

Estrés de pandemia por COVID-19 y el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo en Buenos Aires, Argentina

Pandemic stress due to COVID-19 and the work-family and family-work conflict in Buenos Aires, Argentina

Paula Agustina Caccia¹, Ailín Charo Simaes², Natalia Ailín Mancini³,
Florencia Natali Gómez⁴, Christian Schetsche⁵, Valeria Pedrón⁶,
Mariana Noemi Kusmuk⁷ y Angel Manuel Elgier⁸

¹Universidad Abierta Interamericana (UAI), Argentina.

<https://orcid.org/0000-0001-6244-7105>. E-mail: caccia.pau@gmail.com.

²Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet), Argentina.

<https://orcid.org/0000-0002-1113-6523>. E-mail: ailinsimaes@gmail.com.

³Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet), Argentina.

<https://orcid.org/0000-0002-4486-1481>. E-mail: draylif@gmail.com.

⁴Universidad de Buenos Aires (UBA), Argentina.

<https://orcid.org/0000-0001-5424-6362>. E-mail: florenciagomez1995@gmail.com

⁵Universidad de Buenos Aires, Argentina.

<https://orcid.org/0000-0002-6353-3571>. E-mail: christian.schetsche@gmail.com

⁶Universidad del Salvador, Argentina.

<https://orcid.org/0000-0002-7564-3516>. E-mail: vtpedron@gmail.com.

⁷Universidad de Buenos Aires, Argentina.

<https://orcid.org/0000-0001-9110-913X>. E-mail: marianakusmuk@hotmail.com.

⁸ Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet), Argentina.

<https://orcid.org/0000-0002-6110-5151>. E-mail: amelgier@gmail.com

Instituto de Investigaciones en Psicología (UBA-CONICET)

Buenos Aires, Argentina

Resumen

La pandemia ha generado un nuevo entorno que establece determinadas exigencias o demandas de actuación a las personas, potenciales estresores que pueden desencadenar el proceso de estrés, al que se le podría denominar Estrés de Pandemia (EDP). A este contexto, se sumaron los cambios en la jornada laboral que derivaron en mayor interferencia entre la familia y el trabajo. De esta manera, se volvió relevante generar conocimiento sobre la temática

durante este contexto particular. El objetivo del presente estudio fue determinar la asociación entre el (EDP) y el Conflicto Trabajo-Familia (CTF) y Familia-Trabajo (CFT). Además, se indagaron diferencias de grupos según factores laborales como la modalidad de trabajo y la tenencia o no de niños a cargo, entre otros. Se utilizó el Inventario SISCO de EDP (Macías, 2020), la escala de CTF y CFT (Netemeyer et al., 1996) y un cuestionario *ad-hoc*. Los participantes fueron 637 adultos (M.edad = 38.14, DS = 13.05, femenino = 487). Se encontraron

asociaciones positivas entre las variables CFT y CTF y ambas se asociaron de manera positiva con el EDP. Quienes trabajaron de manera virtual evidenciaron mayor CFT y quienes lo hicieron, tanto virtual como presencialmente fueron los que más puntuaron en CTF. Finalmente, quienes tenían niños a cargo tuvieron mayor CFT y CTF. En conclusión, el estrés en torno al COVID-19 se vincula con mayor interferencia y conflictos entre el ámbito laboral y el familiar.

Palabras claves: estrés de pandemia, conflicto familia-trabajo, conflicto trabajo-familia, COVID-19

Abstract

Pandemic Stress can be defined as a psychological state produced by an adaptation process where the individual values the environment demands, determined by the pandemic, as overflowing with their resources to carry them out effectively (Macías, 2020). The change in routine carries the possibility of an increase in relation to work-family conflict. Family conflict involves two directions: work can interfere with the family (family work conflict or FWC) and the family can interfere with work (work family conflict, or WFC) (Bellavia y Frone, 2005) because of the incompatibility of responsibilities in the workplace and family (Greenhaus y Beutell, 1985). Added to this context are changes in the working day and, since there are no studies that analyze the relationships between SP and family and work conflict, it becomes relevant to generate knowledge on this issue during this context that humanity is going through. In this way, the aim was to establish the association between Pandemic Stress (PS), Work-Family Conflict (WFC) and Family-Work Conflict (FWC). In addition, the possible existence of group differences was analyzed according to work factors such as work modality, and the possession or not of dependent children. SISCO Pandemic Stress Inventory (Macías, 2020), the Work-Family Conflict and Family-

ly-Work Conflict scale (Netemeyer et al., 1996) and an ad-hoc questionnaire were used. The participants were 637 adults (M.age = 38.14, SD = 13.05, female = 487). Positive associations were found between the variables WFC and FWC, and both were positively associated with PS. Those who worked virtually showed higher FWC and those who did it both virtually and in person, were the ones who scored the most in WFC, realizing the difficulty in balancing family and work demands. This could be due to the difficulty for parents who worked outside the home, since they had to organize alternative solutions to take care of their children, which is hampered by the closure of establishments, difficulty in mobilizing and preventive and mandatory isolation of social networks that, in another context, contribute to the care of children. It is of great relevance to consider that the majority of those surveyed have been women, being the most likely to report that the excessive amount of housework made it difficult for them to combine work and family (Blasko, 2020). Finally, those who had children had higher WFC and FWC. In this sense, Gutierrez et al. (2020) explain that in households the unpaid workload and care has increased, which falls unequally on women, a fact that further limits their availability of time to develop productive and / or work activities. Following Park et al. (2020), being young, being female, and being a caregiver increase the risk of exposure to stressors and a greater level of stress. In conclusion, the lawsuits surrounding COVID-19 interfere in conflicts between the workplace and the family. This shows the importance of carrying out evidence-based interventions aimed at mitigating the effects of SP due to COVID-19 and reducing WFC and FWC. In this sense, the present research provides an advance in the understanding of interference between home and work, as well as the impact of the pandemic in both spheres of daily life.

Keywords: Pandemic Stress, Family-Work Conflict, Work-Family Conflict, COVID-19

Introducción

COVID-19 y Estrés de Pandemia

A finales del año 2019, en Wuhan, China, se detectaron 40 casos de neumonía de origen vírico. Esto llevó a la identificación de un nuevo tipo de coronavirus denominado COVID-19 (SARS-CoV-2). En este contexto, el Gobierno Nacional Argentino anunció el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (en adelante, ASPO) por decreto 297/2020, que comenzó el 19 de marzo de 2020 y finalizó el 9 de noviembre de ese año para todo el país. A la incertidumbre de la duración de las medidas de aislamiento y protección de salud, se incorporaron otras fuentes de malestar como la preocupación por el impacto económico, social y sanitario, provocado por la misma pandemia, y la proliferación de información relacionada a la situación actual (Alzúa y Gosis, 2020). A raíz de esto, investigaciones anteriores han demostrado un aumento en el estrés general de la población (Gago Galvagno et al., 2021).

