} yr2_i + \beta_{16} occ1_i + \beta_{17} occ2_i + \beta_{18} occ3_i + \beta_{19} occ4_i + \beta_{20} occ5_i + \beta_{21} occ6_i \\ & + \beta_{22} occ7_i + \beta_{23} occ8_i + \beta_{24} occ9_i \end{aligned} \quad (4)$$

Los resultados se presentan en la [tabla 2](#), que contiene las estimaciones resultantes para cada uno de los modelos anteriores. De acuerdo con los resultados de la estimación (1) el teletrabajo no resulta significativo a la hora de explicar la satisfacción laboral, por lo que ser o no teletrabajador no afecta a su satisfacción laboral. De la misma forma, la ansiedad (3) percibida por un empleado no puede explicarse a través del teletrabajo ya que este no resulta significativo. Por otro lado, el teletrabajo genera una mejora positiva en las variables del balance trabajo-familia, aumentando la conciliación familiar y disminuyendo la fatiga laboral, ambas significativas al 5%.

Si pasamos a analizar los modelos de forma individual podemos sacar distintas conclusiones. Las estimaciones correspondientes al modelo (1) muestran una elevada significatividad al 1% de la constante, lo que sugiere que en ausencia de variables sociodemográficas, laborales y educativas el nivel de satisfacción

es positivo. También resulta significativo y correlacionado positivamente con la satisfacción laboral el tamaño de la unidad familiar. Podemos destacar de igual manera la correlación positiva entre el empleo público y la satisfacción laboral, pues aquellos empleados público o funcionarios están más satisfechos con su trabajo que aquellos que no lo son. Por último, la relación negativa de las horas de trabajo y la relación salario / hora, resultan algo paradójicas. Hallamos en los resultados que incrementos de las horas semanales trabajadas afectan negativamente a la satisfacción laboral, pero, por otro lado, las estimaciones sugieren que incrementos en el salario / hora también disminuye la satisfacción laboral.

Tabla 2. Estimaciones por Mínimos Cuadrados Ordinarios.

Variables	MCO (1)	MCO (2)	MCO (3)	MCO (4)
Constant	0.712*** (0.101)	1.271*** (0.107)	-0.113 (0.095)	0.118 (0.127)
Age	-0.001 (0.005)	-0.007 (0.005)	0.008* (0.004)	0.008 (0.006)
Age squared (/10)	0.000 (0.001)	0.001** (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)
Being male	0.013 (0.014)	0.003 (0.015)	-0.072*** (0.013)	-0.141*** (0.017)
Secondary education	0.004 (0.021)	-0.024 (0.022)	-0.029 (0.020)	-0.046* (0.026)
University education	0.029 (0.026)	0.002 (0.027)	-0.055** (0.024)	-0.072** (0.032)
Live in couple	0.019 (0.014)	0.002 (0.015)	-0.022 (0.013)	-0.021 (0.018)
Family size	0.016** (0.008)	0.007 (0.008)	0.001 (0.007)	0.006 (0.010)
Number of kids	-0.012 (0.010)	-0.026** (0.011)	-0.008 (0.010)	0.007 (0.013)
Self-employed	0.010 (0.019)	-0.029 (0.021)	0.019 (0.018)	0.008 (0.024)
Public worker	0.043** (0.018)	0.040** (0.019)	0.011 (0.017)	0.015 (0.022)
Weekly work hours	-0.001** (0.001)	-0.010*** (0.001)	0.002*** (0.001)	0.006*** (0.001)
Hourly wage	-0.002** (0.001)	-0.003*** (0.001)	0.002*** (0.001)	0.001* (0.001)
Works from home	0.011 (0.019)	0.051** (0.020)	0.005 (0.018)	-0.060** (0.024)
Observaciones	4,018	4,018	4,018	4,018
R-cuadrado	0.025	0.098	0.028	0.050

Error estándar en paréntesis.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Nota: Se han omitido de la salida las variables correspondientes a yr_*, ctry_* y occ_* por simplicidad de los resultados al no ser de interés para el análisis.

En base a los resultados de la estimación del modelo (2) encontramos resultados similares a los presentados por el modelo (1). La constante en este caso también resulta significativa al 1%, lo que sugiere que el balance trabajo-familia es positivo en ausencia de otras variables explicativas. Asimismo, la edad al cuadrado/10 también resulta significativa y positiva frente a la conciliación familiar, así como trabajar en el sector público. En este caso, el número de hijos en la unidad familiar afecta negativamente a la conciliación familiar. De igual manera que el modelo (1) la correlación de las horas de trabajo y el salario / hora resulta negativa. Nuevamente el incremento de las horas de trabajo a la semana afecta al número de horas disponibles para la convivencia en familia, pero el incremento del salario por hora afecta negativamente a la sensación del balance trabajo-familia.

