

**RESPUESTAS PSICOLÓGICAS AL TELETRABAJO DURANTE LA EMERGENCIA
SANITARIA: INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y ESTRÉS EN POBLACIÓN
CHILENA**

**PSYCHOLOGICAL RESPONSES TO TELEWORKING DURING THE HEALTH
EMERGENCY: WORK-FAMILY INTERACTION AND STRESS IN THE CHILEAN
POPULATION**

**RESPOSTAS PSICOLÓGICAS AO TELETRABALHO DURANTE A EMERGÊNCIA
SANITÁRIA: INTERAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA E ESTRESSE NA POPULAÇÃO
CHILENA**

Pablo Concha - Ponce¹, Felipe E. García², Mariela Andrades Tobar³, Andrés Jiménez-Figueroa⁴

Recibido: 15 de abril de 2026

Aceptado: 13 de julio de 2026

Publicado: 28 de agosto 2026

Consideraciones éticas

El estudio se desarrolló conforme a los principios de la Declaración de Helsinki (Asociación Médica Mundial, 2013) y a la normativa chilena vigente sobre investigación con seres humanos. La participación fue voluntaria y se obtuvo consentimiento informado electrónico previo al inicio

¹ Facultad de Psicología, Universidad de Talca, Talca, Chile

<https://orcid.org/0000-0003-3738-2287>

pablo.concha@utalca.cl

² Departamento de Psiquiatría y Salud Mental, Facultad de Medicina, Universidad de Concepción

<http://orcid.org/0000-0002-4161-5840>

fgarciam@udec.cl

³ Instituto de Investigación y Doctorados, Universidad Central de Chile

<http://orcid.org/0000-0001-6203-3586>

mariela.andrades@ucentral.cl

⁴ Facultad de Psicología, Universidad de Talca, Talca, Chile

<https://orcid.org/0000-0001-8324-0250>

anjimenez@utalca.cl

del cuestionario. Se resguardaron la confidencialidad y el anonimato de la información, garantizando el uso exclusivamente académico de los datos y el derecho de los participantes a retirarse del estudio en cualquier momento. Asimismo, el proyecto fue aprobado por el Comité de Ética Científico de la Universidad Central de Chile (Acta N.º 76/2020).

Declaración de conflicto de intereses

Los autores declaran que la investigación fue realizada en ausencia de relaciones comerciales, financieras o de otra naturaleza que pudieran interpretarse como un potencial conflicto de intereses.

Financiamiento

La investigación fue financiada exclusivamente con recursos propios de los investigadores.

Agradecimientos

Los autores declaran que no existen agradecimientos que informar.

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue identificar los procesos psicológicos asociados a la percepción de estrés, las estrategias de afrontamiento y la interacción trabajo-familia en personas que realizaron teletrabajo durante la emergencia sanitaria. Se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo-correlacional y corte transversal. Participaron 312 personas adultas residentes en Chile, seleccionadas mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. La información se recopiló mediante un cuestionario online autoadministrado que incluyó la Escala de Percepción Global de Estrés (EPGE), el Brief-COPE, el cuestionario SWING y un cuestionario sociodemográfico. Los datos fueron analizados mediante estadísticos descriptivos, correlaciones de Pearson, pruebas t de Student, ANOVA y regresión lineal jerárquica. Los resultados mostraron que mayores niveles de estrés percibido y el uso de estrategias de afrontamiento disfuncionales, especialmente la autoinculpación, se asociaron con un mayor conflicto trabajo-familia, mientras que la religiosidad actuó como un factor protector. Además, las mujeres y las personas con responsabilidades de cuidado presentaron mayores niveles de estrés y conflicto trabajo-familia. Estos hallazgos aportan evidencia para orientar políticas organizacionales y públicas dirigidas a promover el bienestar psicológico, la conciliación trabajo-familia y la salud mental en contextos de trabajo remoto.

Palabras clave: Teletrabajo; estrés percibido; afrontamiento; conflicto trabajo-familia; emergencia sanitaria.

ABSTRACT

The aim of this study was to identify the psychological processes associated with perceived stress, coping strategies, and the work–family interface among individuals engaged in teleworking during the public health emergency. A quantitative study was conducted using a non-experimental, descriptive-correlational, cross-sectional design. The sample comprised 312 adults residing in Chile, selected through non-probability convenience sampling. Data were collected using a self-administered online questionnaire that included the Global Perceived Stress Scale (GPSS), the Brief COPE, the SWING questionnaire, and a sociodemographic questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson’s correlation coefficients, Student’s t-tests, analysis of variance (ANOVA), and hierarchical linear regression. The findings showed that higher levels of perceived stress and the use of dysfunctional coping strategies, particularly self-blame, were associated with greater work–family conflict, whereas religiosity emerged as a protective factor. In addition, women and individuals with caregiving responsibilities reported higher levels of perceived stress and work–family conflict. These findings provide empirical evidence to inform organizational and public policies aimed at promoting psychological well-being, work–family balance, and mental health in remote work settings.

Keywords: Telework; perceived stress; coping; work–family conflict; health emergency.

RESUMO

O objetivo deste estudo foi identificar os processos psicológicos associados à percepção de estresse, às estratégias de enfrentamento e à interação trabalho–família em pessoas que desempenharam suas atividades em regime de teletrabalho durante a emergência sanitária. Foi realizado um estudo de abordagem quantitativa, com delineamento não experimental, descritivo-correlacional e de corte transversal. Participaram 312 adultos residentes no Chile, selecionados por meio de uma amostragem não probabilística por conveniência. Os dados foram coletados por meio de um questionário on-line autoaplicável, que incluiu a Escala de Percepção Global de Estresse (EPGE), o Brief-COPE, o questionário SWING e um questionário sociodemográfico. Os dados foram analisados por meio de estatísticas descritivas, correlações de Pearson, teste t de Student, ANOVA e regressão linear hierárquica. Os resultados mostraram que níveis mais elevados de estresse percebido e o uso de estratégias de enfrentamento disfuncionais, especialmente a autoculpabilização, estiveram associados a maior conflito trabalho–família, enquanto a religiosidade atuou como fator protetor. Além disso, as mulheres e as pessoas com responsabilidades de cuidado apresentaram níveis mais elevados de estresse e de conflito trabalho–família. Esses achados fornecem evidências para subsidiar políticas organizacionais e públicas voltadas à promoção do bem-estar psicológico, da conciliação entre trabalho e família e da saúde mental em contextos de trabalho remoto.