La pandemia ha generado un nuevo entorno que estableció determinadas exigencias o demandas de actuación a las personas. Estas demandas son potenciales estresores y pueden desencadenar el proceso de estrés, al que se le podría denominar Estrés de Pandemia (EDP). Ante esta situación y con las condiciones particulares establecidas, el EDP puede ser definido como un estado psicológico producido por un proceso de adaptación en el que el individuo valora las demandas o exigencias del entorno, determinadas por la pandemia, como desbordantes de sus recursos para realizarlas con efectividad (Macías, 2020).

Por consiguiente, hubo una serie de aspectos que llevaron a situaciones en el periodo de cuarentena o jornada de distanciamiento social, definidos a partir del concepto de estresores. Esto genera la aparición de un conjunto de síntomas o reacciones que evidencian o manifiestan el desequilibrio

personal producido por el estrés vivido en este período, por ejemplo, angustia, incertidumbre, entre otros. A esto se sumó que el individuo debió llevar a cabo acciones para poder mitigar o hacer más manejable dicho estrés, a partir de estrategias de afrontamiento destinadas a evitar el contagio (Macías, 2020). Asimismo, se ha hallado un elevado estrés en padres e hijos a partir del cierre de las escuelas por la pandemia (Hiraoka y Tomoda, 2020). Las personas a cargo de los cuidados primarios han dejado de trabajar o han cambiado al trabajo remoto mientras cuidaban a los niños, sin tener claridad sobre cuánto iría a durar la situación. Para muchas personas, mantener a los infantes ocupados y seguros en casa fue una perspectiva abrumadora (Cluver et al., 2020).

Es importante destacar que una epidemia como el COVID-19 creó un ambiente de excesiva incertidumbre bajo el cual la percepción del riesgo humano fue impulsada por una fuerte sensación de falta de control. Sumado a esto, la difusión de noticias falsas, rumores y desinformación fomentó el surgimiento de sesgos cognitivos como el sesgo de disponibilidad. Esto significa que ante las imágenes que inducen miedo presentadas continuamente y asociadas con COVID-19, las personas no evaluaban el riesgo por la morbilidad del virus, sino por las creencias preexistentes, popularmente llamado sesgo de confirmación. Desde esta perspectiva, se juzga que los riesgos son mayores cuando provocan emociones más fuertes que facilitan la aparición de niveles altos de temor y estrés (Cifuentes-Faura, 2020).

Conflicto familia-trabajo y trabajo-familia

Dada la situación epidemiológica por COVID-19, pequeñas y medianas empresas han debido reprogramar sus actividades presenciales e incluir la modalidad de trabajo a distancia. Esta modalidad es considerada como una tendencia que se instalará aun supe-

rada la pandemia por COVID-19, por lo que su implementación y estudio ha resultado fundamental. En relación a ello, algunas investigaciones mencionan que el efecto del estrés percibido por personas que se encontraban realizando el trabajo a distancia es bajo. No obstante, dicha actividad les produjo tensión y preocupación (Madero Gómez et al., 2020; Madero Gómez et al., 2021).

Sumado a ello, la economía en contexto de COVID-19 se vio afectada en todos los países del mundo. Como consecuencia de las medidas del ASPO, necesarias para priorizar la salud de la población, se generaron situaciones críticas en empresas de diversa índole, desempleo y dificultades económicas en la mayoría de las familias y personas, pero fundamentalmente en los sectores de mayor vulnerabilidad social. según informes de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) se estimaba que en Latinoamérica, como consecuencia de esta pandemia, la pobreza aumentaría por lo menos 4.4 puntos porcentuales con respecto al 2019, por lo que podía alcanzar así al 34.7 % de la población (CEPAL, 2020).

Se debe tener en cuenta que este cambio de rutina, en el que los límites entre la vida familiar y laboral no se encuentran definidos como antes, conllevaría también la posibilidad de un aumento del CTF. El conflicto familiar implica dos direcciones: el trabajo puede interferir con la familia (CTF) y la familia puede interferir con el trabajo (CFT) (Bellavia y Frone, 2005), como consecuencia de la incompatibilidad de las responsabilidades en el ámbito laboral y familiar (Greenhaus y Beutell, 1985). Tanto CTF como CFT tienen graves consecuencias para el bienestar de trabajadores/as y sus familias (Bellavia y Frone, 2005; Grzywacz y Bass, 2003).

Varias políticas, como la licencia parental remunerada y la programación laboral flexible, se han sugerido como recursos para ayudar a los padres con niños pequeños a reducir ambos conflictos (Kelly et al., 2014; Landivar, 2017). Aunque los investigadores tienden a

argumentar que tener hijos menores de 6 años está relacionado con una mayor interferencia de la familia en el trabajo y del trabajo hacia la vida familiar (Voydanoff, 2004), los hallazgos empíricos sobre las diferencias entre ambos casos, según la etapa de crianza, han sido inconsistentes (Schieman et al., 2009).

Por otro lado, es más probable que las personas experimenten CTF cuando las demandas laborales son altas (Schieman et al., 2006). Asimismo, cuando los recursos laborales, definidos como aspectos físicos, socioemocionales y organizativos de un trabajo que son funcionales para alcanzar metas y promover el crecimiento personal se ven disminuidos, las personas experimentan una mayor CTF (Kelly et al., 2014). Los recursos laborales que se han identificado como objetivos (por ejemplo, ingresos, flexibilidad) y subjetivos (por ejemplo, percepciones del apoyo del supervisor, importancia o qué tan flexible es el trabajo de uno) ayudan a los trabajadores/as a reducir el CTF y les proporcionan herramientas que facilitan su capacidad para completar sus tareas y lograr sus objetivos profesionales o para negociar conflictos entre el trabajo y la familia (p. ej., flexibilidad) (Kelly et al., 2014).

Para Mansour y Tremblay (2016), la percepción de la necesidad de cuidado infantil modera la relación entre CFT, estrés laboral y agotamiento. Asimismo, dados los cambios introducidos a partir de la pandemia por COVID-19 y el ASPO, la mayoría de los trabajadores mantuvieron su actividad laboral a la distancia. Según lo observado por Blasko (2020), si bien el teletrabajo aumentó la interferencia familiar con el trabajo, también redujo la incidencia de interferencia laboral con la familia para la población en general. Sin embargo, los efectos de trabajar desde casa fueron muy heterogéneos por estado parental y por género. Incluso, al contribuir a la expansión de las tareas de cuidado, el teletrabajo puede ayudar a mantener roles de género conservadores (Kurowska, 2020). En dicha línea, se demostró que aquellas mujeres,

en pareja y con hijos menores de 5 años, eran las más propensas a informar que la cantidad excesiva de tareas domésticas les dificultaba combinar trabajo y familia (Boca et al., 2020).

