



Munich Personal RePEc Archive

# Effects of teleworking on psychological well-being and job satisfaction: The case of Sweden

Salvatierra, Alba

Universidad de Zaragoza

18 December 2024

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/123028/>  
MPRA Paper No. 123028, posted 19 Dec 2024 07:55 UTC

# Efectos del teletrabajo en el bienestar psicológico y la satisfacción laboral: El caso de Suecia

Alba Salvatierra Casamayor

Universidad de Zaragoza

**Resumen:** El teletrabajo en Suecia ha mostrado un notable crecimiento en los últimos años, especialmente desde 2006, cuando aproximadamente el 10% de los trabajadores realizaban teletrabajo, cifra que aumentó al 25% en 2012. A pesar de este aumento, pocos estudios se han centrado en los efectos psicológicos del teletrabajo en Suecia, particularmente en relación con la satisfacción laboral, la conciliación entre trabajo y familia, la ansiedad y la fatiga. Este artículo tiene como objetivo analizar estos efectos utilizando datos del *European Working Conditions Survey* de 2010 y 2015. Los resultados indican que, aunque el teletrabajo no tiene un impacto significativo sobre la satisfacción laboral o el balance trabajo-familia, factores como las horas trabajadas y el contexto familiar sí juegan un papel importante en la reducción de la fatiga y la ansiedad. Además, se observa que el autoempleo y vivir en pareja están asociados con un mayor bienestar laboral. Estos hallazgos sugieren que, aunque el teletrabajo aporta flexibilidad, sus efectos no son tan claros y deben analizarse en un contexto más amplio y a largo plazo.

**Abstract:** Telework in Sweden has seen significant growth in recent years, with nearly 25% of workers engaging in telework by 2012, compared to only 10% in 2006. Despite this rise, few studies have explored the psychological effects of telework in Sweden, particularly in terms of job satisfaction, work-family balance, anxiety, and fatigue. This study utilizes data from the *European Working Conditions Survey* 2010 and 2015 to investigate these effects. Results indicate that telework does not have a significant impact on job satisfaction or work-family balance. However, factors such as weekly working hours, self-employment, and living with a partner are found to influence fatigue and anxiety levels. These findings suggest that, while telework offers flexibility, its effects on worker well-being are nuanced and require further analysis, especially in broader and long-term contexts.

**Keywords:** Teleworking; Job Satisfaction; Work-Family Balance; Job Fatigue; Psychological Effects; Sweden.

## 1. Introducción

El teletrabajo ha adquirido una relevancia creciente en las últimas décadas, representando una proporción considerable de la fuerza laboral en numerosos países y con expectativas de un aumento continuo en el futuro ([Vilhelmson y Thulin, 2016](#)). No obstante, a pesar de las proyecciones optimistas iniciales, su adopción real ha sido inferior a lo anticipado en los primeros estudios ([Hynes, 2014](#)). El auge puntual del teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 aceleró su implementación globalmente, pero también introdujo distorsiones excepcionales que requieren un análisis separado. Por ello, resulta fundamental estudiar el fenómeno en un contexto estructural y estable, como el caso de Suecia.

En años recientes, una amplia literatura ha abordado las dinámicas de uso del tiempo en el ámbito familiar, donde el conflicto entre vida laboral y vida familiar ha sido identificado como una problemática central ([Chiappori et al., 2020](#); [Giménez et al., 2012, 2022](#); [Molina, 2015, 2021, 2022](#)). En este contexto, el teletrabajo se presenta como una alternativa para resolver o mitigar este conflicto, con implicaciones directas en la movilidad cotidiana y en las dinámicas laborales y personales de los individuos ([Belloc et al., 2024](#); [Giménez et al., 2020, 2024](#); [Molina et al., 2023](#); [Echeverría et al., 2022, 2023, 2024](#); [Giménez et al., 2022, 2023](#)).

La digitalización y el desarrollo acelerado de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han facilitado que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones desde ubicaciones remotas, desafiando las concepciones tradicionales del trabajo en oficina ([Messenger y Gschwind, 2016](#)). Este fenómeno ha transformado la interacción de los empleados con sus entornos laborales y ha ampliado las modalidades laborales, incluyendo acuerdos de teletrabajo a tiempo completo, parcial y ocasional ([Nätti et al., 2011](#)). En el caso sueco, el teletrabajo ha registrado un crecimiento significativo: entre 2005-2006 y 2012, su incidencia se duplicó, indicando cambios estructurales en las prácticas laborales ([Hägerstrand, 1967](#); [Vilhelmson y Thulin, 2016](#)).

Uno de los principales beneficios atribuidos al teletrabajo es su capacidad para favorecer el equilibrio entre vida laboral y vida familiar. Diversos estudios han demostrado que los padres con hijos pequeños están sobrerrepresentados entre los teletrabajadores, lo que sugiere que esta modalidad puede facilitar la conciliación familiar ([Hilbrecht et al., 2013](#);

[Giménez et al., 2020](#)). Al mismo tiempo, se ha identificado que el teletrabajo puede contribuir a mitigar el estrés asociado a los desplazamientos diarios y las demandas familiares, con un 58% de los empleados citando estas razones como motivaciones principales para optar por esta modalidad. Sin embargo, el teletrabajo no está exento de desafíos: la superposición entre roles laborales y personales puede comprometer las funciones restaurativas del hogar, generando una percepción negativa de esta intersección ([Hartig et al., 2007](#)).

Desde una perspectiva temporal, investigaciones en Suecia han evidenciado que la presión subjetiva del tiempo no está necesariamente asociada con el tipo de trabajo realizado, pero sí puede verse intensificada por factores familiares. Una encuesta realizada en marzo de 2016 a 1141 empleados de agencias gubernamentales reveló que un uso elevado de smartphones para fines laborales está vinculado a un control reducido sobre el uso del tiempo ([Thulin et al., 2019](#)). Estas observaciones subrayan la complejidad del teletrabajo y sus efectos en la gestión cotidiana del tiempo, así como en la percepción subjetiva del bienestar.

El teletrabajo se define como "trabajo pagado realizado en casa o en un lugar diferente al lugar de trabajo habitual" ([Andreev et al., 2010](#)), mientras que [Vilhelmson y Thulin \(2016\)](#) lo describen como "trabajo realizado en cualquier lugar distinto al lugar de trabajo durante las horas contratadas". Esta definición excluye el trabajo realizado durante los desplazamientos o fuera del horario laboral, estableciendo un marco preciso para su análisis.

En este contexto, el presente artículo tiene como objetivo analizar cómo las condiciones estructurales y cotidianas del teletrabajo afectan la calidad de vida, el equilibrio trabajo-familia, la satisfacción laboral y la salud psicológica de los trabajadores en Suecia. Particularmente, se examina la presión del tiempo y el control sobre su uso, evitando las distorsiones propias del periodo pandémico de Covid-19. A través de este análisis, se busca contribuir a un mejor entendimiento de los impactos del teletrabajo en un contexto sociolaboral estable y sostenible.

## **2. Evolución y dinámicas del mercado de teletrabajo.**

El mercado del teletrabajo tiene sus orígenes en la década de 1970, cuando comenzaron a desarrollarse tecnologías que permitían a los empleados desempeñar funciones laborales

desde sus hogares. Sin embargo, en esta etapa inicial, la adopción fue lenta debido a barreras tecnológicas y a una cultura laboral que privilegiaba la presencia física en las oficinas ([Nilles, 1998](#)). Fue a partir de la década de 1990 cuando el teletrabajo comenzó a ganar popularidad, impulsado por el avance de Internet y la globalización, que facilitaron la comunicación remota y aumentaron la flexibilidad laboral ([Bailey y Kurland, 2002](#)). No obstante, el cambio más significativo ocurrió durante la pandemia de Covid-19 en 2020, cuando el teletrabajo se convirtió en una norma para numerosas industrias, consolidándose como una práctica estructural en el mercado laboral global y transformando de manera permanente la organización del trabajo ([Gajendran y Harrison, 2007](#)).