Palavras-chave: Teletrabalho; estresse percebido; enfrentamento; conflito trabalho–família; emergência sanitária.

Introducción

La emergencia sanitaria de rápida propagación, asociada a la enfermedad por COVID-19 y causada por el virus SARS-CoV-2, fue declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como alerta sanitaria el 30 de enero de 2020 y reconocida oficialmente como una situación de alcance global el 11 de marzo de 2020 (Díaz & Toro, 2020; Miranda et al., 2020). Este evento constituyó una crisis sanitaria global que transformó abruptamente los estilos de vida y las dinámicas sociales, familiares y laborales, generando un escenario altamente estresante que exigió esfuerzos cognitivos y emocionales para anticipar riesgos y fortalecer los recursos internos de afrontamiento (Sandín et al., 2020; Cedeño et al., 2020).

En este contexto, investigaciones realizadas durante la pandemia evidenciaron un impacto significativo en la salud mental, especialmente en sectores altamente demandados, como el sanitario. Urzúa Morales (2020) reportó que un 65 % del personal de salud presentó síntomas depresivos, un 74 % ansiedad, un 65 % insomnio y un 57 % distrés psicológico, lo que refleja la elevada sobrecarga emocional y laboral asociada al contexto sanitario. Si bien estos resultados se centran en un sector específico, permiten dimensionar el impacto generalizado de la crisis sanitaria en el bienestar psicológico de los trabajadores

Como parte de las estrategias para contener la propagación del virus se implementaron cuarentenas y restricciones sanitarias, las cuales modificaron profundamente la organización de la vida cotidiana al imponer la permanencia prolongada en los domicilios. Esta reconfiguración alteró la dinámica familiar y consolidó el teletrabajo como la modalidad predominante para realizar las actividades laborales durante la emergencia sanitaria (Santillán, 2020). Aunque inicialmente concebido como una medida transitoria, el teletrabajo evolucionó hacia una práctica estable que redefinió las fronteras entre la vida personal y la profesional (McPhail et al., 2023). No obstante, su implementación supuso desafíos importantes debido a la superposición de demandas laborales, responsabilidades de crianza y tareas domésticas, lo que generó efectos adversos asociados a expectativas irreales de mantener niveles de desempeño previos a la crisis (Hernández & González, 2020).

La evidencia indica que el teletrabajo puede ofrecer beneficios, tales como mayor autonomía, flexibilidad horaria y reducción del tiempo de desplazamiento (Eurofound, 2022; OECD, 2023). Sin embargo, también se ha asociado con riesgos relevantes, entre ellos la difuminación de los límites entre roles, la extensión de la jornada, el incremento del conflicto trabajo-familia y efectos negativos sobre la salud mental (Perelman et al., 2024). Asimismo, esta modalidad puede intensificar la hiperconectividad, la sobrecarga mental y las desigualdades de género en la distribución de las responsabilidades de cuidado (Eurofound, 2022; Montero & Bernal, 2024; Shaholli, 2024). En Chile, estudios recientes muestran que factores como las condiciones del hogar, la calidad de la conexión a internet y la distribución del trabajo doméstico influyen significativamente en la experiencia subjetiva del teletrabajo, afectando el bienestar y los niveles de estrés (Achs-UC, 2024; Subsecretaría del Trabajo, 2024). Estas evidencias refuerzan la necesidad de analizar el teletrabajo desde sus implicancias psicológicas y psicosociales, con el fin de orientar políticas públicas de salud mental laboral sostenibles.

Los efectos psicológicos derivados del teletrabajo iniciado en la pandemia se han mantenido a lo largo del tiempo, especialmente en trabajadores con alta carga familiar y, de manera más acentuada, en mujeres, quienes reportan niveles más altos de fatiga emocional, estrés y conflicto trabajo-familia, evidenciando una distribución desigual de los costos psicosociales asociados a esta modalidad (Shockley et al., 2021; Stefanova et al., 2023; Jiménez et al., 2024). En este contexto, resulta fundamental identificar los factores asociados al estrés, las estrategias de afrontamiento y la interacción trabajo-familia en personas que continúan desempeñándose bajo esta modalidad en Chile.

La familia y el trabajo constituyen dos esferas centrales en la organización social y en el bienestar de las personas (Sanz-Vergel, 2011; Gómez-Urrutia & Jiménez, 2019). Diversas políticas han buscado favorecer la conciliación entre ambas dimensiones, entre ellas el teletrabajo, valorado por organizaciones y trabajadores debido a la flexibilidad que ofrece para compatibilizar las demandas laborales y familiares (Benjumea-Arias et al., 2016). Desde una perspectiva teórica, la conciliación trabajo-familia se entiende como la capacidad de las personas para mantenerse comprometidas y satisfechas con sus roles mediante un equilibrio dinámico de influencia bidireccional (Greenhaus et al., 2003). Cuando dicho equilibrio no se alcanza, emerge el conflicto trabajo-familia, caracterizado por la interferencia entre las demandas de ambos roles.