Si se tiene en cuenta que las medidas de contención y mitigación de COVID-19 serían necesarias durante varios meses y, tal vez, incluso años, incluir intervenciones vinculadas a la salud mental de la población era de gran relevancia para responder a las necesidades de la situación. En particular, los primeros hallazgos indican que la salud mental de mujeres y hombres podía verse claramente afectada por la pandemia (Luo et al. 2020; Vindegaard y Benros, 2020) como también su experiencia respecto de la interferencia del trabajo en la familia o la familia en lo laboral. Al no haber estudios que analicen las relaciones entre el EDP y el conflicto de la familia en el trabajo y del trabajo en la familia, se vuelve relevante generar conocimiento sobre esta temática durante este contexto particular que atravesó la humanidad.

A su vez, estos resultados permitirían generar conocimientos relevantes para la situación actual y posibles futuras crisis, así como promover intervenciones a fin de aminorar los efectos producidos por el COVID-19 en la población general. Por consiguiente, los objetivos de la siguiente investigación fueron: a) describir el EDP, el CTF y CFT; b) evaluar la existencia de relaciones entre dichas variables, y c) determinar diferencias significativas según el género, el nivel educativo, la situación laboral, la adaptación a cambios laborales, la modalidad de trabajo, la percepción de trabajo laboral y hogareño, y según la tenencia o no de niños a cargo. Se esperaba encontrar que, a mayores puntajes de EDP reportados por los participantes, mayor sería la interferencia de la familia con el trabajo y el trabajo con la familia y, a su vez, hallar que las personas con niños a cargo presentarían mayor EDP, CTF y CFT.

Método

Diseño

El presente trabajo es una investigación no experimental, correlacional, de corte transversal (Hernández-Sampieri et al., 2014). Debido a la dificultad de acceso a la muestra, el tipo de muestreo fue no probabilístico e intencional. Los criterios de inclusión fueron ser mayor de 18 años y haber completado la totalidad de los cuestionarios.

Participantes

La muestra se recolectó entre el 14 de septiembre y el 9 de noviembre de 2020 y estuvo conformada por 637 adultos (M edad = 38.14, DS = 13.05) residentes en Argentina (.001 % de la población general). El 75.7 % eran de género femenino (n = 482) mientras que el 24.3 % eran del género masculino (n = 155). El 54.9 % provenía de la provincia de Buenos Aires, el 32.3% de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el 12.8 % de otras provincias de Argentina. En cuanto al nivel educativo, el 68.9 % de los participantes tenían terciario, universitario o posgrado completo.

Instrumentos

Cuestionario sociodemográfico

Este cuestionario fue construido *ad hoc* para la presente investigación e indagó la edad, el género, el nivel de educación, el lugar de residencia y el estado civil. Además, se realizaron preguntas referidas a la situación laboral (si estaba desempleado/a, si estudiaba y trabajaba o solo trabajaba, si estaba retirado/a); modalidad de trabajo (virtual, presencial, ambas); la percepción de la cantidad de trabajo laboral y hogareño (si aumentó, disminuyó o se mantuvo), niños y personas a cargo, presencia de enfermedades y tratamiento psicológico/psiquiátrico.

Inventario SISCO del Estrés de Pandemia (ISEP; Macías, 2020)

Este instrumento fue validado en Argentina por Caccia et al. (2021b). Mide el estrés generado por las demandas del entorno de la pandemia COVID-19. Se compone de 15 ítems: cinco para la sección de estresores (del 1 al 5), definidos como una serie de aspectos que suelen estresar a las personas en el periodo de cuarentena o jornada de distanciamiento social, como el temor a que algún familiar se contagie o que el sistema de salud colapse; otros cinco ítems destinados a la sección de síntomas o reacciones (del 6 al 10) que incluyen angustia, incertidumbre, falta de sueño, tristeza y ansiedad en respuesta al estrés. Finalmente, los últimos cinco para la sección de estrategias de afrontamiento (del 11 al 15) que abarcan diferentes acciones que suelen utilizar algunas personas para enfrentar su estrés o temor al contagio (seguir las recomendaciones de la autoridad de salud, tener el menor contacto posible con las personas, entre otros). De esta forma se obtuvo un puntaje global de estrés de pandemia con la sumatoria de los 15 ítems. Todos se pudieron responder mediante un escalamiento tipo Likert de seis valores en los que 0 es *Nada* y 5 es *Mucho*. En el estudio de validación argentina (Caccia et al., 2021b), las consistencias internas alcanzaron unos valores $.66 \leq \alpha \leq .82$. En el presente estudio, la dimensión estresores presentó una confiabilidad de $\alpha = .83$; la de reacciones $\alpha = .78$; estrategias de afrontamiento $\alpha = .70$, y la escala global evidenció una consistencia interna de $\alpha = .77$.

Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales (Netemeyer et al., 1996)

Este instrumento dispone de un total de 10 ítems. De estos, cinco sirven para evaluar la gravedad de los conflictos laborales que interfieren en la familia (CTF) y otros cinco para la evaluación de los conflictos familiares (CFT) que interfieren en las actividades laborales.

Las preguntas se responden en una escala Likert de siete valores que van desde 1 “Muy en desacuerdo” hasta 7 “Muy de acuerdo”. Se obtienen entonces los puntajes de las variables CTF y CFT al sumar los cinco ítems asignados para cada dimensión. Dicho instrumento arrojó alfas de Cronbach de .88 y de .86. En el presente estudio, la consistencia interna de la escala CFT fue de $\alpha = .91$ y $\alpha = .94$ la de CTF.

Procedimiento

Los cuestionarios se administraron por medio de la plataforma Google Forms® y se difundieron en redes sociales (Facebook, Instagram y WhatsApp). Los participantes brindaron su consentimiento informado y luego completaron el cuestionario socio-demográfico, el SISCO y el CFT-CTF. En promedio, el tiempo para completar la totalidad del formulario fue de 15 minutos. La muestra se recolectó entre el 14 de septiembre y el 9 de noviembre de 2020.