Por último, las estimaciones de los modelos (3) y (4) muestran efectos similares en sus variables explicativas. En primera instancia la edad resulta significativa al 10% y positiva, lo que sugiere que, a mayor edad, mayor será el nivel de ansiedad, quizá derivado por la ocupación de puestos de trabajo con mayor responsabilidad. Seguidamente encontramos que ser hombre resulta altamente significativo para ambos

casos y correlacionado negativamente con la ansiedad y la fatiga, lo que supone que los hombres tienen menos niveles de estrés y fatiga laboral que las mujeres.

Adicionalmente, el nivel educativo de grado universitario en estos dos casos también resulta significativo con signo negativo en ambos casos, de tal forma una mayor formación conlleva alcanzar puestos de trabajo donde el cansancio físico es menor y los niveles de ansiedad se ven reducidos. Finalmente, las horas trabajadas a lo largo de la semana y el salario / hora también resultan significativas y positivamente correlacionadas con la ansiedad y la fatiga. Resulta sencillo interpretar que, frente a mayor carga de trabajo, el nivel de estrés y fatiga aumente. Por otro lado, las variaciones en el salario / hora vuelven a resultar paradójicas, pues incrementos de nuestro salario puede ir de la mano de puestos de trabajo con mayor responsabilidad, lo que supone mayores niveles de ansiedad y fatiga, pero si lo analizamos por el lado de un decremento de las horas de trabajo manteniendo el salario, encontramos que, al disminuir las horas de trabajo, nuestro salario por hora se ve incrementado lo que supone nuevamente un incremento de la fatiga y la ansiedad del trabajador.

6. Conclusiones

El análisis econométrico muestra que el teletrabajo tiene un impacto limitado en algunas variables de satisfacción y bienestar laboral. Los resultados indican que el teletrabajo no influye de manera significativa en la satisfacción laboral ni en la ansiedad percibida por los empleados. Sin embargo, sí tiene un efecto positivo en la conciliación trabajo-familia y en la reducción de la fatiga laboral, siendo ambos factores significativos al 5%. Las estimaciones del modelo sugieren que la satisfacción laboral está positivamente correlacionada con el tamaño de la unidad familiar y con el empleo en el sector público, pero disminuye con el aumento de las horas semanales trabajadas y, paradójicamente, también con el aumento del salario por hora.

En cuanto a la conciliación entre la vida laboral y familiar, se observa que incrementos en la edad y el trabajo en el sector público mejoran este balance, mientras que el número de hijos en la unidad familiar y las horas de trabajo le afectan negativamente. La fatiga laboral también se ve influenciada por el número de horas trabajadas y otras variables sociodemográficas.

En general, los resultados del estudio muestran que, pese a las bondades presentadas por la literatura, estas no terminan de materializarse en todas las situaciones, provocando que su impacto en la satisfacción laboral y en la percepción de estrés y ansiedad sea reducido.

No obstante, presenta beneficios claros en términos de conciliación familiar y reducción de la fatiga, lo que indica que puede ser una opción viable para mejorar el equilibrio entre la vida personal y profesional, siempre y cuando se gestione de manera adecuada. Asimismo, el análisis econométrico resalta que diversos factores como la estructura familiar, la edad y el tipo de empleo tienen un peso significativo en la experiencia del teletrabajo, sugiriendo la necesidad de enfoques personalizados para maximizar sus beneficios en el contexto español.

Si bien el teletrabajo ha crecido durante los últimos años, aún enfrenta retos significativos para su consolidación. Las organizaciones deben priorizar políticas que permitan una implementación más efectiva y sostenible del teletrabajo, teniendo en cuenta los resultados previos a la pandemia, incluyendo la gestión del tiempo, la reducción de la carga de trabajo, y un enfoque en el bienestar integral del trabajador. Así, sería relevante investigar cómo otras variables, como la cultura organizacional y las herramientas tecnológicas, pueden influir en la adopción y efectividad del teletrabajo a largo plazo.