La literatura ha documentado ampliamente las consecuencias negativas de este conflicto. Jiménez-Figueroa et al. (2020) señalan que se asocia con una menor calidad de vida y con mayores niveles de insatisfacción laboral. Otros estudios han evidenciado relaciones consistentes entre el conflicto trabajo-familia, el estrés laboral, el malestar psicológico, el ausentismo y la rotación laboral (Clark, 2000; Jiménez-Figueroa et al., 2020). En Chile, se ha observado que las mujeres presentan niveles más altos de riesgo psicosocial, particularmente en dimensiones como la demanda laboral, la autonomía, la retribución económica y el apoyo social (Garcés Ojeda et al., 2023).

En este contexto, la evidencia indica que las mujeres chilenas enfrentaron mayores desafíos durante el teletrabajo, al combinar exigencias laborales con responsabilidades de cuidado que continúan recayendo mayoritariamente sobre ellas. Esta situación incrementó la carga emocional y la percepción de estrés, reforzando las desigualdades de género preexistentes (Garcés Ojeda et al., 2023; OIT, 2022). Estos resultados subrayan la necesidad de incorporar un enfoque de género y de fortalecer el apoyo institucional en las políticas laborales, promoviendo la corresponsabilidad y el bienestar psicológico.

En síntesis, el teletrabajo implementado durante la emergencia sanitaria en Chile se ha asociado con elevados niveles de estrés, sintomatología depresiva y dificultades para equilibrar la vida laboral y familiar, con un impacto particularmente significativo en las mujeres. Este escenario plantea la necesidad de profundizar en el estudio de los factores psicológicos y psicosociales que median en la relación entre el teletrabajo, el estrés y la conciliación trabajo-familia.

Pese a la abundante evidencia internacional sobre los efectos del teletrabajo en la salud mental, la conciliación y las desigualdades de género (Power, 2020; Shockley et al., 2021; Stefanova et al., 2023), en Chile persiste una limitada cantidad de estudios empíricos que analicen de manera

integrada estas dimensiones. En particular, son escasas las investigaciones que aborden simultáneamente variables como el estrés percibido, las estrategias de afrontamiento y el conflicto trabajo–familia en muestras nacionales, incorporando marcos teóricos que permitan comprender los mecanismos psicológicos implicados.

En este sentido, el modelo de conflicto trabajo–familia propuesto por Greenhaus y Beutell (1985), la Teoría de la Conservación de los Recursos (Pensar & Rousi, 2023) y la Teoría de las Fronteras Trabajo–Familia (Clark, 2000) ofrecen marcos conceptuales complementarios. El primero conceptualiza el conflicto trabajo–familia como un fenómeno inter-rol que emerge cuando las presiones laborales y familiares resultan incompatibles en términos de tiempo, tensión o conductas requeridas; el segundo explica el estrés como resultado de la pérdida o amenaza de recursos personales, sociales o materiales; y el tercero describe la gestión de los límites entre los ámbitos laboral y familiar, cuya permeabilidad puede generar conflicto o facilitar la conciliación.

En suma, pese a los avances en la literatura internacional, en Chile persiste una brecha en el análisis integrado de las dimensiones psicológicas y familiares del teletrabajo. La escasez de estudios que aborden simultáneamente el estrés percibido, las estrategias de afrontamiento y el conflicto trabajo–familia limita la comprensión de los mecanismos mediante los cuales las demandas laborales y familiares se articulan en contextos de crisis prolongada. Este vacío justifica la pertinencia del presente estudio, cuyo objetivo es identificar los procesos psicológicos asociados a la percepción de estrés, las estrategias de afrontamiento y la interacción trabajo–familia en personas que se desempeñaron en modalidad de teletrabajo en Chile durante la pandemia de COVID-19. Específicamente, se busca analizar la relación entre el estrés percibido y el conflicto trabajo–familia, explorar diferencias según variables sociodemográficas (como sexo y responsabilidades de cuidado) y evaluar el papel modulador de las estrategias de afrontamiento en dicha relación.

Método

Diseño del estudio

El presente estudio adoptó un diseño descriptivo–correlacional, con un enfoque transversal, dado que la recolección de datos se realizó en un único momento temporal.

Participantes

Se utilizó un muestreo intencional no probabilístico. Se incluyeron personas mayores de 18 años, residentes en Chile, con acceso a internet, consentimiento informado aceptado y trabajo a tiempo completo al momento del estudio. Se excluyeron registros incompletos, duplicados o inconsistentes. Participaron 312 personas residentes en Chile que, al momento de la evaluación, se encontraban en modalidad de teletrabajo. De la muestra total, 238 eran mujeres (76,3 %) y 74 hombres (23,7 %). Las edades de los participantes oscilaron entre 22 y 76 años ($M = 38,7$; $DT = 10,1$).

En relación con el tipo de teletrabajo, 248 personas (79,5 %) reportaron desempeñarse bajo la

modalidad de teletrabajo obligatorio, mientras que 64 participantes (20,5 %) indicaron que era voluntario.

Respecto a la composición familiar, el 57,1 % de los participantes señaló tener hijos. En cuanto al número de hijos, el 43,9 % de la muestra informó tener entre uno y dos hijos, el 13,1 % reportó tener más de dos hijos, mientras que el 42,9 % restante indicó no tener hijos.

Cabe señalar que los participantes no recibieron ningún tipo de incentivo por responder los cuestionarios.

Instrumentos

Escala Brief-COPE.

Se utilizó la Escala Brief-COPE en su versión validada para población chilena por García et al. (2018). El Brief-COPE es una versión abreviada del inventario COPE (Coping Orientation to Problems Experienced), desarrollado para evaluar una amplia gama de estrategias de afrontamiento empleadas por las personas ante situaciones estresantes. Actualmente, constituye una de las medidas de afrontamiento más utilizadas y con mayor respaldo empírico a nivel internacional. La versión chilena ha demostrado índices adecuados de validez y confiabilidad para la evaluación de estrategias de afrontamiento en personas con estrés percibido, así como asociaciones significativas entre el apoyo emocional y el afrontamiento activo y el bienestar subjetivo.