Análisis de datos

En primer lugar, se describieron las variables y se llevó a cabo una prueba de correlación bivariada y parcial (se controlaron la edad y el nivel educativo) con la prueba Rho de Spearman para evaluar la asociación entre el EDP, sus dimensiones y el CFT y CTF, ya que la prueba de Kolmogorov Smirnov evidenció que los datos no seguían una distribución normal ($p < .05$). No obstante, para las comparaciones de grupos se efectuó el Análisis Multivariado de Varianza (MANOVA) debido a la evidencia de su robustez ante el incumplimiento del supuesto de normalidad (Blanca et al., 2017; Glass et al., 1972; Salkind, 2010). Dicho método estadístico ofrece la posibilidad de incluir variables de control.

Por lo mencionado, en segundo lugar se emplearon el test de Mann-Whitney-U y H de Kruskal Wallis, mediante los cuales se determinaron, con relación a los datos demográficos y el cuestionario *ad hoc*, las diferencias

de grupos para poder comprobar la necesidad de utilizar determinadas variables de control. En este sentido, se comparó la edad y el nivel educativo en función del género, la situación y modalidad laboral, la adaptación a los cambios en el trabajo, la cantidad de trabajo y niños/as a cargo. Debido a que la edad y el nivel educativo mostraron diferencias significativas en la mayoría de las comparaciones, fueron posteriormente controladas.

En tercer lugar, se comprobó la homogeneidad de varianza a través de la prueba de Levene y cuando se halló que alguna variable no cumplía con este requisito ($p < .05$), se recurrió a la utilización de las transformaciones de Yeo y Johnson (2000) o Box Cox (Hemmerich, 2016). Como resultado, todas las variables evidenciaron homogeneidad de varianza ($p > .05$).

Finalmente, se utilizó MANOVA con el ajuste para varias comparaciones de Bonferroni (el tamaño del efecto con el η^2) para poder determinar las diferencias de grupos en relación a los instrumentos psicométricos. Para todos los cálculos descriptos anteriormente, se utilizó el programa estadístico SPSS 25 empleando el valor de probabilidad $p \leq .05$.

Consideraciones éticas

Se tuvieron en cuenta los procedimientos recomendados por la American Psychological Association (2002) y la Declaración de Helsinki (Mundial, 2014). Se utilizó un consentimiento informado que aclaraba a los participantes que la realización de los cuestionarios era voluntaria y que los datos eran anónimos y solamente utilizados con fines académicos.

Resultados

Descripción de la muestra

Con relación a la situación laboral de los participantes, el 51 % ($n = 325$) solo se encontraba trabajando; el 33.1 % ($n = 211$) estudiaba y/o trabajaba; el 11.9 % ($n = 76$) se encontraba desempleado, y el 3.9 % ($n = 25$) retirado. De los trabajadores/as, el 47.6 % ($n = 249$) eran trabajadores/as de la salud, de los cuales el 29.3 % ($n = 157$) eran psicólogos/as.

En cuanto a la modalidad de trabajo en el momento de la evaluación, el 53.1 % ($n = 338$) continuaba trabajando de manera presencial; el 8.5 % ($n = 54$) trabajaba de manera virtual, mientras que el 21.7 % ($n = 138$) trabajan con ambas modalidades, y el 16.8 % ($n = 107$) no aplicaban a la pregunta. También se preguntó cómo sentían que se había modificado la cantidad de trabajo en cuanto a lo laboral y, por otro lado, en cuanto a las labores hogareñas. En el primer caso, el 42.5 % ($n = 271$) respondió que aumentó la carga laboral; el 24.5 % ($n = 156$) respondió que disminuyó; para el 20.1 % ($n = 128$) se mantuvo, y el 12.9 % ($n = 82$) refirió no aplicar para responder la pregunta. En el caso de las labores hogareñas, el 61.5 % ($n = 392$) respondió que aumentaron este tipo de tareas; el 33.9 % ($n = 216$) se mantuvo, y para el 4.6% ($n = 29$) disminuyó.

Por otro lado, mientras que el 30.5 % ($n = 194$) tenían niños a cargo; el 67.8 % ($n = 432$) de los participantes no tenían niños a cargo, y el 1.7 % ($n = 11$) tenían custodia compartida.

Estadísticos descriptivos de EDP, CFT y CTF

En promedio, los encuestados evidenciaron un nivel alto de EDP. Lo mismo ocurre con los estresores y con las estrategias empleadas para evitar el contagio. En cambio, las puntuaciones reflejan un nivel medio de reacciones y CTF y CFT.

En la Tabla 1 se resumen los resultados de los estadísticos descriptivos de las variables medidas.

Tabla 1.*Estadísticos descriptivos de las variables*

	N	M (DS)	Rango	IC 95 %
EDP	637	55.31 (10.51)	10-75	[54.41, 56.20]
Estresores por Pandemia	637	20.12 (5.10)	0-25	[19.69, 20.56]
Reacciones al EDP	637	15.38 (5.44)	0-25	[14.92, 15.84]
Estrategias de afrontamiento al EDP	637	19.79 (4.65)	0-25	[19.40, 20.19]
Conflicto Familia-Trabajo	524	12.48 (8.07)	0-35	[11.79, 13.17]
Conflicto Trabajo-Familia	524	15.32 (9.09)	5-35	[14.54, 16.10]

Nota. IC: Intervalo de confianza; EDP: Estrés de Pandemia

Asociaciones entre las variables principales

Como el nivel educativo es una variable ordinal, se utilizó la prueba Rho de Spearman por ser una distribución anormal (Roni et al., 2020). La edad correlacionó de manera negativa con las reacciones ($\rho = -.22, p < .001$) y positiva con las estrategias de afrontamiento ($\rho = .22, p < .001$). Asimismo, el nivel educativo correlacionó de manera negativa con las

reacciones ($\rho = -.16, p < .001$) y estresores ($\rho = -.12, p < .001$), y de manera positiva con las estrategias de afrontamiento ($\rho = .16, p < .001$) y CFT ($\rho = .09, p < .05$). Por tal motivo, se realizaron correlaciones parciales en las que se controló la edad y el nivel educativo. Los resultados se resumen en la tabla 2.

Las variables CFT y CTF se asocian positivamente entre ellas y, a su vez, ambas se asocian de manera positiva con las reacciones, los estresores y el EDP.

Tabla 2.*Asociaciones parciales entre variables*

	1	2	3	4	5	6
1. Reacciones al EDP	.	.33**	.08	.70**	.21**	.24**
2. Estresores por Pandemia		.	.28**	.78**	.14**	.12**
3. Estrategias de afrontamiento al EDP			.	.62**	.03	.02
4. EDP				.	.19**	.19**
5. CFT					.	.50**
6. CTF						.