7. Bibliografía

- Anderson, A., Kaplan, S., y Vega, R. (2014). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Bailey, D., y Kurland, N. (2002). A review of telework research: Findings, new directions and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 383-400.
- Belloc, I., Giménez-Nadal, J.I. and Molina, J.A. (2024). Teleworking and Travel purposes: UK evidence after the COVID-19 pandemic. *IZADP* 17413.
- Boell, S., Cecez-Kecmanovic, D., y Campbell, J. (2016). Telework paradoxes and practices: the importance of the nature of work. *New Technology, Work and Employment*, 31, 114-131.
- Brod, T., y Verburg, R. (2007). 'Managing Mobile Work - Insights from European Practice', *New Technology, Work and Employment* 22, 52-65.
- Chiappori, P.A. and Molina, J.A. (2020). The intra-spousal balance of power within the family: cross-cultural evidence. In *Culture and Families: Research and Practice* (Eds. Kim Halford and Fons van de Vijver). Elsevier. Pp. 185-209.
- Daniels, K., Lamond, D., y Standen, P. (2000). *Managing Telework: An introduction to the issues*.
- Echeverría, L., Giménez-Nadal, J.I. and Molina, J.A. (2022). Green mobility and well-being. *Ecological Economics*, 195, 107368.
- Echeverría, L., Giménez-Nadal, J.I. and Molina, J.A. (2023). Active commuting and the health of workers. *Journal of Transport & Health*, 101626.
- Echeverría, L., Giménez-Nadal, J.I. and Molina, J.A. (2024). Commuting in dual-earner households: International gender differences with Time Use Surveys. *Review of Economics of the Household*, forthcoming.
- Fonner, K., y Roloff, M. (2010). 'Why Teleworkers Are More Satisfied with Their Jobs than Are Office-Based Workers: When Less Contact Is Beneficial', *Journal of Applied Communication Research* 38, 336-361.
- Fonner, K., y Stache, L. (2012). 'All in a Day's Work, at Home: Teleworkers' Management of Micro Role Transitions and the Work-Home Boundary', *New Technology, Work and Employment* 27, 242-257.
- Gajendran, R., y Harrison, D. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524-1541.
- Giménez-Nadal, J.I., Molina, J.A. and Ortega, R. (2012). Self-employed mothers and the work-family conflict. *Applied Economics*, 44, 2133-2148.
- Giménez-Nadal, J.I., Molina, J.A. and Velilla, J. (2020). Work time and well-being for workers at home: evidence from the American Time Use Survey. *International Journal of Manpower*, 41(2), 184-206.
- Giménez-Nadal, J.I. and Molina, J.A. (2022). The gender gap in time allocation. *IZA World of Labor*, 497.
- Giménez-Nadal, J.I., Molina, J.A. and Velilla, J. (2022). Trends in commuting time of European workers: A cross-country analysis. *Transport Policy*, 116, 327-342.
- Giménez-Nadal, J.I., Molina, J.A. and Velilla, J. (2023). Commuting, Family and Wages. In *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics* (Ed. Klaus F. Zimmermann). Springer.
- Giménez-Nadal, J.I., Molina, J.A. and Velilla, J. (2024). Work from home, time allocation and well-being: The impact of lockdowns. *Review of Economics of the Household*, forthcoming.
- Handy, S., y Mokhtarian, P. (1996). *The Future of Telecommuting*. *Futures* 28: 227-240.
- Hilbrecht, M., Shaw, S., Johnson, L., y Andrey, J. (2008). "'I'm home for the kids': contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers", *Gender, Work, & Organization*, Vol. 5, pp. 454-76.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and Mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2).
- Kraut, R. (1989). Telecommuting: the trade-offs of home work. *Journal of Communication* 39: 19-47.
- Kurland, N., y Bailey, D. (1999). 'Telework: the advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime', *Organizational Dynamics*, Vol. 28, pp. 53-68.
- Lakoff, G., y Johnson, M. (1980). *Metaphors we live by*. Chicago: University of Chicago Press.
- Leonardi, P., Treem, J., y Jackson, M. (2010). 'The Connectivity Paradox: Using Technology to Both Decrease and Increase Perceptions of Distance in Distributed Work Arrangements', *Journal of Applied Communication Research* 38, 85-105.
- Lu, Z., y Zhuang, W. (2023). Can Teleworking Improve Worker's Job Satisfaction? Exploring the Roles of Gender and Emotional Well-Being. *Applied Research in Quality of Life* 18: 1433-1452.
- Manning, J., y Mokhtarian, P. (1995). Modeling the choice of telecommuting frequency in California: an exploratory analysis. *Technological Forecasting and Social Change* 49: 49-73.
- Messenger, J. (2019). Introduction: Telework in the 21st century an evolutionary perspective. In *Telework in the 21st Century* (pp. 1-34). Edward Elgar Publishing.
- Mokhtarian, P., y Salomon I. (1996). Modeling the choice of telecommuting: 3. Identifying the choice set and estimating binary choice models for technology-based companies. *Environment and Planning A* 28: 1877-1894.