La literatura especializada ha identificado cómo el teletrabajo ha evolucionado y diversificado sus modalidades en las últimas décadas. Inicialmente, el teletrabajo se asociaba principalmente con tareas autónomas y analíticas realizadas a tiempo completo desde un espacio fijo, generalmente en el hogar. Sin embargo, en la actualidad, se distinguen dos categorías de teletrabajadores: los teletrabajadores establecidos, que continúan realizando labores especializadas con alta autonomía, y los nuevos teletrabajadores, que desempeñan tareas más rutinarias y administrativas, habilitadas recientemente gracias a las innovaciones tecnológicas ([Messenger y Gschwind, 2016](#)). Esta clasificación refleja la expansión del teletrabajo a distintos grupos ocupacionales y niveles de cualificación.

Asimismo, la digitalización y el crecimiento de las TICs han permitido que el teletrabajo adopte formas más flexibles y variadas. A diferencia del modelo tradicional a tiempo completo, hoy en día existen arreglos parciales, intermitentes y ocasionales que responden a las necesidades tanto de los empleados como de las organizaciones ([Nätti et al., 2011](#)). A su vez, el uso de tecnologías móviles ha ampliado las posibilidades del trabajo remoto más allá del hogar, permitiendo a los empleados realizar tareas desde espacios públicos o incluso durante los desplazamientos ([Frey y Osborne, 2017](#)). Sin embargo, esta mayor movilidad plantea desafíos adicionales, particularmente en lo que respecta a la gestión del tiempo y a la delimitación entre los roles laborales y personales. La evidencia sugiere que, en el corto plazo, el teletrabajo puede ofrecer beneficios significativos, como una mayor sensación de autonomía y control temporal, permitiendo a los empleados gestionar de manera más eficiente sus compromisos laborales y

personales. Esta ventaja inicial suele mejorar la satisfacción laboral y facilitar el equilibrio entre la vida profesional y familiar.

No obstante, a largo plazo, estas ganancias pueden verse contrarrestadas por los efectos negativos derivados de la expectativa de disponibilidad constante. El uso intensivo de dispositivos digitales para el trabajo puede llevar a una intensificación de la actividad laboral, dificultando la desconexión y generando una creciente presión temporal ([Mazmanian et al., 2013](#); [Wajcman, 2015](#)). Esto ocurre especialmente cuando las demandas laborales invaden el ámbito privado, afectando la calidad de vida de los teletrabajadores ([Huws, 2016](#)). En este sentido, el teletrabajo plantea un dilema: aunque puede mejorar la gestión del tiempo y la paz mental a corto plazo, la superposición de roles y la falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal pueden reducir el control percibido sobre el tiempo, intensificando el estrés en el largo plazo.

Finalmente, la evolución del mercado de teletrabajo también ha dado lugar a prácticas ocasionales y distribuidas en el tiempo y el espacio, posibilitadas por la creciente digitalización ([Dunn, 2009](#)). Sin embargo, estas formas de teletrabajo pueden exacerbar las tensiones laborales, ya que los empleados se enfrentan a desafíos adicionales en términos de autonomía, equilibrio entre trabajo y familia y bienestar general.

En conclusión, el mercado del teletrabajo ha experimentado una transformación profunda, pasando de ser una práctica marginal para convertirse en un elemento estructural del mercado laboral moderno. Su expansión, facilitada por el avance de las TIC y la digitalización, ha permitido nuevas formas de organización del trabajo que ofrecen flexibilidad y oportunidades, pero que también plantean desafíos relacionados con la gestión del tiempo, la presión temporal y la delimitación entre vida laboral y personal. Comprender estas dinámicas resulta crucial para evaluar los impactos a largo plazo del teletrabajo en la calidad de vida y el bienestar psicológico de los trabajadores.

### **3. Efectos del teletrabajo en el bienestar.**

Otra de las causas del creciente interés en la literatura del teletrabajo radica en la comprensión de los efectos significativos de este en el bienestar emocional y psicológico de los empleados. Aunque diversos estudios han demostrado que esta modalidad laboral puede tener tanto beneficios positivos como desafíos que afectan el bienestar en función de factores individuales y organizativos.

Un estudio clave realizado por [Anderson, Kaplan y Vega \(2014\)](#) exploró cómo el teletrabajo impacta la experiencia emocional de los empleados. Utilizando un diseño intragrupo con una muestra de 102 empleados de una agencia gubernamental en Estados Unidos. Los hallazgos revelaron que el teletrabajo "mejora el bienestar afectivo diario, aumentando el afecto positivo y reduciendo el afecto negativo". Sin embargo, los efectos del teletrabajo no son homogéneos y dependen de factores individuales específicos. Por ejemplo, la apertura a la experiencia y la conectividad social fuera del trabajo tienden a moderar positivamente estos efectos, potenciando los beneficios emocionales del teletrabajo. En contraste, la rumiación y la búsqueda de sensaciones pueden disminuir los beneficios, al intensificar pensamientos negativos y generar dificultades para desconectar de las tareas laborales.

Este patrón de resultados ha sido confirmado por estudios posteriores: Los empleados reportan más bienestar afectivo positivo (PAWB<sup>1</sup>) y menos bienestar afectivo negativo (NAWB<sup>2</sup>) en los días de teletrabajo en comparación con los días en la oficina, lo que sugiere que la flexibilidad y la comodidad del trabajo desde casa pueden contribuir a una mejor salud emocional. No obstante, las diferencias individuales moderan esta relación: aquellos con alta apertura a la experiencia y conexión social se benefician más del teletrabajo, mientras que las personas con alta rumiación<sup>3</sup> tienden a experimentar una disminución en su bienestar emocional. En este sentido, se recomienda que los gerentes monitoreen las experiencias de teletrabajo, especialmente en empleados con baja apertura y alta rumiación, para evaluar si esta modalidad es adecuada y evitar impactos negativos en el bienestar [Anderson, Kaplan y Vega \(2014\)](#)

Por otra parte, el teletrabajo en contextos académicos ha recibido especial atención, particularmente tras la pandemia de COVID-19, que consolidó esta modalidad como una práctica común. [Heiden et al. \(2021\)](#) señalan que la flexibilidad inherente al teletrabajo puede aumentar la satisfacción y la productividad, alineándose con las observaciones de [Tustin \(2014\)](#) y [Arvola y Kristjuhan \(2015\)](#), quienes destacaron que la autonomía laboral mejora la motivación intrínseca y el compromiso de los trabajadores. Sin embargo,

---

<sup>1</sup> Positive Affective Well-Being (PAWB): Experiencia de emociones y estados afectivos positivos, como la felicidad y satisfacción, que contribuyen al bienestar general de una persona.

<sup>2</sup> Negative Affective Well-Being (NAWB): Experiencia de emociones y estados afectivos negativos, como la tristeza, ansiedad y frustración, que pueden afectar el bienestar general de una persona.

<sup>3</sup> Preocupación constante por temas generalmente desagradables y relacionados con la situación actual de la persona.

[Heiden et al. \(2021\)](#) también advierten que el teletrabajo frecuente puede generar niveles elevados de estrés y conflictos organizativos, derivados principalmente de la dificultad para establecer límites claros. Además, los académicos que trabajan desde casa enfrentan desafíos adicionales, como la falta de interacción social y el aislamiento, factores que pueden afectar negativamente su bienestar emocional y su calidad de vida laboral.

Las diferencias de género en la experiencia del teletrabajo son otro aspecto relevante. Investigaciones previas, como las de [Currie y Eveline \(2011\)](#), indican que las mujeres tienden a reportar una mayor carga de trabajo y estrés debido a las expectativas relacionadas con las responsabilidades familiares y laborales.