Nota: ** La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral); EDP: Estrés de Pandemia; CFT: Conflicto Familia-Trabajo; CTF: Conflicto Trabajo-Familia

Comparaciones de grupo

Según género

Debido a las correlaciones entre las varia-

bles psicológicas y la edad y nivel educativo, se determinó, para cada análisis, la necesidad de controlar dichas variables. Se hallaron diferencias significativas respecto al nivel educativo ($p < .05$) entre el género femenino

(Mrango = 324.51) y el masculino (Mrango = 286.92), $U = 31849.00$, $Z = -2.26$, $r = .09$. Debido a esto, se decidió controlar dicha variable.

Como se observa en la Tabla 3, se halló

diferencia significativa en EDP, estresores y reacciones, y que las personas de género femenino fueron quienes más puntuaron en las tres variables.

Tabla 3.
Comparación de las variables según género

	M	DS	M	DS	F	P	Eta2
	Femenino (n = 482)		Masculino (n = 155)				
EDP J	.03	.95	-.28	1.00	11.05	.00	.02
Estresores B	592320.11	358543.12	499873.96	386660.22	7.90	.01	.02
Reacciones	15.74	5.29	13.88	5.66	14.06	.00	.03
Estrategias	19.83	4.65	19.74	4.58	.02	.89	.00
CTF	15.54	8.91	14.51	9.63	.84	.36	.00
CFT J	.07	.95	-.09	.92	1.98	.16	.00

Nota: EDP: Estrés de Pandemia; CFT: Conflicto Familia-Trabajo; CTF: Conflicto Trabajo-Familia. Se utilizó MANOVA. J, M Y DS tras una transformación Johnson. B tras una transformación Box Cox. Se aplicó ajuste de Bonferroni.

Según situación laboral

Se realizaron comparaciones de grupos entre quienes trabajaban ($n = 325$); trabajaban y estudiaban ($n = 211$), y quienes estaban desempleados/as ($n=76$). Solo se observaron diferencias significativas en la variable reacciones $F(2,521) = 3.50$, $p < .03$, $\eta^2 = .01$. Dicha diferencia es estadísticamente significativa para los desempleados ($M = 17.47$, $DS = 5.23$) en comparación con quienes estudian y trabajan ($M = 15.68$, $DS = 5.34$), en la que los primeros son quienes tienen una media mayor.

Para la comparación de las variables CTF y CFT se excluyeron las personas que se encontraban desempleadas al momento de contestar el cuestionario. No se hallaron diferencias significativas ($p > .05$).

Según modalidad de trabajo

En la Tabla 4 se pueden observar las diferencias significativas en las variables EDP, estrategias, CTF y CFT. En cuanto al EDP, quienes trabajaron de manera presencial puntuaron más que quienes trabajaron virtualmente. Respecto a las estrategias de afrontamiento, los sujetos que trabajaron presencialmente fueron quienes más las emplearon en comparación a quienes solo trabajaron de manera virtual o en ambas modalidades. Quienes trabajaron de manera virtual fueron quienes más CFT evidenciaron en comparación con quienes trabajaron presencialmente. Por último, quienes trabajaron, tanto virtualmente como de manera presencial, fueron quienes más puntuaron en CTF en comparación con quienes solo trabajaron de manera virtual.

Tabla 4.*Comparación de las variables según modalidad de trabajo*

	M	DS	M	DS	M	DS	F	P	Eta2
	Virtual (n = 54)		Presencial (n = 338)		Ambos (n = 138)				
EDP	52.58	9.11	56.36	10.81	54.11	10.07	4.82	.01	.02
Estresores	20.77	4.20	20.29	5.23	19.46	5.16	.82	.44	.00
Reacciones	15.44	4.55	15.40	5.64	15.17	4.86	.61	.54	.00
Estrategias	16.37	4.50	20.67	4.35	19.47	4.80	15.46	.00	.07
CTF	12.86	8.28	15.49	9.20	17.63	9.15	3.44	.03	.02
CFT J	.42	.76	.09	.96	.02	.95	4.48	.01	.02

Nota: EDP: Estrés de Pandemia; CFT: Conflicto Familia-Trabajo; CTF: Conflicto Trabajo-Familia. Se utilizó MANOVA. J, M Y DS tras una transformación Johnson. Se aplicó ajuste de Bonferroni

Según percepción de cantidad de trabajo laboral y hogareño

Se realizó, además, la comparación según la percepción de aumento (n = 271), disminución (n = 156) o mantenimiento (n = 128) de la cantidad de trabajo no vinculado al hogar y la familia. Solo se halló diferencia significativa en la variable CTF, $F(2,518) = 34.191$, $p < 0.001$, $\eta^2 = .12$.

Al realizar la comparación por pares, se observa que la diferencia significativa se da entre quienes consideraron que aumentó (M = 18.38, DS = 9.12) con quienes creen que disminuyó (M = 11.77, DS = 7.55) o se mantuvo (M = 12.69, DS = 8.41). Quienes consideraron que la cantidad de trabajo no vinculado con el hogar y la familia aumentó, fueron quienes obtuvieron puntuaciones más altas en CTF.

Asimismo, se realizó la comparación según la percepción de aumento (n = 392), disminución (n = 29) o mantenimiento (n = 216) de la cantidad de trabajo vinculado al hogar y la familia. Debido a que quienes consideraron que disminuyó representan un número muestral muy pequeño, se decidió excluirlos.

Se hallaron diferencias significativas en EDP, $F(1,508) = 8.26$, $p < .05$, $\eta^2 = .02$, reacciones $F(1,508) = 7.68$, $p < .05$, $\eta^2 = .02$, y CFT, $F(1,508) = 34.62$, $p < .001$, $\eta^2 = .06$.

Con respecto al EDP, quienes consideraron que aumentó (M = 56.18, DS = 9.58) puntuaron más que quienes percibieron que se mantuvo (M = 53.38, DS = 11.87). De igual manera ocurrió con las reacciones (Aumentó M = 15.73 DS = 5.19; Se mantuvo M = 14.32, DS = 5.93) y con el CFT (aumentó M = 13.95 DS = 8.41; se mantuvo M = 9.66, DS = 6.52).

Según niños a cargo

Por otro lado, se realizaron las comparaciones según la tenencia o no de niños a cargo (Sí n = 194; No n = 432). Se obtuvieron diferencias significativas en CTF, $F(1,512) = 10.88$, $p < .001$, $\eta^2 = .02$, y en CFT, $F(1,512) = 49.58$, $p < .001$, $\eta^2 = .09$. En el caso de CTF, las personas con menores a cargo tuvieron puntuaciones más elevadas (M = 17.13, DS = 8.97) que quienes no tenían (M = 14.23, DS = 8.92). En cuanto al CFT, las personas con niños a cargo puntuaron más alto (M = .42, DS = .95) que los participantes que no los tenían (M = -.19; DS = .88).