- Mokhtarian, P. (1998). A synthetic approach to estimating the impacts of telecommuting on travel. *Urban Studies* 35: 215-241.
- Molina, J.A. (2015). Caring within the family: reconciling work and family life. *Journal of Family and Economic Issues*, 36, 1-4. DOI: 10.1007/s10834-015-9441-8.
- Molina, J.A. (2021). The Work-Family Conflict: Evidence from the recent decade and lines of future research. *Journal of Family and Economic Issues*, 42, 4-10.
- Molina, J.A., Velilla, J. and Ibarra, H. (2022). Intrahousehold bargaining power in Spain: An empirical test of the collective model. *Journal of Family and Economic Issues*, forthcoming. <https://doi.org/10.1007/s10834-021-09812-1>
- Molina, J.A. and Gutiérrez, A. (2023). Teletrabajo y movilidad: una aplicación socioeconómica de la Inteligencia Artificial. In *Inteligencia Artificial y Sistemas Autónomos Cognitivos- UNIDIGITAL IASAC* (Ed. Francisco Serón). Plan de Recuperación, Transformación y resiliencia, Ministerio de Universidades y Unión Europea.
- Morganson, V., Major, D., Oborn, K., y Heelan, M. (2010). Comparing Telework locations and traditional work arrangements. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6).
- Nilles, J. (1988). 'Traffic reduction by telecommuting: a status review and selected bibliography', *Transportation Research Part A: General*, 22 (4), 301-17.
- Nilles, J. (1994). *Making Telecommuting Happen: A guide for Telemanagers and Telecommuters*. Van Nostrand Reinhold: New York.
- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B., y Lyubomirsky, S. (2008). «Rethinking Rumination». *Perspectives on Psychological Science* 3 (5): 400-424.
- Olson, M., y Primps, S. (1984). Working at home with computers: work and non-work issues. *Journal of Social Issues* 40: 97-112.
- Pyöriä, P. (2011). 'Managing Telework: Risks, Fears and Rules', *Management Research Review* 34, 386-399.
- Pearlson, K., y Saunders, C. (2001). 'There's No Place Like Home: Managing Telecommuting Paradoxes', *The Academy of Management Executive* 15, 117-128.
- Sarker, S., Xiao, X., Sarker, S., y Ahuja, M. (2012). 'Managing Employees' Use of Mobile Technologies to Minimize Work/Life Balance Impacts', *MIS Quarterly Executive* 11, 1-15.
- Standen, P., Daniels, K., y Lamond, D. (1999). The home as a workplace: Work-family interaction and psychological well-being in telework. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 368-381.
- Weiss, H., y Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 19, pp. 1-74). Greenwich, CT: JAI Press.
- Wheatley, D. (2012). 'Good to Be Home? Time-Use and Satisfaction Levels among Home-Based Teleworkers', *New Technology, Work and Employment* 27, 224-241.
- Wheatley, D. (2017). Autonomy in Paid Work and Employee Subjective Well-Being. *Work and Occupations*, 44(3), 296-328.