Escala de Percepción Global de Estrés (EPGE).

La percepción de estrés se evaluó mediante la Escala de Percepción Global de Estrés (EPGE), en su versión validada en Chile por Tapia et al. (2007). Este instrumento mide el nivel de estrés percibido por la persona en los últimos meses. La escala está compuesta por 14 ítems, distribuidos en dos dimensiones: una positiva o de eustrés (ítems 4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13) y otra negativa o de distrés (ítems 1, 2, 3, 8, 11, 12 y 14). El puntaje global se obtiene sumando los puntajes de los ítems negativos y la reversión de los puntajes correspondientes a los ítems positivos, caracterizados por enunciados de valencia favorable.

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Instrumento SWING).

La interacción trabajo-familia se evaluó mediante el cuestionario SWING (Survey Work-Home Interaction Nijmegen), en su versión española adaptada por Moreno-Jiménez et al. (2009). Este instrumento consta de 22 ítems distribuidos en cuatro subescalas: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo. El cuestionario permite evaluar tanto los efectos facilitadores como los interferentes entre los ámbitos laboral y familiar.

Cuestionario socio-demográfico.

Adicionalmente, se elaboró un cuestionario sociodemográfico ad hoc con el objetivo de caracterizar a la muestra. Este incluyó preguntas relativas a sexo, edad, estado civil, nivel educacional, profesión u oficio, tipo de trabajo, número de horas laborales semanales, número de empleos, modalidad de teletrabajo, disponibilidad de un espacio físico destinado al teletrabajo, número de personas que conforman el grupo familiar, número de hijos (niños, niñas y adolescentes) y número de horas destinadas a actividades domésticas.

Procedimiento

La información fue recopilada mediante un cuestionario autoadministrado en modalidad online, a través de la plataforma Google Forms. La difusión del instrumento se efectuó mediante redes sociales y correos electrónicos, lo que permitió acceder a personas que se desempeñaban en modalidad de teletrabajo. Los datos se recolectaron entre el 19 de noviembre y el 3 de diciembre de 2020.

Consideraciones éticas

La investigación se desarrolló conforme a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki (Asociación Médica Mundial, 2013) y a la normativa chilena vigente sobre investigación con seres humanos. La participación fue de carácter voluntario y se obtuvo el consentimiento informado de forma electrónica antes de iniciar el cuestionario. Se garantizaron la confidencialidad y el anonimato de las respuestas, informando a los participantes sobre los objetivos del estudio, el uso exclusivamente académico de los datos, la naturaleza anónima de la información recolectada y el derecho a retirarse del estudio en cualquier momento, sin que ello implicara consecuencias negativas.

Los datos fueron almacenados en una base digital protegida con contraseña y con acceso restringido únicamente al equipo investigador. El proyecto de investigación fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética Científico de la Universidad Central de Chile (Acta N.º 76/2020), asegurando el cumplimiento de los estándares nacionales e internacionales de ética en investigación psicológica.

Análisis de datos

Los análisis del estudio se realizaron utilizando SPSS v.21. Tras el análisis descriptivo de las variables del estudio, se evaluaron las relaciones entre las variables independientes y el conflicto trabajo-familia, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson r , la t de Student y la prueba ANOVA.

A continuación, se evaluó un modelo predictivo del conflicto trabajo-familia mediante una regresión lineal jerárquica, previa evaluación de los supuestos estadísticos de artículo.

Resultados

Se realizó un análisis descriptivo de las variables de estudio, así como la evaluación de la consistencia interna de cada escala o subescala (ver tabla 1). Se observa que las escalas de estrés

percibido y de conflicto trabajo-familia presentan una consistencia adecuada. En las subescalas del Brief-COPE las consistencias fluctúan entre $\alpha = 0,48$ y $0,83$, sin embargo, por tratarse de escalas de solo dos ítems, considerado insuficiente para el cálculo de este estadístico, este indicador se entrega solo a manera referencial.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos y consistencia interna de las variables de estudio.

	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Media</i>	<i>DE</i>	<i>α</i>
Estrés Percibido	17	65	40,25	9,20	0,92
EA – Uso de sustancias	0	6	3,54	1,22	0,92
EA – Reinterpretación positiva	0	6	2,83	1,46	0,54
EA – Aceptación	0	6	1,07	1,40	0,51
EA – Auto-distracción	0	6	2,11	1,64	0,48
EA - Negación	0	6	1,73	1,59	0,74
EA - Humor	0	6	0,94	1,19	0,83
EA – Auto-inculpación	0	6	2,35	1,36	0,68
EA – Desconexión conductual	0	6	3,01	1,35	0,66
EA – Desahogo emocional	0	6	0,85	1,34	0,64
EA – Religiosidad	0	6	2,13	1,81	0,82
EA – Búsqueda de apoyo social	0	12	5,02	2,77	0,83
EA – Centrado en el problema	0	12	6,51	2,57	0,79
Conflicto trabajo-familia	0	56	29,12	10,24	0,87

EA = Estrategia de afrontamiento

Nota: Elaboración propia

Se realiza un análisis de correlación entre las variables de estudio (incluyendo la edad) y conflicto trabajo-familia. Los resultados se observan en la tabla 2. Las correlaciones directas más altas con conflicto trabajo-familia las tienen el estrés percibido ($r = 0,59$) y las horas de teletrabajo ($r = 0,26$). Las correlaciones inversas más altas con conflicto trabajo-familia las tienen el espacio adecuado para teletrabajo ($r = -0,31$) y la edad ($r = -0,27$).