Discusión

El objetivo de la presente investigación fue, en primer lugar, describir el estrés de pandemia y el CTF. En segundo lugar, se buscó evaluar la existencia de relaciones entre

dichas variables junto con el nivel educativo y la edad de los participantes y, finalmente, comparar las diferencias según el género, el nivel educativo, la edad y la situación laboral de los encuestados.

En primer lugar, se halló que quienes reportaron una mayor interferencia de la familia en el trabajo también experimentaron dificultades en el hogar a partir de la actividad laboral. Asimismo, los inconvenientes para conciliar ambas esferas de la vida se ven asociadas a un mayor EDP. Ante esta situación también se observan mayores sentimientos de angustia, incertidumbre, insomnio, tristeza y ansiedad asociadas al estrés y un aumento de las estrategias en respuesta a esto y para evitar el contagio. Estos resultados coinciden con lo hallado por Blasko (2020) y Sánchez et al. (2022) quienes hallaron que la ansiedad y el estrés pueden desencadenar conflictos personales y laborales, como disminución de la motivación, sobrecarga de trabajo e interferencia en las relaciones familiares. En síntesis, se podría inferir que el malestar generado por la pandemia y el consecuente incremento del estrés interfiere tanto en la esfera familiar y laboral, como en la relación entre ambas.

Además, el teletrabajo aumentó la CFT y redujo la CTF para la población en general. Sin embargo, Blasko (2020) destaca que los efectos de trabajar desde casa fueron altamente heterogéneos, tanto por la condición parental como por género. De igual manera, en el presente estudio, se ha hallado que quienes trabajaron de manera virtual fueron quienes más CFT evidenciaron en comparación con quienes trabajaron presencialmente. Malacara (2020) explica que el teletrabajo ha generado más estrés y ha obligado a ampliar el horario laboral, sobre todo el de las trabajadoras. En sintonía con lo expuesto, García-González et al. (2020) sostienen que el volumen del trabajo *online* se incrementa vertiginosamente, lo que genera una sobrecarga que dificulta la conciliación familiar.

A su vez, quienes trabajaron combinando la modalidad virtual y presencial fueron

quienes más puntuaron en CTF, que da cuenta de la dificultad para equilibrar las demandas familiares y laborales. Esto podría deberse a la dificultad para encontrar alternativas para el cuidado de los niños en los padres que debían salir de su casa. Esta situación se debió al cierre de establecimientos educativos, la dificultad para movilizarse y el aislamiento preventivo y obligatorio de las redes sociales que, en otras situaciones, contribuyen al cuidado de los niños (abuelos/as, tíos/as, cuidadores, entre otros). Asimismo, es de gran relevancia considerar que la mayoría de las encuestadas han sido mujeres que fueron las más propensas a informar que la cantidad excesiva de tareas domésticas les dificultaba combinar trabajo y familia, como ha sido indicado en estudios previos (Blasko, 2020; Boca et al., 2020).

En este sentido, se observaron diferencias significativas en EDP, estresores y reacciones, que mostraron que las personas de género femenino fueron quienes más puntuaron en las tres variables. En cuanto a las variaciones por género, un estudio indicó que las mujeres estaban más preocupadas por el COVID-19 (Molino et al. 2020) por ser quienes más se ocupan de las tareas de cuidado, hecho que se traduce en mayor estrés si se considera la cantidad de tareas que desempeñan y la presión social que reciben, que constituye al género como un factor de riesgo (Lozano-Vargas, 2020; Mowbray, 2020). Gutiérrez et al. (2020) explican que en los hogares se ha incrementado la carga de trabajo no remunerado y de cuidado, que recae de manera desigual sobre las mujeres, hecho que limita aún más su disponibilidad de tiempo para desarrollar actividades productivas o laborales. Este último punto también coincide con los resultados obtenidos, ya que las personas con niños a cargo han puntuado más alto, tanto en la interferencia del trabajo en la familia como de esta en las actividades laborales.

En el presente estudio se halló, además, que a menor edad se asocian mayores reacciones como angustia e incertidumbre. En Argentina, los niveles de pobreza son más

altos en los adultos jóvenes, quienes a su vez atraviesan determinadas demandas vitales como incertidumbre laboral, parejas menos consolidadas y cambios familiares (Etchevers et al., 2021). Esto podría explicar el resultado hallado que coincide, a su vez, con diversos estudios que demuestran un mayor nivel de sintomatología y malestar en los jóvenes por sobre el resto de la población a partir del confinamiento por COVID-19 (Caccia et al., 2021a; Ozamiz-Etxebarria et al., 2020). Por consiguiente, los resultados encontrados coinciden con estudios previos, lo cual permite concluir que la población de mayor vulnerabilidad al estrés en contexto de pandemia por COVID-19 son las mujeres y los jóvenes (Park et al., 2020).

Con relación a la situación laboral, se hallaron diferencias en los diversos indicadores de las reacciones frente al estrés. Se observó que hubo mayores niveles de angustia, incertidumbre, insomnio, tristeza y ansiedad en los desempleados que en quienes estudian y trabajan. Esto coincide con lo hallado por Caccia et al. (2021a), ya que aquellos que vieron reducidos sus ingresos económicos presentaron mayor nivel de somatizaciones e ideación paranoide, y una menor percepción de apoyo social. Asimismo, otro estudio afirma que los desempleados/as presentaron mayor nivel de depresión, estrés por pandemia y síntomas frente a estrés experimentado (Caccia et al., 2020). Esto es de esperar si se tiene en cuenta que perder el trabajo significa disminuir el ingreso *per cápita* familiar, lo que puede convertirse en un evento traumático, tanto para la persona como para su núcleo familiar (Lozano et al., 2020).

Por otro lado, los sujetos que trabajaron presencialmente fueron quienes vivenciaron un mayor EDP y emplearon más estrategias de afrontamiento a diferencia de quienes solo trabajaron de manera virtual o en ambas modalidades. Esto podría interpretarse al considerar que un gran porcentaje de los encuestados provienen del área de la salud, y que los desastres naturales y las pandemias a

gran escala están asociados con un aumento significativo de los trastornos de salud mental entre los trabajadores de la salud (Restauri y Sheridan, 2020). Asimismo, el estar más expuestos al virus y experimentar mayor estrés podría explicar el hecho de que este grupo haya empleado mayores estrategias de afrontamiento.