En conclusión, aunque el teletrabajo presenta oportunidades significativas para mejorar el bienestar emocional y la calidad de vida de los empleados mediante la flexibilidad y la autonomía, también plantea desafíos importantes. La superposición de roles, la rumiación emocional, el aislamiento y la expectativa de disponibilidad constante pueden intensificar el estrés y reducir los beneficios percibidos. Por ello, resulta fundamental que las organizaciones e instituciones implementen políticas que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, al tiempo que establezcan estrategias de apoyo personalizadas para mitigar los riesgos asociados con el teletrabajo y maximizar sus efectos positivos en el bienestar de los empleados.

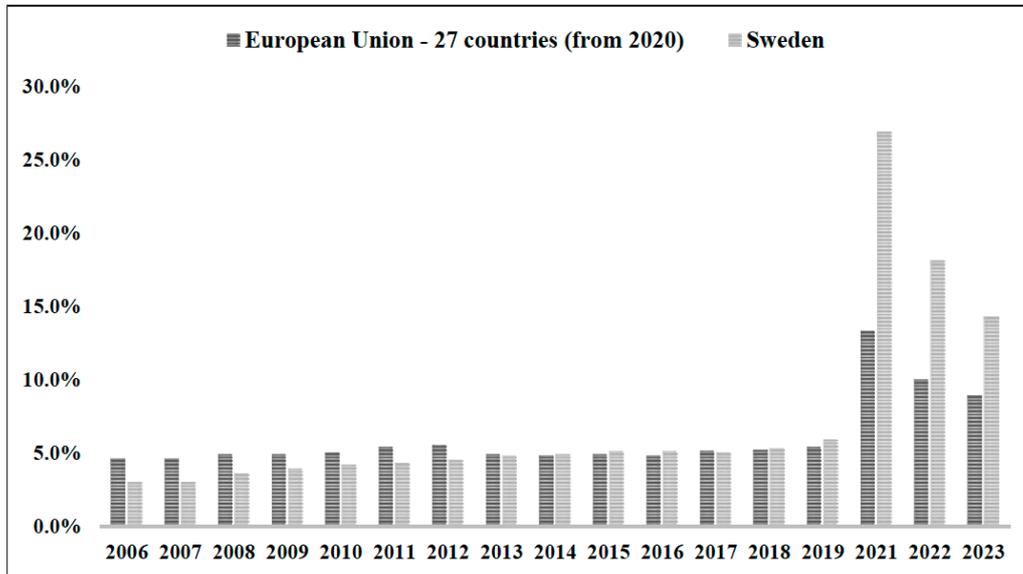
#### **4. El caso de Suecia**

El mercado de teletrabajo en Suecia ha experimentado un crecimiento notable en los últimos años, con un aumento significativo en la proporción de trabajadores que realizan teletrabajo de forma regular. Donde a pesar de partir de peores tasas respecto a la media europea, vemos un crecimiento continuo que para 2014 permitió a la población sueca situarse por encima del porcentaje medio de teletrabajadores de la unión (*Gráfico 1*).

Según [Vilhelmson y Thulin \(2016\)](#), casi el 25% de los trabajadores con empleos basados en el desplazamiento estaban involucrados en teletrabajo en 2012, en comparación con solo el 10% en 2006. Este cambio ha sido impulsado principalmente por la adopción de tecnologías de información y comunicación (TIC), que han facilitado la conectividad y flexibilidad laboral, permitiendo a los empleados desempeñar sus funciones desde ubicaciones fuera de la oficina tradicional. En este sentido, el teletrabajo ha pasado de ser una modalidad vinculada principalmente a un espacio de oficina en casa, a incluir arreglos

más flexibles y variados, como el teletrabajo a tiempo parcial o de manera intermitente (Nätti et al., 2011).

**Gráfico 1.** Employed persons working from home as a percentage of the total employment.



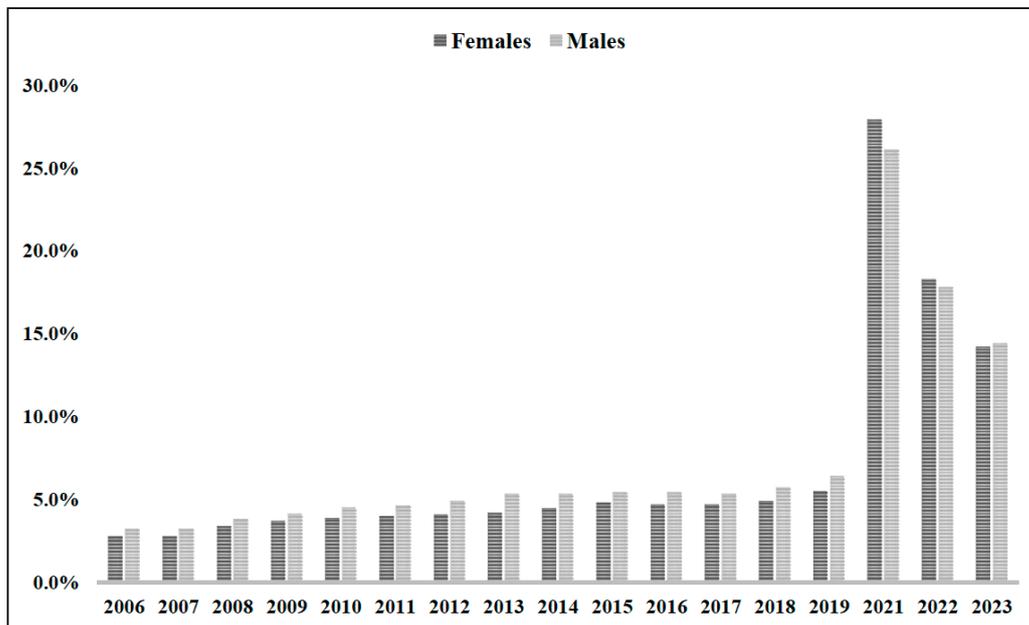
Fuente: Eurostat

A nivel regional, el teletrabajo en Suecia muestra una clara concentración espacial en las grandes áreas urbanas, lo cual contrasta con las expectativas iniciales de que esta modalidad se expandiría hacia áreas rurales (Power, 2002). Aunque ha habido un aumento en la movilidad laboral, la mayor parte del teletrabajo se realiza en los hogares de los empleados, mientras que otros lugares como telecentros o espacios públicos siguen siendo menos comunes (Hislop y Axtell, 2007). Este patrón resalta la idea de que las industrias basadas en el conocimiento siguen agrupándose principalmente en zonas urbanas, a pesar del potencial del teletrabajo para descentralizar la fuerza laboral. De acuerdo con Echeverría et al. (2022), el teletrabajo tiene claras implicaciones sobre las conductas de movilidad de los individuos, ya que permite reducir las demandas de transporte, pero al mismo tiempo refuerza la concentración en entornos familiares, lo que limita la dispersión hacia áreas más rurales.

Un aspecto que analizar es la brecha de género, la cual es relativamente menor en comparación con otros países europeos. Esto sugiere que el entorno laboral sueco apoya la igualdad de género y la inclusión en el ámbito del teletrabajo (Gonäs, 2016). Sin embargo, los datos indican que hasta el inicio de la pandemia de Covid-19, los hombres representaban una mayor proporción de los teletrabajadores (Gráfico 2). Con el advenimiento de la crisis sanitaria, las mujeres comenzaron a superar a los hombres en

participación en el teletrabajo. Esta transformación puede explicarse por la rápida digitalización de sectores predominantemente femeninos, como la enseñanza y la administración, junto con el cierre de escuelas y guarderías, lo que llevó a las mujeres a utilizar el teletrabajo como una herramienta clave para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares ([Giménez et al., 2020](#)). De hecho, algunos estudios como los de [Heiden et al. \(2021\)](#) señalan que el teletrabajo ha emergido como una modalidad relevante para mejorar la satisfacción laboral y la conciliación de la vida familiar, especialmente en contextos de pandemia.