Tabla 2

Correlaciones r de Pearson de las variables de estudio con conflicto trabajo-familia

Variable	Conflicto Trabajo-Familia
Edad	-0,27***
Horas de trabajo doméstico	0,11*
Horas de teletrabajo	0,26***
Espacio adecuado para teletrabajo	-0,31***
Horas de sueño	-0,25***
Estrés Percibido	0,59***
EA – Uso de sustancias	0,20***
EA – Reinterpretación positiva	-0,11*
EA – Aceptación	-0,22***
EA – Auto-distracción	-0,03
EA - Negación	0,21***
EA - Humor	0,05
EA – Auto-inculpación	0,15**
EA – Desconexión conductual	0,16**
EA – Desahogo emocional	0,04
EA – Religiosidad	-0,16**
EA – Búsqueda de apoyo social	0,00
EA – Centrado en el problema	-0,16**

EA = Estrategia de afrontamiento. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Nota: Elaboración propia

Se realiza una prueba t de Student para muestras independientes para comparar grupos en las variables dicotómicas en relación con conflicto trabajo-familia. Estas son: sexo, si tiene o no hijos, si está al cuidado de sus hijos en casos de tenerlo y si se ha enfermado o no de Covid-19, No se encuentran diferencias en si tiene o no hijos y en si se ha enfermado o no de COVID-19. En sexo se encuentra una diferencia significativa, $t(310) = 3,123$, $p = 0,02$, donde las mujeres ($M = 30,12$; $DE = 10,31$) presentan un nivel de conflicto mayor que los hombres ($M = 25,92$; $DE = 9,40$). La responsabilidad de cuidar a los hijos también es significativa, $t(189) = 3,407$, $p = 0,001$, donde quienes están al cuidado ($M = 30,22$; $DE = 9,72$) presentan un nivel de conflicto trabajo-familia mayor que quienes no están al cuidado ($M = 23,89$; $DE = 10,70$).

Se utiliza una prueba ANOVA de un factor para comparar grupos con tres o más categorías en relación con el conflicto trabajo-familia. No se encontraron diferencias en escolaridad, número de

hijos, número de personas que viven en el hogar, número de horas dedicadas al trabajo doméstico, tipo de contrato, número de trabajos, apoyo del empleador para ejercer el trabajo, información adecuada de herramientas de trabajo y nivel socio-económico actual. Se encontraron diferencias en la calidad de la conexión a internet, $F(3,308) = 6,408$, $p < 0,001$, donde quienes tienen mala calidad de la señal ($M = 39,40$; $DE = 7,89$) presentan más conflicto trabajo-familia que quienes tienen una calidad buena ($M = 27,90$; $DE = 9,94$) o excelente ($M = 26,51$; $DE = 9,92$). En el tipo de teletrabajo, $F(2,309) = 4,700$, $p = 0,01$, quienes lo hacen de forma obligatoria ($M = 30,12$; $DE = 10,12$) presentan más conflicto trabajo-familia que quienes lo hacen de forma voluntaria ($M = 26,06$; $DE = 10,44$).

A partir de estos resultados, tras la evaluación de los supuestos estadísticos de linealidad, independencia de los residuos, homocedasticidad, normalidad de los residuos y ausencia de multicolinealidad, se realiza una Regresión Lineal Jerárquica para la predicción del conflicto trabajo-familia. En el primer paso se incluyeron el sexo, la edad y si están o no al cuidado de sus hijos. En un segundo paso, se incluyeron las variables relacionadas con la carga doméstica y laboral, como horas de trabajo doméstico, horas de teletrabajo, espacio adecuado para el teletrabajo, horas de sueño, calidad de la conexión a internet y tipo de teletrabajo. En el tercer paso se incluyeron las variables psicológicas de estrés percibido y las estrategias de afrontamiento de aceptación, negación, auto-inculpación, desconexión conductual, reinterpretación positiva, uso de sustancias, religiosidad y centrado en el problema.

Los resultados se pueden observar en la Tabla 3.

Tabla 3

Modelo de regresión lineal jerárquica para la predicción del conflicto trabajo-familia

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficiente s tipificados	valor t	valor p
	B	ET	β		
Paso 1 $R^2 = 0,10$; $p < 0,001$					
(Constante)	44,24	3,77		11,741	0,000
Edad	-0,32	0,07	-0,31	-4,468	0,000
Sexo (0 = mujer; 1 = hombre)	-3,13	1,34	-0,13	-2,328	0,021
Estar al cuidado de los hijos (0 = no; 1 = sí)	-1,61	1,09	-0,10	-1,474	0,142

Paso 2	$R^2 = 0,23; \Delta R^2 = 0,13; p < 0,001$					
(Constante)	50,31	5,99		8,396	0,000	
Edad	-0,25	0,07	-0,25	-3,676	0,000	
Sexo (0 = mujer; 1 = hombre)	-1,41	1,32	-0,06	-1,067	0,287	
Estar al cuidado de los hijos (0 = no; 1 = sí)	-1,41	1,04	-0,09	-1,356	0,176	
Horas de trabajo doméstico	0,24	0,63	0,02	0,376	0,707	
Horas de teletrabajo	1,44	0,43	0,18	3,355	0,001	
Calidad de la conexión internet	-1,22	0,83	-0,08	-1,471	0,142	
Horas de sueño al día	-2,61	0,94	-0,15	-2,784	0,006	
Espacio adecuado para teletrabajo	-1,79	0,59	-0,18	-3,057	0,002	
Tipo de teletrabajo (0 = ninguno; 1 = voluntario; 2 = obligatorio)	0,74	1,09	0,04	0,680	0,497	
Paso 3	$R^2 = 0,49; \Delta R^2 = 0,26; p < 0,001$					
(Constante)	7,98	7,00		1,139	0,255	
Edad	-0,08	0,06	-0,08	-1,228	0,220	
Sexo (0 = mujer; 1 = hombre)	-2,49	1,14	-0,10	-2,181	0,030	
Estar al cuidado de los hijos (0 = no; 1 = sí)	-0,43	0,88	-0,03	-0,494	0,622	
Horas de trabajo doméstico	0,45	0,53	0,04	0,844	0,399	
Horas de teletrabajo	1,71	0,36	0,21	4,711	< 0,001	
Calidad de la conexión internet	-0,59	0,70	-0,04	-0,847	0,398	
Horas de sueño al día	-0,65	0,80	-0,04	-0,813	0,417	
Espacio adecuado para teletrabajo	-0,33	0,52	-0,03	-0,643	0,521	
Tipo de teletrabajo (0 = ninguno; 1 = voluntario; 2 = obligatorio)	0,59	0,92	0,03	0,639	0,523	
Estrés percibido	0,64	0,07	0,57	9,804	< 0,001	
EA - Aceptación	0,42	0,45	0,05	0,934	0,351	
EA - Negación	0,34	0,37	0,05	0,925	0,356	

