
Revisión sistemática sobre trabajo remoto y balance vida-trabajo en mujeres profesionales en contexto postpandemia

Esperanza Marlene Zapata Carnaqué

Universidad Norbert Wiener (Perú)

esperanza.zapata@uwiener.edu.pe - docenteemzc@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-2915-8712>

La expansión del trabajo remoto durante y después de la pandemia del COVID-19 ha cambiado la experiencia laboral de las mujeres profesionales. En este contexto, presento esta revisión sistemática cuyo objetivo es analizar la literatura científica publicada en el período comprendido entre los años 2020 y 2025 sobre el impacto del trabajo remoto en el equilibrio vida-trabajo de mujeres profesionales. Nace buscando responder: ¿Cómo afecta el trabajo remoto al balance vida-trabajo de las mujeres profesionales en el contexto de postpandemia? Para tal efecto, se realizó una búsqueda bibliográfica en bases de datos indexadas como Google Scholar, Scielo, Scopus y Web of Science publicadas en los últimos cinco años, empleando criterios de inclusión como redacción en español, portugués e inglés, así como los términos: enfoque de género y contexto postpandemia. Se aplicó el protocolo PRISMA para la selección de estudios incluyéndose 31 artículos. El análisis se realizó mediante categorización temática. Los resultados muestran que el teletrabajo ofrece beneficios como mayor flexibilidad y autonomía, pero también genera desafíos importantes: sobrecarga doméstica, límites difusos entre lo personal y lo laboral, y tensiones en la salud mental. Las condiciones laborales, el apoyo institucional y la corresponsabilidad familiar son factores clave que determinan el grado de equilibrio alcanzado. Se concluye que el trabajo remoto tiene efectos ambivalentes en la vida de las mujeres profesionales y que es urgente implementar políticas laborales con enfoque de género para garantizar condiciones equitativas y sostenibles en los entornos de trabajo actuales.

La crisis global provocada por la pandemia de COVID-19 transformó de forma radical las dinámicas laborales en todo el mundo, promoviendo el teletrabajo como estrategia generalizada para dar continuidad a las operaciones económicas y preservar la salud pública. Este cambio no solo alteró los

espacios físicos del trabajo, sino también reconfiguró las formas de articular las esferas laboral y personal, especialmente en el caso de las mujeres profesionales. Según Contreras et al. (2020), el trabajo remoto trajo consigo beneficios como mayor flexibilidad horaria, reducción del tiempo de desplazamiento y autonomía en la gestión del tiempo. Sin embargo, también evidenció desigualdades preexistentes, al trasladar las exigencias del espacio laboral al entorno doméstico.

La sobrecarga de responsabilidades, la intensificación del trabajo no remunerado y la dificultad para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal han sido ampliamente documentadas (Carli, 2020; Del Boca et al., 2020). Las mujeres profesionales, en particular, han enfrentado una doble presión: por un lado, las demandas formales de sus funciones laborales y, por otro, la gestión de tareas domésticas y de cuidado que recaen mayoritariamente sobre ellas (Chung et al., 2022). Aunque algunos estudios, como el de Shockley et al. (2021), han mostrado que el teletrabajo puede mejorar la percepción de equilibrio, este efecto depende de múltiples factores, como el apoyo organizacional, la corresponsabilidad familiar y el tipo de empleo.

En este contexto, resulta pertinente realizar una revisión sistemática que sintetice el conocimiento producido entre 2020 y 2025 sobre las experiencias de mujeres profesionales frente al teletrabajo y su impacto en el balance vida–trabajo. Esta investigación busca responder a la pregunta: ¿Cómo afecta el trabajo remoto al equilibrio vida–trabajo de las mujeres profesionales en el contexto postpandemia? Además de identificar estrategias empleadas, facilitadores y barreras, se espera aportar algunas orientaciones que puedan resultar útiles en el diseño de políticas organizacionales en general y de talento humano en particular, con enfoque de género, que contribuyan a construir entornos laborales más sensibles, justos y sostenibles a las necesidades laborales femeninas en un contexto postpandemia.

Para mayor claridad, es preciso revisar el marco teórico que se presenta a continuación:

Teletrabajo: definición, evolución y contexto postpandemia

El trabajo remoto, también denominado en la bibliografía teletrabajo, trabajo virtual o trabajo a distancia, es una modalidad laboral que permite al trabajador desempeñar sus funciones fuera del entorno físico tradicional, apoyándose en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), siendo que para ejecutarlo se requiere de innovación no solo tecnológica son en la forma de medir resultados. Aunque esta forma de trabajo no es nueva, pues ya existía antes de la pandemia por COVID-19, de forma limitada puesto que muchas organizaciones no la consideraban viable, la pandemia obligó a gobiernos y empresas a adoptarla como estrategia para evitar la interrupción total de la actividad económica (Kniffin et al., 2021) garantizando la continuidad de las operaciones.