**Gráfico 2.** Employed persons working from home as a percentage of the total employment by sex.



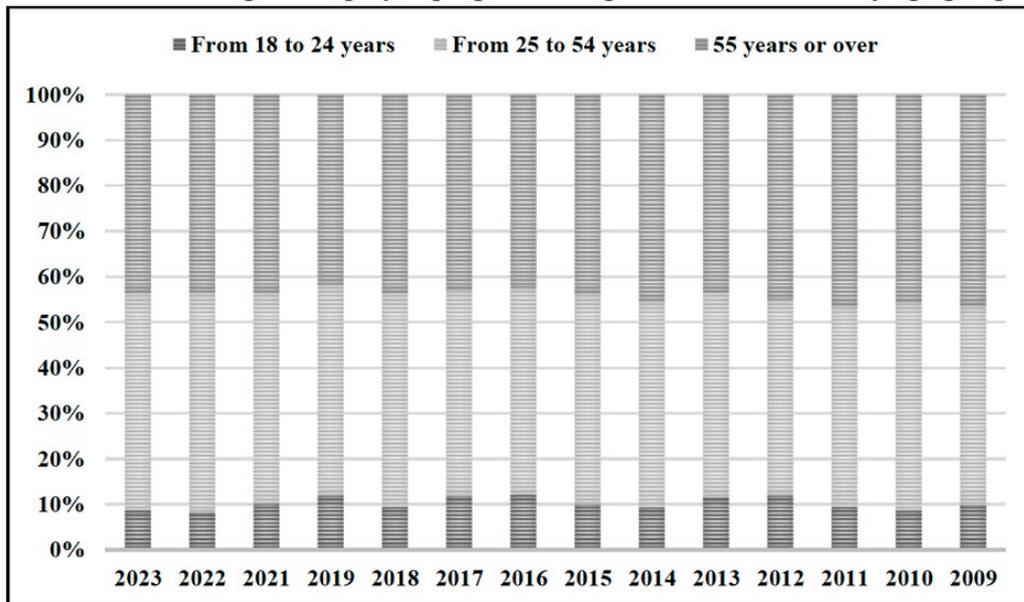
Fuente: Eurostat

La confianza de los gerentes en sus empleados ha sido otro factor clave en la expansión del teletrabajo en Suecia, ya que las organizaciones han comenzado a reconocer los beneficios de permitir que los trabajadores desempeñen sus funciones desde casa. Este fenómeno se observa en el hecho de que los teletrabajadores con más experiencia laboral representan una proporción significativa de los trabajadores a distancia, lo que sugiere una mayor confianza por parte de los empleadores en la autonomía de los empleados ([Bailey y Kurland, 2002](#)). Hecho observable en el *Gráfico 3* donde los menores índices de teletrabajadores se sitúan entre los trabajadores más jóvenes, de entre 18 y 24 años, con menor experiencia laboral.

Cuando se analizan las diferencias en la composición familiar (*Gráfico 4*), los menores porcentajes de teletrabajo se encuentran entre adultos solteros o en pareja sin hijos. Este

patrón puede reflejar dos efectos que ya se han discutido anteriormente: en primer lugar, los adultos jóvenes sin hijos tienden a estar menos representados entre los teletrabajadores, lo cual además es consistente con la tendencia de aumento en la edad a la que se tiene el primer hijo, tanto en Europa como en Suecia.

**Gráfico 3.** Percentage of employed people working at home in Sweden by age groups.



Fuente: Eurostat

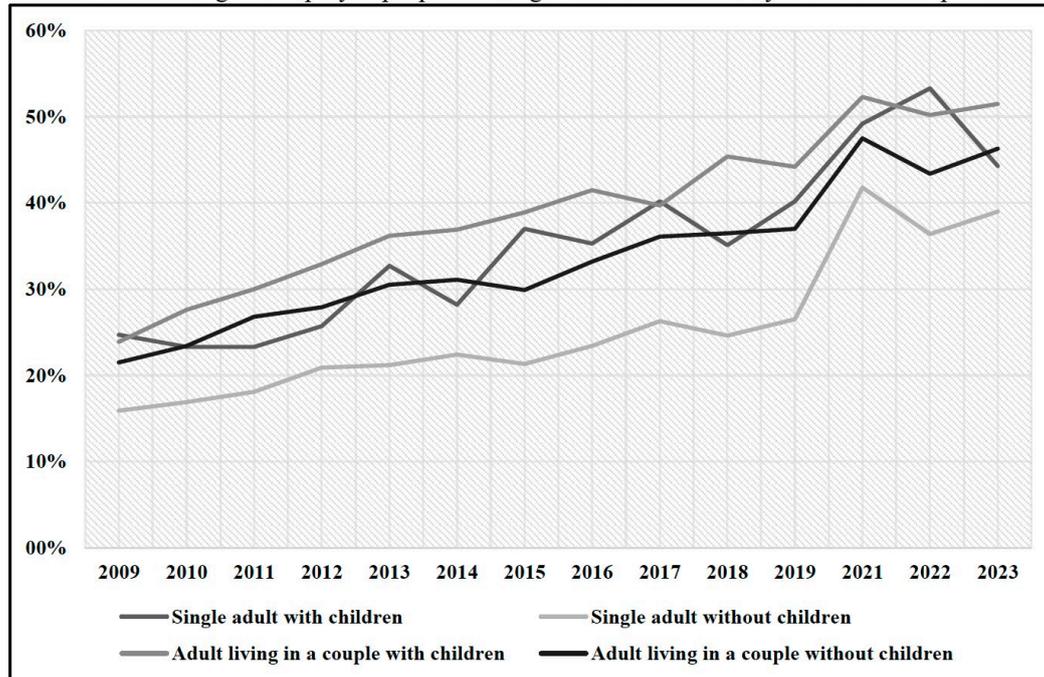
4

Por lo tanto, como indican [Giménez et al. \(2022\)](#), el teletrabajo puede ser una opción más atractiva para aquellos con responsabilidades familiares, lo que refuerza la idea de que el balance entre la vida laboral y familiar es un factor importante en la adopción de esta modalidad.

En conjunto, este análisis nos permite dibujar el perfil promedio del teletrabajador sueco. A pesar de las tendencias relativamente igualitarias entre hombres y mujeres en términos de número de empleados, los teletrabajadores suecos tienden a ser principalmente adultos con experiencia laboral y, en su mayoría, forman unidades familiares que incluyen a más de un individuo. Lo cual refleja un patrón donde las responsabilidades familiares y la estabilidad laboral son factores influyentes en la adopción del teletrabajo en Suecia.

<sup>4</sup> En los datos extraídos del Eurostat hay una ruptura en la serie temporal correspondiente al año 2021. Esto podría haber influido en la manera en que los porcentajes se presentan en ciertos años, especialmente en 2021, cuando los cambios en las dinámicas laborales fueron drásticos debido a la pandemia, pudiendo haber sido contados separadamente los distintos empleos de una misma persona, esto podría dar lugar a un total que exceda el 100%.

**Gráfico 4.** Percentage of employed people working at home in Sweden by household composition.



Fuente: Eurostat

## 5. Análisis empírico.

### 5.1. Metodología y base de datos.

Para el análisis de este estudio se han utilizado las bases de datos *European Working Conditions Survey (EWCS)* de 2010 y 2015<sup>5</sup>, disponibles para su descarga a través del UK Data Service. Ambas encuestas comparten una metodología de estudio similar, basada en la realización de un cuestionario que aborda temas relacionados con las condiciones de trabajo, los riesgos para la salud asociados, el equilibrio entre la vida laboral y personal, entre otros aspectos. La recolección de datos para la encuesta de 2015 se llevó a cabo mediante entrevistas a trabajadores seleccionados al azar de una muestra estadística representativa de la población activa. Según Eurofound, la muestra varió en tamaño dependiendo del país, con un rango de entre 1.000 y 3.300 participantes por nación, lo que permitió obtener una representación significativa a nivel europeo.