EA - Auto-inculpación	0,85	0,34	0,13	2,492	0,013
EA - Desconexión conductual	-0,33	0,43	-0,04	-0,769	0,443
EA - Reinterpretación positiva	-0,72	0,39	-0,09	-1,841	0,067
EA - Uso de sustancias	0,46	0,36	0,06	1,275	0,203
EA - Religiosidad	-0,56	0,28	-0,10	-1,995	0,047
EA - Centrado en el problema	-0,20	0,21	-0,05	-0,923	0,357

EA = Estrategia de afrontamiento. En negrilla las significativas.

Nota: Elaboración propia

El modelo final fue significativo, $F_{(18,286)} = 14,939$, $p = 0,001$, y obtuvo un $R^2 = 0,49$, lo que indica que el modelo explica el 49% de la varianza del puntaje de conflicto trabajo-familia. Las variables que resultaron significativas para la predicción del conflicto trabajo-familia fueron: ser mujer ($\beta = -0,10$), mayor cantidad de horas de teletrabajo ($\beta = 0,21$), mayor estrés percibido ($\beta = 0,57$), mayor auto-inculpación ($\beta = 0,13$) y menor religiosidad ($\beta = -0,10$)

Discusión

Los resultados del presente estudio confirman la existencia de una asociación significativa entre el estrés percibido y el conflicto trabajo-familia en personas que realizan teletrabajo en Chile. Este hallazgo es consistente con el Modelo de Conflicto Trabajo-Familia propuesto por Greenhaus y Beutell (1985), el cual sostiene que las demandas provenientes de los ámbitos laboral y familiar pueden interferir recíprocamente, generando tensiones psicológicas y afectando el bienestar subjetivo. En esta misma línea, el estrés percibido emergió como el principal predictor del conflicto trabajo-familia, lo que subraya el rol central de la sobrecarga psicológica en la interfase entre ambos dominios. Este resultado también es coherente con la teoría transaccional del estrés, que enfatiza la evaluación subjetiva de las demandas como un determinante clave de los resultados psicológicos (Lazarus & Folkman, 1984).

Desde una perspectiva teórica complementaria, la Border Theory (Clark, 2000) permite comprender cómo el teletrabajo ha contribuido a difuminar las fronteras entre el ámbito laboral y el ámbito familiar, dificultando el equilibrio entre roles y aumentando la sensación de sobrecarga. Este fenómeno se intensifica particularmente cuando no existen políticas organizacionales claras de apoyo, delimitaciones explícitas de horario ni regulaciones de la carga laboral, condiciones que han sido identificadas como factores críticos en contextos de trabajo remoto (Montero & Bernal, 2024). En el contexto chileno, estos resultados se alinean con los hallazgos reportados por la Subsecretaría del Trabajo (2024), que identifican que variables como la calidad de la conexión, el espacio físico disponible para el trabajo y la sobrecarga de tareas domésticas inciden directamente en el malestar psicológico.

Un hallazgo relevante del estudio es que las mujeres y las personas con responsabilidades de cuidado de hijos presentan niveles significativamente más elevados de conflicto trabajo-familia y de estrés percibido. Estos resultados refuerzan la evidencia internacional sobre la persistencia de

desigualdades de género en contextos de teletrabajo, especialmente en escenarios de crisis sanitaria, donde se intensifican las exigencias domésticas y de cuidado no remunerado (Power, 2020; Thébaud et al., 2024). En este sentido, los resultados confirman la relevancia del género y del contexto doméstico como variables estructurales para la comprensión de los efectos psicosociales del trabajo remoto.

Respecto de las estrategias de afrontamiento, se observó que la auto-inculpación se asoció directamente al conflicto trabajo–familia, mientras que la religiosidad mostró una asociación inversa. Este patrón es coherente con los postulados de Lazarus y Folkman (1984), quienes distinguen entre estrategias centradas en la emoción, que pueden incrementar el distrés, y aquellas orientadas al afrontamiento adaptativo, la reevaluación cognitiva o la búsqueda de sentido. En este contexto, la religiosidad podría operar como un recurso de afrontamiento espiritual que favorece la resiliencia, el sentido de control y la regulación emocional ante la incertidumbre (Cedeño et al., 2020; Neto et al., 2018; Molino et al., 2020).

Asimismo, la asociación observada entre un mayor número de horas de teletrabajo y el incremento del conflicto trabajo–familia sugiere un proceso de intensificación laboral digital, caracterizado por la hiperconectividad y la extensión de la jornada laboral más allá de los límites formales (Eurofound, 2022). Este fenómeno reduce los espacios de recuperación emocional y favorece la acumulación de fatiga y estrés, en concordancia con estudios recientes que reportan niveles más altos de agotamiento en trabajadores con alta carga laboral remota (García & López, 2024).