8. Anexos

Anexo 1. Teletrabajadores Habituales

Comunidades Autónomas	Años															Promedio 2006-2018			
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020		2021	2022	2023
Total Nacional	600,6	560,8	638,4	637,6	707,1	742,8	786,2	734,8	737,5	642,2	643,6	806,5	823,6	951,8	2.081,3	1.866,4	1.544,6	1.501,6	697,1
Andalucía	99,9	104,3	91,5	110,3	124,6	133,4	126,7	126,7	135,3	117,1	112,3	143,2	121,6	149,9	251,9	249,4	195,9	236,4	118,3
Aragón	15,7	16,5	18,5	20,3	24,4	25,5	24,7	27,7	24,7	24,3	27,3	23,8	27,8	28,9	50,5	38,0	33,2	37,6	23,2
Asturias, Principado de	15,7	14,2	12,9	15,5	11,8	16,2	12,0	8,5	14,5	21,5	11,6	17,2	16,2	25,7	40,5	34,1	33,5	24,2	14,4
Baleares, Illes	11,8	15,0	9,1	12,7	11,9	12,1	19,0	18,1	15,5	5,3	12,1	14,4	21,9	33,4	52,1	43,2	35,4	14,8	13,8
Canarias	28,4	32,0	20,7	24,2	38,4	27,2	29,8	26,5	30,9	32,1	20,1	31,0	29,2	36,0	62,2	52,7	58,0	28,5	8,6
Cantabria	6,3	8,9	7,9	7,8	8,0	7,8	7,5	8,9	10,0	8,7	7,2	10,0	12,7	11,2	12,1	14,4	10,7	16,3	8,6
Castilla y León	34,8	31,4	34,0	42,3	40,3	37,8	51,6	38,1	37,7	37,7	36,9	39,7	38,4	47,5	75,3	64,5	48,8	42,4	38,1
Castilla - La Mancha	27,2	22,4	29,4	23,7	30,4	32,5	31,9	32,5	25,9	30,4	27,3	34,0	34,4	36,9	64,7	59,7	44,3	36,4	29,4
Cataluña	100,1	78,4	105,8	101,9	103,5	110,7	94,7	97,3	80,3	55,7	71,2	100,8	127,2	157,8	420,6	428,9	315,2	237,9	94,4
Comunitat Valenciana	59,1	47,1	82,9	63,3	84,1	87,2	81,6	90,1	100,3	74,2	88,2	95,7	108,0	102,0	175,9	147,5	146,0	167,0	81,7
Extremadura	10,8	11,1	11,8	16,8	12,9	16,5	14,3	16,5	18,5	12,9	15,6	17,6	20,0	19,6	34,3	25,6	18,4	15,1	15,0
Galicia	43,9	35,4	35,2	41,4	34,9	37,9	46,4	36,0	50,3	33,4	35,4	42,6	54,4	59,9	98,1	75,0	70,7	69,5	40,6
Madrid, Comunidad de	83,5	93,5	115,6	100,6	110,8	137,6	180,2	143,5	136,6	130,0	119,4	170,7	137,2	158,5	595,5	511,3	419,5	434,8	127,6
Murcia, Región de	15,4	13,6	15,7	16,1	23,9	19,0	22,6	18,0	24,5	18,8	18,9	19,9	21,4	24,8	48,6	35,4	30,9	26,5	19,1
Navarra, Comunidad Foral de	10,5	11,0	7,8	8,1	9,9	6,8	9,3	10,3	6,4	8,4	7,5	7,7	11,0	11,4	22,7	18,8	11,9	18,7	8,8
País Vasco	27,8	21,8	33,4	26,4	31,7	31,2	36,8	29,9	24,5	27,4	26,4	29,8	34,2	40,2	64,2	44,6	69,6	58,7	29,3
Rioja, La	7,4	3,5	4,3	4,5	3,7	2,5	4,5	4,0	5,1	3,5	4,3	5,7	9,0	5,1	12,9	9,0	6,0	5,7	4,5
Ceuta	1,2	0,2	1,5	1,0	1,0	0,1	0,5	1,2	0,4	0,5	0,8	0,7	1,2	1,5	2,2	1,8	0,9	0,9	0,8
Melilla	1,0	0,6	0,5	0,5	1,0	0,6	1,0	0,8	1,9	0,3	1,1	2,0	1,3	1,4	3,8	2,9	1,0	0,8	1,0

Fuente: INE (Encuesta de Población Activa)