El análisis se enfoca en una serie de variables socioeconómicas y laborales, con particular interés en las condiciones de los hogares (households) y las características laborales y psicológicas de los individuos. El objetivo es comprender cómo el teletrabajo influye en estos factores, especialmente en lo que respecta a la reducción de externalidades

<sup>5</sup> En el siguiente enlace puede encontrar 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> .

negativas, tales como el estrés laboral, la fatiga y el desequilibrio entre trabajo y familia, temas que han sido objeto de debate en la literatura académica en los últimos años.

En cuanto a la muestra, que se detalla en la Tabla 1<sup>6</sup>, se cuenta con un total de 1.806 observaciones. La edad media de los encuestados es de 45 años, con un rango que oscila entre los 21 y los 65 años. En términos de educación, la mayoría de los participantes tiene estudios superiores, con solo un 0,4% poseyendo únicamente educación básica y un 47,67% con formación universitaria.

**Tabla 1.** Estadísticos descriptivos.

Variable	Observations	Mean	Standar Desviation	Min	Max
age	1806	45.87708	11.46752	21	65
male	1806	.4772979	.4996227	0	1
edu1	1806	.003876	.0621537	0	1
edu2	1806	.5193798	.4997627	0	1
edu3	1806	.4767442	.4995972	0	1
incouple	1806	.6589147	.4742053	0	1
numfu	1806	2.601883	1.321619	1	6
numk	1806	.851052	1.092643	0	5
selfemp	1806	.0741971	.262164	0	1
pubwrkr	1806	.4108527	.4921248	0	1
hours	1806	39.43965	9.652147	1	90
wage	1806	17.08808	18.88021	5.803357	530.8224
wfh	1806	.0946844	.2928596	0	1
worksat	1806	.8632337	.3436957	0	1
workfam_balance	1806	.8482835	.3588452	0	1
anxiety	1806	.1760797	.3809935	0	1
fatigue	1806	.196567	.3975121	0	1

Con el fin de analizar cómo las características socioeconómicas y laborales afectan el bienestar de los trabajadores, se estimarán los siguientes cuatro modelos utilizando el método de *Mínimos Cuadrados Ordinarios* (MCO).

1) Modelo de satisfacción laboral, MCO (1).

$$\begin{aligned}
 worksat_i = & \alpha_1 + \alpha_2 age_i + \alpha_3 age2_i + \alpha_4 male_i + \alpha_5 edu2_i + \alpha_6 edu3_i + \alpha_7 incouple_i \\
 & + \alpha_8 numfu_i + \alpha_9 numk_i + \alpha_{10} selfemp_i + \alpha_{11} pubwrkr_i + \alpha_{12} hours_i \\
 & + \alpha_{13} wage_i + \alpha_{14} wfh_i + \alpha_{15} yr2_i + \alpha_{16} occ1_i + \alpha_{17} occ2_i + \alpha_{18} occ3_i \\
 & + \alpha_{19} occ4_i + \alpha_{20} occ5_i + \alpha_{21} occ6_i + \alpha_{22} occ7_i + \alpha_{23} occ8_i + \alpha_{24} occ9_i \\
 & + u_{1i}
 \end{aligned}$$

<sup>6</sup> Véase *Apéndice* para la descripción de las variables. En el caso de la descripción de las ocupaciones ISCO-88, corresponden a las siguientes: 1 Directores y gerentes; 2 Profesionales científicos e intelectuales; 3 Técnicos y profesionales de nivel medio; 4 Personal de apoyo administrativo; 5 Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; 6 Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; 7 Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; 8 Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores; 9 Ocupaciones elementales.

2) Modelo de balance entre trabajo y familia, MCO (2)

$$\begin{aligned} workfarm_i = & \alpha_1 + \alpha_2 age_i + \alpha_3 age2_i + \alpha_4 male_i + \alpha_5 edu2_i + \alpha_6 edu3_i + \alpha_7 incouple_i \\ & + \alpha_8 numfu_i + \alpha_9 numk_i + \alpha_{10} selfemp_i + \alpha_{11} pubwrkr_i + \alpha_{12} hours_i \\ & + \alpha_{13} wage_i + \alpha_{14} wfh_i + \alpha_{15} yr2_i + \alpha_{16} occ1_i + \alpha_{17} occ2_i + \alpha_{18} occ3_i \\ & + \alpha_{19} occ4_i + \alpha_{20} occ5_i + \alpha_{21} occ6_i + \alpha_{22} occ7_i + \alpha_{23} occ8_i + \alpha_{24} occ9_i \\ & + u_{2i} \end{aligned}$$

3) Modelo de ansiedad, MCO (3).

$$\begin{aligned} anxiety_i = & \alpha_1 + \alpha_2 age_i + \alpha_3 age2_i + \alpha_4 male_i + \alpha_5 edu2_i + \alpha_6 edu3_i + \alpha_7 incouple_i \\ & + \alpha_8 numfu_i + \alpha_9 numk_i + \alpha_{10} selfemp_i + \alpha_{11} pubwrkr_i + \alpha_{12} hours_i \\ & + \alpha_{13} wage_i + \alpha_{14} wfh_i + \alpha_{15} yr2_i + \alpha_{16} occ1_i + \alpha_{17} occ2_i + \alpha_{18} occ3_i \\ & + \alpha_{19} occ4_i + \alpha_{20} occ5_i + \alpha_{21} occ6_i + \alpha_{22} occ7_i + \alpha_{23} occ8_i + \alpha_{24} occ9_i \\ & + u_{3i} \end{aligned}$$

4) Modelo de fatiga, MCO (4).

$$\begin{aligned} fatigue_i = & \alpha_1 + \alpha_2 age_i + \alpha_3 age2_i + \alpha_4 male_i + \alpha_5 edu2_i + \alpha_6 edu3_i + \alpha_7 incouple_i \\ & + \alpha_8 numfu_i + \alpha_9 numk_i + \alpha_{10} selfemp_i + \alpha_{11} pubwrkr_i + \alpha_{12} hours_i \\ & + \alpha_{13} wage_i + \alpha_{14} wfh_i + \alpha_{15} yr2_i + \alpha_{16} occ1_i + \alpha_{17} occ2_i + \alpha_{18} occ3_i \\ & + \alpha_{19} occ4_i + \alpha_{20} occ5_i + \alpha_{21} occ6_i + \alpha_{22} occ7_i + \alpha_{23} occ8_i + \alpha_{24} occ9_i \\ & + u_{4i} \end{aligned}$$

Estos modelos buscan identificar el impacto de las diversas variables socioeconómicas y laborales en la satisfacción laboral, la conciliación entre trabajo y familia, la ansiedad y la fatiga, con especial énfasis en la variable de teletrabajo ( $wfh_i$ ).

5.2. Resultados de la estimación econométrica.

Los resultados obtenidos a partir de las estimaciones econométricas <sup>7</sup>utilizando el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) ofrecen información relevante sobre los factores que influyen en las dimensiones de la satisfacción laboral, el equilibrio trabajo-familia, la ansiedad y la fatiga de los trabajadores en Suecia.

En el primer modelo, MCO (1), relativo a la satisfacción laboral, se obtiene un coeficiente de determinación  $R^2$  de 0,028<sup>8</sup>, lo que indica que solo el 2,8% de la variabilidad de la satisfacción laboral es explicada por las variables independientes incluidas en el modelo. Entre las variables que muestran significancia estadística, se destaca que ser autónomo (coeficiente = 0,087, p-valor < 0,05) está positivamente relacionado con la satisfacción

---

<sup>7</sup> Véase *Anexo 1* para más información acerca de la estimación de los modelos.

<sup>8</sup> Este valor relativamente bajo no es inusual en estudios sobre percepciones individuales, como la satisfacción en el trabajo, y sugiere que existen otros factores no observados (como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y la autonomía) que podrían tener un impacto significativo en la satisfacción laboral.

laboral, lo cual puede explicarse por un mayor grado de control y autonomía en el trabajo. En cambio, el número de horas trabajadas tiene un efecto negativo sobre la satisfacción laboral, con un coeficiente de  $-0,002$  ( $p$ -valor  $< 0,05$ ), lo que sugiere que un mayor número de horas laborales está asociado a una disminución en la satisfacción laboral, aunque el tamaño del efecto es pequeño. En cuanto a las demás variables estudiadas, como la edad, género, nivel educativo, estado civil, número de hijos, salario por hora y la modalidad de teletrabajo, no se observa un efecto estadísticamente significativo, lo que sugiere que en el contexto sueco estudiado estos factores no constituyen determinantes relevantes de la satisfacción laboral.