En síntesis, los resultados de este estudio evidencian que el teletrabajo, si bien ofrece ventajas en términos de autonomía y flexibilidad, también puede exacerbar las desigualdades de género y elevar los niveles de estrés cuando las condiciones organizacionales y domésticas no son equitativas. En este sentido, se refuerza la necesidad de comprender el teletrabajo no solo como una modalidad técnica, sino también como un fenómeno psicosocial complejo, atravesado por variables estructurales, organizacionales y de género.

Comprender cómo determinadas estrategias de afrontamiento pueden exacerbar o amortiguar el conflicto trabajo–familia resulta clave para el diseño de intervenciones organizacionales y de salud pública orientadas a un teletrabajo sostenible y al bienestar psicológico. Los hallazgos del presente estudio, en especial lo relativo a las desigualdades de género y las cargas de cuidado, refuerzan la necesidad de estudios empíricos que incorporen un enfoque psicológico sensible al género (Garcés Ojeda et al., 2023; Montero & Bernal, 2024; Jiménez-Figueroa et al., 2024).

Desde una perspectiva aplicada, los hallazgos sugieren la necesidad de que las organizaciones desarrollen políticas laborales con enfoque de género y de salud mental, incorporando medidas de corresponsabilidad familiar, flexibilidad real de horarios y límites claros de desconexión digital. Asimismo, resulta pertinente implementar programas de apoyo psicosocial y formación en estrategias de afrontamiento saludables, con énfasis en la autorregulación emocional y el autocuidado. La evidencia indica que intervenciones orientadas a promover la desconexión laboral y el uso saludable de las tecnologías pueden contribuir significativamente a la reducción del conflicto trabajo–familia y al fortalecimiento del bienestar psicológico (Eurofound, 2022; Yucel &

Fan, 2023).

En el ámbito de las políticas públicas, resulta fundamental fortalecer la implementación de leyes sobre trabajo a distancia y teletrabajo, garantizando condiciones laborales equitativas y sostenibles que favorezcan la conciliación entre la vida laboral y la familiar. En este sentido, la incorporación explícita de un enfoque de salud mental y de género se presenta como un eje prioritario para asegurar condiciones de trabajo justas más allá del contexto pandémico (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023; Subsecretaría del Trabajo, 2024).

Limitaciones y sesgos del estudio

El presente estudio presenta diversas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar sus hallazgos. En primer lugar, el diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlacional impide establecer relaciones causales entre las variables analizadas, por lo que los resultados deben interpretarse como asociaciones estadísticas y no como relaciones de causalidad.

En segundo lugar, el empleo de un muestreo no probabilístico por conveniencia, mediante reclutamiento a través de redes sociales y correo electrónico, puede haber introducido un sesgo de autoselección, limitando la representatividad de la muestra y, en consecuencia, la generalización de los resultados a la población de personas que realizaron teletrabajo en Chile. Asimismo, la composición predominantemente femenina de la muestra (76,3 %) pudo influir en la magnitud de las diferencias observadas según sexo, por lo que futuras investigaciones deberían procurar muestras con una distribución más equilibrada.

Adicionalmente, todas las variables fueron evaluadas mediante instrumentos de autoinforme aplicados en un único momento de medición, lo que podría haber introducido sesgos de deseabilidad social, de recuerdo y de varianza de método común.

Finalmente, los datos fueron recolectados durante la emergencia sanitaria por COVID-19, periodo en el que gran parte de los participantes desempeñaba teletrabajo de carácter obligatorio. Este contexto excepcional constituye un potencial sesgo temporal o contextual, ya que pudo intensificar los niveles de estrés percibido y del conflicto trabajo-familia observados. Por ello, la extrapolación de estos resultados a escenarios posteriores a la pandemia debe realizarse con cautela.

Considerando estas limitaciones, futuras investigaciones deberían desarrollar estudios longitudinales y comparativos que permitan analizar la evolución del teletrabajo y su impacto en la salud mental, las estrategias de afrontamiento y el equilibrio trabajo-familia en escenarios postpandémicos (Kniffin et al., 2021; Wang et al., 2021). Asimismo, resulta relevante profundizar en las diferencias sectoriales y ocupacionales, considerando el tipo de labor, el grado de autonomía y la disponibilidad de recursos tecnológicos y organizacionales (Jiménez-Figueroa et al., 2024).

Finalmente, se sugiere avanzar hacia modelos integradores de bienestar digital y psicosocial que incorporen variables como la desconexión laboral, la resiliencia psicológica, la justicia organizacional y la cultura de cuidado. La evidencia reciente indica que la hiperconectividad y la

difuminación de los límites entre el trabajo y la vida personal afectan negativamente la recuperación emocional, especialmente en ausencia de mecanismos institucionales de protección (Ipsen et al., 2021; Shockley et al., 2021). En este sentido, el desarrollo de programas organizacionales orientados al equilibrio vida–trabajo y al bienestar sostenido constituye un desafío central para la sostenibilidad del teletrabajo en el contexto contemporáneo.