Anexo 2. Teletrabajadores Ocasionales

Comunidades Autónomas	Años															Promedio 2006-2018			
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020		2021	2022	2023
Total Nacional	439,3	512,6	498,1	488,6	458,4	491,8	492,1	546,2	447,7	510,0	531,2	563,8	621,8	688,7	797,0	1.166,6	1.273,2	1484,5	507,8
Andalucía	74,1	94,8	74,3	79,7	70,9	71,2	59,1	69,5	59,7	67,6	82,4	97,6	84,7	101,4	95,8	162,6	192,2	204,2	75,8
Aragón	7,4	20,8	15,8	21,1	22,3	22,7	20,9	19,3	18,7	17,8	23,9	19,2	16,7	28,5	21,7	38,7	34,7	38,3	19,0
Asturias, Principado de	8,5	11,2	14,4	9,2	12,3	10,4	10,3	10,1	8,6	8,4	10,8	12,2	11,0	16,6	17,5	20,6	19,0	19,8	10,6
Baleares, Illes	8,9	14,4	9,6	6,2	5,4	6,5	8,2	17,8	9,2	7,9	11,0	12,6	14,9	28,6	22,6	27,0	37,0	25,4	10,2
Canarias	17,1	19,2	19,8	19,4	19,4	10,0	12,5	20,1	10,6	19,0	21,5	23,1	24,0	20,2	26,8	41,6	39,6	53,6	18,1
Cantabria	4,5	7,1	6,4	6,2	5,4	5,2	4,8	5,9	6,8	7,4	7,9	6,8	5,1	6,0	7,4	10,8	11,9	17,2	6,1
Castilla y León	24,7	20,3	28,9	27,0	28,3	25,6	30,6	31,4	28,3	28,8	24,4	34,2	31,5	37,0	33,3	56,3	51,9	51,3	28,0
Castilla - La Mancha	16,6	18,6	19,1	19,5	17,0	20,9	18,3	26,7	17,2	20,0	16,4	20,2	20,6	24,6	21,5	37,7	36,1	53,6	19,3
Cataluña	79,5	67,8	57,3	53,5	67,7	71,7	71,3	66,6	48,2	49,0	87,2	66,4	114,7	137,0	169,1	227,6	246,3	292,0	69,3
Comunitat Valenciana	40,6	47,9	68,4	64,3	62,2	51,3	75,9	81,7	53,6	73,5	70,2	67,1	66,0	76,3	85,3	116,9	140,0	138,5	63,3
Extremadura	10,3	9,6	9,6	10,5	11,2	11,1	11,8	7,6	8,9	9,3	11,2	7,9	14,5	11,6	14,1	21,6	20,3	19,2	10,3
Galicia	24,0	33,3	34,0	31,2	24,6	27,3	22,3	25,7	25,6	27,2	27,6	29,1	42,0	36,9	51,1	72,0	64,1	74,6	28,8
Madrid, Comunidad de	82,4	91,5	86,2	81,8	58,5	93,5	84,1	103,3	97,1	119,1	71,4	108,3	111,2	97,0	156,5	238,8	267,6	374,9	91,4
Murcia, Región de	6,8	11,9	20,1	17,5	12,9	21,8	18,6	15,9	18,2	17,4	24,6	18,2	22,6	20,7	19,9	32,7	38,7	37,5	17,4
Navarra, Comunidad Foral de	7,6	9,4	7,9	6,9	8,2	6,1	9,0	9,7	4,9	5,9	7,4	7,6	8,4	7,6	9,2	12,2	14,2	20,6	7,6
País Vasco	23,0	30,5	21,2	29,0	26,7	30,1	30,0	31,1	27,7	26,6	28,6	27,8	26,7	32,5	38,4	42,9	52,8	54,5	27,6
Rioja, La	2,4	2,6	3,6	4,2	4,5	4,7	3,6	2,3	3,6	3,8	3,4	3,6	5,6	5,3	5,1	4,6	6,6	3,7	3,7
Ceuta	0,4	1,5	0,2	1,1	0,9	1,0	0,5	0,6	0,5	0,3	0,7	0,8	1,0	1,8	0,1	0,4	0,8	1,0	0,7
Melilla	0,4	0,3	1,2	0,3	0,2	0,6	0,5	0,9	0,5	1,0	0,6	1,3	0,7	0,8	1,3	1,2	1,5	1,6	0,7

Fuente: INE (Encuesta de Población Activa)

9. Apéndice

Variables:

age	:	edad
age2	:	$edad^2 / 10$
male	:	ser hombre (Dicotómica)
edu1	:	educación básica (Dicotómica)
edu2	:	educación secundaria (Dicotómica)
edu3	:	educación universitaria (Dicotómica)
health	:	estado de salud
incouple	:	vivir en pareja (Dicotómica)
numfu	:	tamaño de la familia
numk	:	número de hijos
selfemp	:	trabajador por cuenta propia (Dicotómica)
pubwrkr	:	trabajador público (Dicotómica)
occ	:	ocupación ISCO-88 (Dicotómica)
hours	:	horas de trabajo semanales
wage	:	$ingresos / 4 * hours$
lwage	:	logaritmo del salario
wfh	:	trabajar desde casa (teletrabajador) (Dicotómica)
worksat	:	satisfacción laboral
workfam_balance	:	balance trabajo-familia
anxiety	:	ansiedad
fatigue	:	fatiga