En el segundo modelo, MCO (2), se examina el balance trabajo-familia, donde se obtiene un  $R^2$  mayor, ascendiendo a  $0,063$ . En este caso, se observa que la edad tiene un efecto positivo, aunque pequeño (coeficiente =  $0,011$ ,  $p$ -valor  $< 0,05$ ), sugiriendo que, a medida que los individuos envejecen, experimentan una ligera mejora en su equilibrio entre trabajo y vida familiar. Este efecto puede estar relacionado con el hecho de que, con la madurez, las responsabilidades familiares, como el cuidado de hijos pequeños, tienden a disminuir, lo que podría facilitar la conciliación entre las demandas laborales y familiares. Además, vemos que cada hora adicional de trabajo semanal reduce significativamente el balance trabajo-familia en  $0,006$  puntos (coeficiente =  $-0,006$ ,  $p$ -valor  $< 0,01$ ), indicando que las largas jornadas laborales deterioran la capacidad de los trabajadores para gestionar sus responsabilidades familiares y laborales de manera equilibrada. Al igual que en el primer modelo, la variable teletrabajo no presenta un impacto significativo sobre el balance trabajo-familia, lo que sugiere que el teletrabajo no necesariamente facilita la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares en el contexto sueco.

En el tercer modelo, MCO (3), relacionado con la ansiedad, la variable "vivir en pareja" muestra un efecto significativo al 10% (coeficiente =  $-0,046$ ,  $p < 0,1$ ), lo que sugiere que tener una pareja puede estar asociado a menores niveles de ansiedad, posiblemente debido al apoyo emocional y la distribución de responsabilidades. Sin embargo, el coeficiente de la variable "teletrabajo" es pequeño (coeficiente =  $0,013$ ) y no alcanza significancia estadística, lo que podría indicar que, aunque el teletrabajo podría tener efectos positivos (por ejemplo, mayor flexibilidad), pero estos se ven contrarrestados por efectos negativos como el aislamiento social o la dificultad para separar la vida personal de la laboral, lo que neutraliza su impacto global sobre la ansiedad.

**Tabla 2.** Resultados de la estimación por MCO.

Variables dependientes: worksat, workfam, balance, anxiety y fatigue.

Variables	MCO (1)	MCO (2)	MCO (3)	MCO (4)
Constant	0.612*** (0.187)	0.849*** (0.192)	0.491** (0.206)	0.168 (0.215)
Age	0.005 (0.006)	0.011* (0.006)	-0.001 (0.007)	0.002 (0.007)
Age squared (/10)	-0.000 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.000 (0.001)	-0.001 (0.001)
Being male	0.027 (0.018)	0.019 (0.019)	-0.011 (0.020)	-0.044** (0.021)
Secondary education	0.142 (0.131)	0.025 (0.134)	-0.149 (0.144)	0.040 (0.150)
University education	0.130 (0.132)	0.003 (0.135)	-0.122 (0.145)	0.038 (0.151)
Live in couple	0.029 (0.024)	0.010 (0.025)	-0.046* (0.026)	-0.047* (0.028)
Family size	0.018 (0.018)	-0.001 (0.018)	-0.005 (0.020)	-0.007 (0.020)
Number of kids	-0.024 (0.019)	-0.015 (0.020)	-0.023 (0.021)	-0.007 (0.022)
Self-employed	0.087*** (0.033)	-0.034 (0.034)	0.016 (0.037)	0.037 (0.038)
Public worker	0.018 (0.019)	0.006 (0.019)	0.032 (0.020)	0.006 (0.021)
Weekly work hours	-0.002* (0.001)	-0.006*** (0.001)	-0.001 (0.001)	0.003** (0.001)
Hourly wage	0.000 (0.000)	-0.001 (0.000)	-0.000 (0.001)	0.001 (0.001)
Works from home	0.023 (0.029)	-0.041 (0.029)	0.013 (0.032)	-0.001 (0.033)
Observaciones	1,806	1,806	1,806	1,806
R-cuadrado	0.028	0.063	0.039	0.043

Standard errors in parentheses

\*\*\* p&lt;0.01, \*\* p&lt;0.05, \* p&lt;0.1

En el cuarto y último modelo, MCO (4), que analiza la fatiga, se observa que el ser hombre reduce la fatiga en 0,044 puntos (coeficiente = -0,044, p-valor < 0,05), lo cual podría estar relacionado con una mayor carga de trabajo doméstico o responsabilidades no remuneradas para las mujeres. Además, cada hora adicional de trabajo semanal incrementa significativamente la fatiga en 0,003 puntos (coeficiente = 0,003, p-valor < 0,05), lo que es consistente con la literatura que señala que un mayor número de horas laborales suele asociarse con un mayor desgaste físico y mental. Siendo de nuevo la variable "vivir en pareja" significativa al 10% (coeficiente = -0,047, p < 0,1), posiblemente relacionado con factores tanto sociales como la propia distribución de las

tareas. Por último, la variable teletrabajo no muestra un impacto significativo sobre la fatiga, lo que podría ser consecuencia de los efectos mixtos del teletrabajo: aunque ofrece flexibilidad, también puede dificultar la separación entre los ámbitos laboral y personal, lo que contribuye a un aumento en la fatiga.

En conjunto, los resultados sugieren que, aunque el teletrabajo tiene un impacto limitado en las dimensiones estudiadas (satisfacción laboral, balance trabajo-familia, ansiedad y fatiga), factores como la autonomía en el trabajo, la carga laboral, las responsabilidades familiares y el apoyo social juegan un papel más importante en el bienestar de los trabajadores. Estos hallazgos ofrecen una visión relevante sobre las dinámicas laborales en Suecia, donde el teletrabajo no parece tener los efectos esperados en términos de mejora del bienestar, en parte debido a la falta de límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, lo que puede generar efectos negativos en términos de conciliación y salud mental.

## **6. Conclusiones**

Los resultados obtenidos en el presente análisis sugieren que, a pesar de la relevancia del teletrabajo en las discusiones contemporáneas sobre el bienestar laboral, en el contexto sueco y bajo las condiciones observadas, esta modalidad de trabajo no presenta efectos estadísticamente significativos en ninguna de las dimensiones analizadas, como la satisfacción laboral, el balance trabajo-familia, la ansiedad y la fatiga. Específicamente, la variable "trabajar desde casa" ( $wfh_i$ ) no muestra un impacto claro sobre los indicadores de bienestar estudiados, lo que podría reflejar que el teletrabajo genera efectos contrapuestos. Por un lado, puede ofrecer una mayor flexibilidad, pero, por otro, también puede dar lugar a dificultades para desconectarse del trabajo, lo que incrementaría la carga mental y psicológica de los trabajadores. Estos resultados coinciden con estudios previos que sugieren que, en ciertos contextos, el teletrabajo podría tener efectos negativos debido a la falta de límites claros entre la vida laboral y personal ([Eurofound, 2015](#); [Wang et al., 2021](#)). Además, la falta de significancia podría estar relacionada con el bajo porcentaje de trabajadores en modalidad de teletrabajo en la muestra, lo que limita la capacidad de capturar sus efectos de manera precisa.

Otro hallazgo importante es que las horas trabajadas desempeñan un papel clave en el bienestar de los trabajadores, afectando negativamente tanto el balance trabajo-familia

como aumentando la fatiga. Estos resultados refuerzan la necesidad de políticas que fomenten una reducción de las jornadas laborales o una distribución más equitativa de las cargas de trabajo, con el fin de mejorar el bienestar general de los trabajadores. La relación entre las horas de trabajo y la fatiga también ha sido documentada en otros estudios, como los de [Geurts y Demerouti \(2003\)](#), quienes concluyen que las largas jornadas laborales están asociadas con un aumento significativo de la fatiga y el agotamiento.