Referencias

- Achs-UC. (2024). *Termómetro de la salud mental en Chile – Octava ronda*. Asociación Chilena de Seguridad & Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M., & Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano: Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59–73.
- Cedeño, N., Cuenca, M., Mojica, Á., & Portillo, M. (2020). Afrontamiento del COVID-19: Estrés, miedo, ansiedad y depresión. *Enfermería Investiga*, 5(3), 63–70.
<https://doi.org/10.31243/ei.uta.v5i3.913.2020>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Díaz, F., & Toro, A. (2020). SARS-CoV-2/COVID-19: El virus, la enfermedad y la pandemia. *Medicina y Laboratorio*, 24(3), 183–205. <https://doi.org/10.36384/01232576.268>
- Eurofound. (2022). *The rise in telework: Impact on working conditions and quality of life*. Publications Office of the European Union.
<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/report/2022/the-rise-in-telework-impact-on-working-conditions-and-quality-of-life>
- Garcés Ojeda, M., Finkelstein, R., & Frías, P. (2023). Teletrabajo y riesgos psicosociales: Alta demanda y disparidades de género. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 27(43-68).
- García, A., & López, M. (2024). Teleworking and wellbeing among Southern European workers: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 24, 19481. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19481-y>
- García, F., Barraza, C., Wlodarczyk, A., Alvear, M., & Reyes, A. (2018). Psychometric properties of the Brief-COPE for the evaluation of coping strategies in the Chilean population. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 31(1).
<https://doi.org/10.1186/s41155-018-0102-3>
- Gómez-Urrutia, V., & Jiménez-Figueroa, A. (2019). Género y trabajo: Hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia: Revista de Ciencias Sociales*, 26(79), 1–24. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.

[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

- Hernández, A., & González, P. (2020). La conciliación no existe y las madres lo sabemos: Los malabarismos de las madres trabajadoras durante el COVID-19. *Cadernos de Campo*, 29, 114–123. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9133.v29isuplp114-123>
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six key advantages and disadvantages of working from home in Europe during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- Jiménez-Figueroa, A., Bravo Castillo, C., & Toledo Andaur, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigación Psicológica*, 23, 67–85.
- Jiménez-Figueroa, A., Ossa-Cornejo, C. J., & Gómez-Urrutia, V. E. (2024). Teleworking and work-family reconciliation in the public sector: Impact of gender and family. *RAN – Revista Academia & Negocios*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.29393/RAN11-4TCAV30004>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... van Vugt, M. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- McPhail, R., Chan, X. W., Maya, R., & Wilkinson, A. (2024). Post-COVID remote working and its impact on people, productivity, and the planet: An exploratory scoping review. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(1), 154–182. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2221385>
- Miranda, M., Vargas, I., & Aragón, R. (2020). COVID-19 por SARS-CoV-2: La nueva emergencia de salud. *Revista Mexicana de Pediatría*, 86(6), 213–218. <https://doi.org/10.35366/91871>
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M., & Cortese, C. G. (2020). Well-being costs of technology use during COVID-19 remote working. *Sustainability*, 12(15), 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>
- Montero, R., & Bernal, N. (2024). Gender and well-being disparities among people who work from home in Chile. *Journal of Happiness Studies*, 25(6), 1-22. <https://doi.org/10.1007/s10902-024-00773-4>

- Moreno-Jiménez, B., Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario SWING. *Psicothema*, 21(2), 331–337.
- Neto, M., Chambel, M. J., & Carvalho, V. S. (2018). Work–family life conflict and mental well-being. *Occupational Medicine*, 68(6), 364–370. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy047>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *The role of telework for productivity during and post-COVID-19: Results from an OECD survey among managers and workers*. OECD Publishing. . <https://doi.org/10.1787/7fe47de2-en>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022, junio 16). *Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia*. <https://www.ilo.org/es/resource/article/teletrabajo-y-salud-mental-avances-y-desafios-mas-alla-de-la-pandemia>
- Pensar, H., & Rousi, R. (2023). The resources to balance – Exploring remote employees’ work-life balance through the lens of conservation of resources. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2232592. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2232592>
- Perelman, J., Serranheira, F., Laires, P., Castanheira, F., Raposo, J. F., Aguiar, P., Neves, P., Ramos, S., Dias, S., Maia, T., & Twork4Health Group. (2024). Teleworking: Does it make workers healthier and productive? *BMC Public Health*, 24(1), 1946. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19481-y>
- Power, K. (2020). The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 16, 67–73. <https://doi.org/10.1080/15487733.2020.1776561>
- Sandín, B., Valiente, R., García, J., & Chorot, P. (2020). Impacto psicológico de la pandemia de COVID-19: Un análisis desde los factores de riesgo y protección. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 25(1), 1. <https://doi.org/10.5944/rppc.27569>
- Santillán, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 65. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i2.289>
- Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez –Muñoz, A. (2011). El efecto del acoso psicológico en el trabajo sobre la salud: El papel mediador del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 93–102. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000200002&lng=es&tlng=es.
- Shaholli, D. (2024). Teleworking and mental well-being: A systematic review. *Sustainability*, 16(18), 8278. <https://doi.org/10.3390/su16188278>

- Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., & King, E. B. (2021). Work–family strategies during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 15–28. <https://doi.org/10.1037/apl0000857>
- Stefanova, V., Farrell, L., & Latu, I. (2023). Gender and the pandemic. *Current Psychology*, 42, 17395–17411. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02630-6>
- Subsecretaría del Trabajo (Chile). (2024). *Teletrabajo y trabajo a distancia: Informe final*. <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2024/05/6-Informe-Final-Estudio-Teletrabajo-y-trabajo-a-distancia-Cliodinamica.pdf>
- Tapia, D., Cruz, C., Gallardo, I., & Dasso, M. (2007). Adaptación de la escala de percepción global de estrés (EPGE) en estudiantes adultos de escasos recursos en Santiago, Chile. *Psiquiatría y Salud Mental*, 24(1–2), 109–119.
- Thébaud, S., Hoppen, C., David, J., & Boris, E. (2024). Understanding gender disparities in caregiving and stress. *Social Sciences*, 13(4), 181. <https://doi.org/10.3390/socsci13040181>
- Urzúa Morales, A. (2020). Salud mental en trabajadores de la salud durante la pandemia por COVID-19 en Chile. *Revista Médica de Chile*, 148(8), 1121–1127. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872020000801121>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during COVID-19. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Yucel, D., & Fan, W. (2023). Workplace flexibility, work-family interface, and psychological distress. *Applied Research in Quality of Life*. <https://doi.org/10.1007/s11482-023-10164-1>