Cabe destacar que la presente investigación cuenta con una serie de limitaciones. En primer lugar, los resultados deben interpretarse con precaución, ya que se ha observado una distribución desigual de la muestra en torno al género, así como también según las modalidades de trabajo (virtual, presencial o ambas). En segundo lugar, la muestra fue obtenida por un muestreo no probabilístico, lo que dificulta la generalización de los resultados.

Para futuras investigaciones se sugiere atender a estas limitaciones y realizar estudios longitudinales para generar resultados locales que permitan llevar adelante intervenciones basadas en la evidencia orientadas a paliar los efectos del EDP por COVID-19 y a aminorar los CFT y CTF respectivamente. A su vez, sería conveniente analizar la adaptación de las personas al teletrabajo, el rol de la flexibilidad laboral como nuevo esquema laboral y su impacto en el vínculo trabajo-familia. En este sentido, Madero Gómez et al. (2021) refieren que dicha modalidad permite que trabajadores/as tengan más tiempo con sus respectivas familias, además de realizar actividades de índole recreativa. Por estos motivos, resulta fundamental el desarrollo de actividades de bienestar integral que promuevan un balance entre las actividades laborales y personales, y considerar la importancia de la implementación del teletrabajo.

En conclusión, dado que no existen aún investigaciones locales que analicen las relaciones entre el EDP y el CTF y el CFT, el presente estudio aporta un avance en el conocimiento de la interferencia entre el hogar y el trabajo, así como también del impacto de la pandemia en ambas esferas de la vida coti-

diana. Particularmente, contribuye a afirmar que tanto el CTF como el CFT tienen severas consecuencias para el bienestar de trabajadores/as y sus familias, por lo que cobra particular relevancia desarrollar estrategias e intervenciones en el área de la salud mental para mitigar los efectos que la pandemia por COVID-19 ha tenido en dicha población. Por otro lado, quienes trabajaron de manera virtual fueron quienes más CFT evidenciaron, es importante evaluar las condiciones en las cuales el teletrabajo se lleva a cabo, entre ellas: conectividad, recursos tecnológicos, espacio físico adecuado para dicha tarea, entre otros.

En este sentido, las organizaciones son sistemas abiertos que tienen una relación bidireccional con el ambiente, lo cual implica que deben responder tanto a los cambios externos como a los que se generan en su interior para evitar malestar en sus empleados. UNICEF (2020) sostiene que conceder modalidades de trabajo flexibles dan a las y los trabajadores la libertad de decidir dónde y cuándo llevar a cabo sus responsabilidades laborales, lo que facilita el cuidado de sus hijos y de su familia.

Por último, dado el significativo avance en la campaña de vacunación en distintas partes del mundo y que, paulatinamente, se han ido retomando las actividades laborales presenciales, resulta fundamental considerar el resultado obtenido en relación al EDP percibido mayormente por quienes se desempeñaron laboralmente de forma presencial. Ese resultado contribuye a esclarecer el impacto que la pandemia tiene sobre quienes trabajan para que, en un segundo momento, se puedan desarrollar políticas públicas e intervenciones en el área de la salud mental y laboral.

Referencias

- Alzúa, M. L. y Gosis, P. (2020). Social and Economic Impact of COVID-19 and Policy Options in Argentina. *UNDP LAC C*, 19. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/latinamerica/UNDP-RBLAC-CD19-PDS-Number6-EN-Arg.pdf>
- American Psychological Association (2002). Ethical principles of psychologists and code of conduct. *American Psychologist*, 57(12), 1060-1073. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.57.12.1060>
- Bellavia, G. M. (2005). *Work family conflict*. En J., Barling, KE, Kelloway, MR Frone, (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 113-148). Thousand Oaks.
- Blanca, M. J., Alarcón, R., Arnau, J., Bono, R. y Bendayan, R. (2017). Non-normal data: Is ANOVA still a valid option? *Psicothema*, 29(4), 552-57. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.383>
- Blasko, Z. (2020). Working from Home when Teachers Do the Same—Teleworking and Work-Family Conflicts during COVID-19 Lock-downs. *Available at SSRN 3729301*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3729301>
- Boca, D. D., Oggero, N., Profeta, P. y Rossi, M. C. (2020). Women's Work, Housework and Child-care, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household* 18(4), 1001-1017. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09502-1>
- Caccia, P. A., De Grandis, M. C. y Pérez, G. (2021a). Somatizaciones y Apoyo Social Funcional percibido en el contexto de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio por Covid-19, en Buenos Aires, Argentina. *Psicología Unemi*, 5(8), 8-18. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol5iss8.2021pp8-18p>
- Caccia, P. A., De Grandis, M. C. y Schetsche, C. (2021b). Validación del Inventario SISCO del Estrés de Pandemia (ISEP) en población de Buenos Aires, Argentina. *Psiencia. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 13(1), 28-40. <http://www.psiencia.com/index.php/revista/article/view/1>
- Caccia, P., De Grandis, M. C., Elgier, A. M., Kahale, C. A. y Gonzáles, D. (2020). Los niveles de depresión según factores laborales, y su asociación con el estrés producido por la pandemia COVID-19. *Memorias Del I Congreso Internacional De Psicología: Psicología e Interdisciplina frente a los dilemas del contexto actual*, 1(1), 32-33. <http://ojs.ucp.edu.ar/index.php/memoriacongreso/article/>