En cuanto al género, los resultados muestran que las mujeres reportan niveles más altos de fatiga en comparación con los hombres, lo que subraya la importancia de abordar las desigualdades en las responsabilidades laborales y domésticas. Esta disparidad en los niveles de fatiga resalta la necesidad de políticas públicas que promuevan la igualdad de género, especialmente en el contexto del trabajo y la conciliación familiar, tal como se destaca en estudios previos sobre el impacto de las cargas domésticas en el bienestar de las mujeres. En este sentido, las políticas de conciliación laboral y familiar, como las de apoyo a la familia y el fomento de la igualdad de oportunidades, podrían contribuir a reducir la fatiga y promover un entorno laboral más equitativo.

A nivel individual, se observa que vivir en pareja actúa como un factor protector contra la fatiga y la ansiedad, lo que pone de relieve la importancia del apoyo social en la mejora del bienestar laboral. Estos resultados son coherentes con la literatura sobre el apoyo social, que ha demostrado que las relaciones interpersonales y el apoyo familiar juegan un papel crucial en la gestión de las tensiones laborales y en la promoción del bienestar psicológico ([Cohen & Wills, 1985](#)).

Finalmente, los trabajadores autónomos reportan mayores niveles de satisfacción laboral, lo que sugiere que el control sobre las condiciones de trabajo, una característica propia del autoempleo, es un factor importante para una percepción positiva del trabajo. Este hallazgo es consistente con estudios que han subrayado la importancia de la autonomía laboral en la satisfacción de los empleados ([Bakker et al., 2005](#)).

En resumen, los resultados indican que el teletrabajo, a pesar de sus posibles beneficios, no parece tener un impacto significativo en este contexto. La falta de un impacto claro sugiere la necesidad de estudios adicionales que analicen los efectos del teletrabajo a largo plazo, o en combinación con otras variables, como la cultura organizacional o el entorno

social. Por otro lado, las políticas públicas enfocadas en reducir la carga laboral, promover la igualdad de género y fomentar el apoyo social podrían ser más efectivas para mejorar el balance trabajo-vida y reducir la fatiga y la ansiedad, en especial entre los trabajadores que experimentan desigualdades en la carga de trabajo doméstico y profesional.

## 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*.

Andreev, P., I. Salomon and N. Pliskin (2010), 'Review: State of Teleactivities', *Transportation Research C: Emerging Technologies* 18, 1, 3–20.

Arvola, R., & Kristjuhan, U. (2015). Workload and health of older academic personnel using telework. *Agronomy Research*, 13(3), 741–749.

Bailey, D.E. and N.B. Kurland (2002), 'A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work', *Journal of Organizational Behavior* 23, 383–400.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180.

Belloc, I., Giménez-Nadal, J.I. and Molina, J.A.(2024). Teleworking and Travel purposes: UK evidence after the COVID-19 pandemic. *IZADP* 17413.

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.

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357.

Currie, J., & Eveline, J. (2011). E-technology and work/life balance for academics with young children. *Higher Education*, 62, 533–550.

Dunn, H.S. Teleworking the mobile Caribbean: Enabling remote work among the marginalized in Jamaica and Trinidad and Tobago. *Inf. Technol. Int. Dev.* 2009, 5, 52–66.

Frey, B. C., & Osborne, M. A. (2017). The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation. *Technological Forecasting & Social Change*, 114, 254–280.

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.

Eurofound (2015) *New forms of employment*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

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.

Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. *The handbook of work and health psychology*, 2(1), 279-312.

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.

Gonäs, L., & Karlsson, J. C. (2016). The New Economy and the Work Life Balance: Conceptual Explorations and a Case Study of New Media. In *Gender Segregation* (pp. 93-120). Routledge.

Hägerstrand, T. (1967), *Innovation Diffusion as a Spatial Process*. (Lund: Gleerup).

Harting, T.; Kylin, C.; Johansson, G. The Telework tradeoff: Stress mitigation vs constrained restoration. *Appl. Psychol. Int. Rev.* 2007, 56, 231–253.

Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B. et al. Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *High Educ* 81, 707–722 (2021).

Hislop, D. and C. Axtell (2007), 'The Neglect of Spatial Mobility in Contemporary Studies of Work: The Case of Telework', *New Technology, Work and Employment* 22, 1, 34–51.

Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2013). Remixing work, family and leisure: teleworkers' experiences of everyday life. *New Technology, Work and Employment*, 28(2), 130-144.

Huws, H. (2016). Logged labour: a new paradigm of work organisation? *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 10(1), 7–26.

Hynes, M. (2014), 'Telework isn't Working: A Policy Review', *The Economic and Social Review* 45, 4, 579–602

Mazmanian, M.; Orlikowski, W.J.; Yates, J. The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. *Org. Sci.* 2013, 24, 1337–1357.

Messenger, J.C. and Gschwind, L. (2016), Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31: 195-208.

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). Intra-household 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.

Nätti, J., M. Tammelin, T. Antilla and S. Ojala (2011), 'Work at Home and Time Use in Finland', *New Technology, Work and Employment* 26, 1, 68–77.

Nilles, J. M. (1998). Telework. *Journal Article*.

Power, D. (2002), "'Cultural Industries" in Sweden: An Assessment of their Place in the Swedish Economy', *Economic Geography* 78, 2, 103–126.

Thulin, E., Vilhelmson, B., & Johansson, M. (2019). New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday Life. *Sustainability*, 11(11), 3067.

Tustin, D. (2014). Telecommuting Academics Within an Open Distance Education Environment of South Africa: More Content, Productive, and Healthy? *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 15(3), 185–214.

Vilhelmson, B.; Thulin, E. Who and Where the Flexible Workers? Exploring the Current Diffusion of Telework in Sweden. *New Technol. Work Employ.* 2016, 31, 77–96.

Wajcman, J. *Pressed for Time—The Acceleration of Life in Digital Capitalism*; The University of Chicago Press: Chicago, IL, USA, 2015.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16-59.

8. Anexo 1.

Tabla 4. Resultados de la estimación por MCO.

Variable dependiente: Balance trabajo-familia.

workfam_balance	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]
age	.0107434	.0063634	1.69	0.092	-.0017371 .0232239
age2	-.0009236	.0007113	-1.30	0.194	-.0023186 .0004714
male	.018578	.0185006	1.00	0.315	-.0177072 .0548632
edu2	.0245493	.1339022	0.18	0.855	-.2380725 .2871711
edu3	.003282	.1347976	0.02	0.981	-.261096 .2676599
incouple	.0103436	.0246373	0.42	0.675	-.0379775 .0586648
numfu	-.0007653	.0182799	-0.04	0.967	-.0366177 .035087
numk	-.0153246	.0197613	-0.78	0.438	-.0540823 .0234331
selfemp	-.0339734	.0343068	-0.99	0.322	-.1012592 .0333124
pubwkr	.0062354	.0190292	0.33	0.743	-.0310865 .0435573
hours	-.0059828	.0010307	-5.80	0.000	-.0080043 -.0039613
wage	-.0005585	.0004935	-1.13	0.258	-.0015265 .0004095
wfh	-.0414287	.0293545	-1.41	0.158	-.0990016 .0161441
yr_2	-.0076589	.0168581	-0.45	0.650	-.0407226 .0254049
occ_1	-.0782826	.1245828	-0.63	0.530	-.3226264 .1660611
occ_2	.0016006	.0465958	0.03	0.973	-.0897877 .0929888
occ_3	-.0080685	.0434923	-0.19	0.853	-.0933697 .0772328
occ_4	-.0347644	.0426306	-0.82	0.415	-.1183757 .048847
occ_5	-.0329474	.0484301	-0.68	0.496	-.1279332 .0620385
occ_6	-.1998825	.0440723	-4.54	0.000	-.2863213 -.1134437
occ_7	.1085225	.1086572	1.00	0.318	-.1045865 .3216316
occ_8	-.0348171	.0500632	-0.70	0.487	-.1330059 .0633716
occ_9	-.1653606	.0510823	-3.24	0.001	-.2655481 -.0651732
_cons	.8485298	.1918507	4.42	0.000	.4722538 1.224806
Number of obs	=		1806		
F(23, 1782)	=		5.19		
Prob > F	=		0.0000		
R-squared	=		0.0628		
Adj R-squared	=		0.0507		
Root MSE	=		.34963		

Tabla 3. Resultados de la estimación por MCO.

Variable dependiente: Satisfacción laboral

worksat	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]
age	.0046793	.0062084	0.75	0.451	-.0074972 .0168557
age2	-.0004519	.0006939	-0.65	0.515	-.0018129 .0009092
male	.0269313	.0180499	1.49	0.136	-.0084698 .0623325
edu2	.1420438	.1306398	1.09	0.277	-.1141795 .3982671
edu3	.130216	.1315134	0.99	0.322	-.1277206 .3881526
incouple	.0287381	.0240371	1.20	0.232	-.0184058 .0758819
numfu	.01844	.0178346	1.03	0.301	-.0165389 .0534188
numk	-.0235396	.0192798	-1.22	0.222	-.061353 .0142738
selfemp	.086637	.033471	2.59	0.010	.0209905 .1522835
pubwkr	.0181061	.0185656	0.98	0.330	-.0183065 .0545188
hours	-.001658	.0010056	-1.65	0.099	-.0036302 .0003143
wage	.0002745	.0004815	0.57	0.569	-.00067 .0012189
wfh	.0228472	.0286393	0.80	0.425	-.0333229 .0790173
yr_2	-.0217606	.0164474	-1.32	0.186	-.0540188 .0104975
occ_1	.0206375	.1215475	0.17	0.865	-.217753 .2590281
occ_2	.0657733	.0454606	1.45	0.148	-.0233884 .1549349
occ_3	-.0070472	.0424326	-0.17	0.868	-.0902701 .0761758
occ_4	.0086065	.041592	0.21	0.836	-.0729677 .0901807
occ_5	.0023312	.0472502	0.05	0.961	-.0903404 .0950028
occ_6	-.0517637	.0429985	-1.20	0.229	-.1360965 .0325691
occ_7	.0916356	.1060099	0.86	0.387	-.1162812 .2995524
occ_8	-.0070739	.0488435	-0.14	0.885	-.1028704 .0887226
occ_9	-.0500079	.0498377	-1.00	0.315	-.1478255 .0476674
_cons	.6117452	.1871764	3.27	0.001	.2446367 .9788536
Number of obs	=		1806		
F(23, 1782)	=		2.19		
Prob > F	=		0.0009		
R-squared	=		0.0275		
Adj R-squared	=		0.0150		
Root MSE	=		.34111		

**Tabla 6.** Resultados de la estimación por MCO.

Variable dependiente: Fatiga.

<b>fatigue</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>t</b>	<b>P&gt;t</b>	<b>[95% Conf. Interval]</b>
age	.0017755	.0071221	0.25	0.803	-.012193 .015744
age2	-.0006858	.0007961	-0.86	0.389	-.0022471 .0008756
male	-.0440055	.0207063	-2.13	0.034	-.0846167 -.0033942
edu2	.0396258	.1498665	0.26	0.791	-.2543068 .3335584
edu3	.0383905	.1508686	0.25	0.799	-.2575076 .3342886
incouple	-.0467816	.0275747	-1.70	0.090	-.1008638 .0073005
numfu	-.0065234	.0204593	-0.32	0.750	-.0466503 .0336034
numk	-.0065677	.0221173	-0.30	0.767	-.0499462 .0368108
selfemp	.036534	.038397	0.95	0.341	-.0387739 .1118419
pubwrkr	.0057788	.021298	0.27	0.786	-.0359928 .0475504
hours	.0029484	.0011536	2.56	0.011	.0006859 .0052109
wage	.0007116	.0005524	1.29	0.198	-.0003718 .001795
wfh	-.0010171	.0328542	-0.03	0.975	-.065454 .0634198
yr_2	.0498447	.018868	2.64	0.008	.012839 .0868504
occ_1	-.1106877	.139436	-0.79	0.427	-.384163 .1627876
occ_2	-.0847497	.0521512	-1.63	0.104	-.1870335 .0175342
occ_3	-.028701	.0486776	-0.59	0.556	-.1241722 .0667702
occ_4	-.0516617	.0477132	-1.08	0.279	-.1452414 .0419181
occ_5	-.0557279	.0542042	-1.03	0.304	-.1620383 .0505825
occ_6	.0594211	.0493268	1.20	0.229	-.0373233 .1561655
occ_7	.0137968	.1216118	0.11	0.910	-.2247199 .2523135
occ_8	.0417461	.0560319	0.75	0.456	-.0681491 .1516413
occ_9	-.0032384	.0571725	-0.06	0.955	-.1153706 .1088938
_cons	.1681424	.2147239	0.78	0.434	-.2529947 .5892795

Number of obs = 1806  
F(23, 1782) = 3.50  
Prob > F = 0.0000  
R-squared = 0.0433  
Adj R-squared = 0.0309  
Root MSE = .39132

**Tabla 5.** Resultados de la estimación por MCO.

Variable dependiente: Ansiedad.

<b>anxiety</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>t</b>	<b>P&gt;t</b>	<b>[95% Conf. Interval]</b>
age	-.0005017	.0068427	-0.07	0.942	-.0139222 .0129187
age2	-.0004979	.0007648	-0.65	0.515	-.001998 .0010022
male	-.0111931	.019894	-0.56	0.574	-.0502111 .0278249
edu2	-.1487647	.1439871	-1.03	0.302	-.431166 .1336366
edu3	-.1220846	.1449499	-0.84	0.400	-.4063742 .1622051
incouple	-.0458336	.0264929	-1.73	0.084	-.097794 .0061268
numfu	-.0045815	.0196567	-0.23	0.816	-.0431341 .0339711
numk	-.0228739	.0212496	-1.08	0.282	-.0645506 .0188028
selfemp	.0164658	.0368906	0.45	0.655	-.0558877 .0888193
pubwrkr	.0318501	.0204624	1.56	0.120	-.0082828 .0719829
hours	-.0006004	.0011083	-0.54	0.588	-.0027741 .0015734
wage	-.00023	.0005307	-0.43	0.665	-.0012709 .0008109
wfh	.0128306	.0315653	0.41	0.684	-.0490784 .0747396
yr_2	-.0191465	.0181278	-1.06	0.291	-.0547004 .0164075
occ_1	.0784584	.1339658	0.59	0.558	-.1842882 .341205
occ_2	-.0006959	.0501052	-0.01	0.989	-.0989671 .0975753
occ_3	.0274832	.0467679	0.59	0.557	-.0642425 .119209
occ_4	.0455533	.0458414	0.99	0.320	-.0443552 .1354618
occ_5	.0775101	.0520777	1.49	0.137	-.0246297 .1796498
occ_6	.0760552	.0473916	1.60	0.109	-.0168938 .1690041
occ_7	.0432284	.1168408	0.37	0.711	-.185931 .2723878
occ_8	.0917003	.0538337	1.70	0.089	-.0138835 .1972842
occ_9	.077238	.0549295	1.41	0.160	-.0304951 .1849711
_cons	.4911544	.2063	2.38	0.017	.086539 .8957698

Number of obs = 1806  
F(23, 1782) = 3.11  
Prob > F = 0.0000  
R-squared = 0.0386  
Adj R-squared = 0.0262  
Root MSE = .37596

## 9. Apéndice

**Cuadro 1.** Descripción de variables.

Descripción de variables	
age	Edad
age2	Edad <sup>2</sup> / 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