- view/636
- CEPAL (2020). *El desafío social en tiempos del COVID-19*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45527/5/S2000325_es.pdf
- Cifuentes-Faura, J. (2020). The importance of behavioral economics during COVID-19. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 12(3 (J)), 70-74. [https://doi.org/10.22610/jebss.v12i3\(j\).3038](https://doi.org/10.22610/jebss.v12i3(j).3038)
- Cluver, L., Lachman, J. M., Sherr, L., Wessels, I., Krug, E., Rakotomalala, S., Blight, S., Hillis, S., Bachman, G., Green, O., Butchart, A., Tomlinson, M., Ward, C., Doubt, J. y McDonald, K. (2020). Parenting in a time of COVID-19. *Lancet*, 395(10231). [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30736-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30736-4)
- Etchevers, M. J., Garay, C. J., Putrino, N. I., Helmich, N. y Lunansky, G. (2021). Argentinian Mental Health During the COVID-19 Pandemic: A Screening Study of the General Population During Two Periods of Quarantine. *Clinical Psychology in Europe*, 3(1), 1-17. <https://doi.org/10.32872/cpe.4519>
- Gago Galvagno, L. G., De Grandis, C., Ferrero, F., Loss, J., Castrillón, D., Celleri, M. y Mustaca, A. (2021). Actitudes hacia la cuarentena. Efecto de variables sociodemográficas y psicológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 13(1), 38-49. <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v13.n1.29024>
- García-González, M., Torrano, F. y García-González, G. (2020). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en profesoras de universidades online: Una mirada desde adentro. *Interdisciplinaria*, 37(1). <https://doi.org/10.16888/interd.2020.37.1.18>
- Glass, G. V., Peckham, P. D. y Sanders, J. R. (1972). Consequences of Failure to Meet Assumptions Underlying the Fixed Effects Analyses of Variance and Covariance. *Review of Educational Research*, 42(3), 237-288. <https://doi.org/10.3102/00346543042003237>
- Greenhaus, J. H. y 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>
- Grzywacz, J. G. y Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: *Testing different models of work-family fit*. *Journal of marriage and family*, 65(1), 248-261. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00248.x>
- Gutiérrez, D., Martín, G. y Ñopo, H. (2020). *El coronavirus y los retos para el trabajo de las mujeres en América Latina*. Grupo de Análisis para el Desarrollo - Grade.
- Hemmerich, W. (2016). *StatistikGuru: Box-Cox Powertransformation berechnen*. <https://statistikguru.de/rechner/box-cox.html>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación (6ª ed)*. McGraw-Hill.
- Hiraoka, D. y Tomoda, A. (2020). The relationship between parenting stress and school closures due to the COVID-19 pandemic. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 74(9), 497-498. <https://doi.org/10.1111/pcn.13088>
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D. y Mierzwa, F. (2014). Changing work and work-family conflict evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review*, 79(3), 485-516. <https://doi.org/10.1177/0003122414531435>
- Kurowska, A. (2020). Gendered Effects of Home-Based Work on Parents' Capability to Balance Work with Non-work: Two Countries with Different Models of Division of Labour Compared. *Social Indicators Research*, 151(2), 405 - 425. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2034-9>
- Landivar, L. C. (2017). *Mothers at work: Who opts out?* CO: Lynne Rienner.
- Lozano Chaguay, S. L., Galeas, R. R. y Chaguay, L. A. L. (2020). Desempleo en tiempos de covid-19: efectos socioeconómicos en el entorno familiar. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 5(4), 187-197. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/926>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquia-*

- tría, 83(1), 51-56. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Luo, G., McHenry, M. L. y Letterio, J. J. (2020). Estimating the prevalence and risk of COVID-19 among international travelers and evacuees of Wuhan through modeling and case reports. *PLOS ONE*, 15(6), e0234955. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234955>
- Macías, A. B. (2020). *El estrés de pandemia (COVID 19) en población mexicana* (P. E. Ceceñas Torrero (ed.)). Centro de Estudios Clínica e Investigación Psicoanalítica S.C.
- Madero Gómez, S., Luengo Martínez, C. E. y Alvarado de Marsano, L. (2021). Effects of stress and wellbeing with telecommuting on the COVID-19 environment: México, Perú and Chile. *Religación*, 6(27), 84-94. <https://doi.org/10.46652/rgn.v6i27.765>
- Madero-Gómez, S., Ortiz, O., Ramírez, J. y Olivas-Luján, M. (2020). Stress and myths related to the COVID-19 pandemic's effects on remote work. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 18(4), 401-420. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-06-2020-1065>
- Malacara, N. (2020). *La contingencia sanitaria detona estrés postraumático en 7 de cada 10 empleados*. Revista Expansión. <https://expansion.mx/carrera/2020/04/29/la-contingencia-sanitaria-detona-estres-postraumatico-en-7-de-cada-10-empleados>
- Mansour, S. y Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work-family specific social supports and job stress. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1778-1804. <https://doi.org/10.1108/ijehm-11-2014-0607>
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., Zito, M. y Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: an investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability*, 12(15), 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>
- Mowbray, H. (2020). In Beijing, coronavirus 2019-nCoV has created a siege mentality. *Bmj*, 368. <https://doi.org/10.1136/bmj.m516>
- Mundial, A. M. (2014). Declaración de Helsinki. Principios éticos para la investigación en seres humanos. *Boletín del Consejo Académico de Ética en Medicina*, 1(2), 239-243.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. y McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Ozamiz-Etxebarria, N., Dosil-Santamaria, M., Picaza-Gorrochategui, M. y Idoiaga-Mondragon, N. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(4). <https://doi.org/10.1590/0102-311x00054020>
- Park, C. L., Russell, B. S., Fendrich, M., Finkelshtein-Fox, L., Hutchison, M. y Becker, J. (2020). Americans' COVID-19 stress, coping, and adherence to CDC guidelines. *Journal of general internal medicine*, 35(8), 2296-2303. <https://doi.org/10.1007/s11606-020-05898-9>
- Restauri, N. y Sheridan, A. D. (2020). Burnout and posttraumatic stress disorder in the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic: intersection, impact, and interventions. *Journal of the American College of Radiology*, 17(7), 921-926. <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2020.05.021>
- Roni, S. M., Merga, M. K. y Morris, J. E. (2020). Analysis: Correlation. En *Conducting quantitative research in education* (pp. 111-132). Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-9132-3_7
- Salkind, N. J. (2010). *Encyclopedia of Research Design*. Los Angeles: Sage.
- Sánchez, F. C., Seller, E. P., Barrera-Algarín, E. y Sarasola, J. L. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Interdisciplinaria*, 39(1), 179-194. <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.11>
- Schieman, S., Milkie, M. y Glavin, P. (2009). When work interferes with life: Work-non-work interference and the influence of work-re-

- lated demands and resources. *American Sociological Review*, 74(6), 966–988. <https://doi.org/10.1177/000312240907400606>
- Schieman, S., Whitestone, Y. K. y Van Gundy, K. (2006). The nature of work and the stress of higher status. *Journal of Health and Social Behavior*, 47(3), 242–257. <https://doi.org/10.1177/00221465060470030>
- UNICEF (25 Marzo, 2020). *7 formas en que empleadores pueden ayudar a padres y madres trabajadores durante el coronavirus*. <https://www.unicef.org/es/coronavirus/7-formas-empleadores-pueden-ayudar-padres-y-madres-trabajadores>
- Vindegard, N. y Benros, M. E. (2020). COVID-19 pandemic and mental health consequences: Systematic review of the current evidence. *Brain, behavior, and immunity*, 89, 531-542. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.048>
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>
- Yeo, I. K. y Johnson, R. A. (2000). A new family of power transformations to improve normality or symmetry. *Biometrika*, 87(4), 954–959. <https://doi.org/10.1093/biomet/87.4.954>

Recibido: 5 de septiembre de 2021

Aceptado: 20 de marzo de 2023