Con el paso del tiempo, el trabajo remoto ha dejado de ser una solución temporal y se ha consolidado como una opción estructural en muchos sectores, originando cambios significativos en la dinámica del trabajo, la gestión del tiempo, las formas de control de efectividad y de resultados y la relación entre vida personal y profesional. En este nuevo escenario, se hace necesario analizar de nuevo y con más profundidad los impactos psicológicos, sociales y organizacionales de esta modalidad, particularmente en los grupos que podrían resultar más afectados por la reconfiguración de las esferas familiares y laborales, como es el caso de las mujeres profesionales (Shirmohammadi et al., 2022).

Balance vida-trabajo: teorías y enfoques

El balance vida-trabajo se refiere a la capacidad de una persona para gestionar de manera efectiva sus responsabilidades personales y laborales sin que una interfiera negativamente en la otra, reduciéndola o hasta eliminándola. Este concepto ha sido abordado desde distintas perspectivas teóricas. Una de ellas, la teoría del conflicto trabajo-familia (Yang et al., 2023), sostiene que la participación simultánea ejerciendo múltiples roles puede generar tensiones, en la medida en que las demandas propias de una faceta dificultan el cumplimiento de las responsabilidades en la otra.

Por otro lado, la teoría de los recursos y demandas laborales (Scholze & Hecker, 2024) plantea que la percepción de equilibrio depende del acceso a recursos personales y organizacionales, como la flexibilidad horaria, la autonomía, la carga de trabajo o el apoyo familiar y social. Cuando estos recursos son insuficientes, existe riesgo de un aumento en el riesgo de agotamiento emocional, afectación del bienestar y disminución del desempeño.

Patil et al., (2024) retoman lo propuesto en las teorías del conflicto trabajo-familia y de los recursos y demandas laborales para analizar el papel del trabajo remoto desde dos puntos de vista antagónicos: como recurso potencial o, por el contrario, como factor de conflicto. En este sentido, se ha observado que el teletrabajo puede facilitar el equilibrio vida-trabajo si está acompañado de condiciones favorables, pero también puede intensificar el conflicto si implica una extensión de la jornada o una mayor exigencia de disponibilidad constante (Mofakhami et al., 2024).

Género, roles sociales y trabajo remoto

Desde una perspectiva de género, el teletrabajo presenta características ambivalentes. Por un lado, ofrece a las mujeres la posibilidad de flexibilizar sus horarios y evitar desplazamientos largos; por otro, tiende a reforzar la carga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que tradicionalmente se ha atribuido a ellas (Şahni et al., 2025). Carrasco Bengoa (2021) señala que, durante la pandemia, muchas mujeres asumieron de forma simultánea las funciones de trabajadora, madre, docente y cuidadora, lo que generó una sobrecarga sin precedentes.

Esta situación ha sido documentada en contextos diversos. Por ejemplo, Çoban (2021) estudió a mujeres profesionales turcas con hijos y encontró que el teletrabajo intensificó su jornada laboral y aumentó el estrés. En América Latina, investigaciones como la de Mendoza Munguía (2025) evidencian que las trabajadoras en modalidad remota enfrentaron mayores dificultades para mantener un equilibrio, especialmente cuando no contaban con apoyo institucional o una red de soporte familiar.

El análisis de la dimensión de género es clave para comprender las desigualdades estructurales que se manifiestan en el trabajo remoto (Baba et al., 2025). Tal como indica el informe de la OCDE (2023), las brechas de género en el acceso, uso y beneficios del teletrabajo persisten, y es fundamental diseñar estrategias que promuevan la equidad desde las políticas organizacionales (Butoi, 2022).

Efectos del teletrabajo en mujeres profesionales

Los efectos del teletrabajo en mujeres profesionales han sido diversos y dependen de factores individuales, familiares, laborales y culturales (González Ramos & García de Diego, 2022). Tan et al. (2024) reportan que, en Singapur, el teletrabajo estuvo asociado con mayores niveles de satisfacción vital cuando se acompañaba de un balance positivo entre vida y trabajo. Sin embargo, otros estudios indican que la ausencia de límites claros entre lo laboral y lo personal ha generado un aumento de la carga mental y un deterioro del bienestar emocional (Shockley et al., 2021).

La literatura reciente también destaca que el teletrabajo ha perpetuado ciertas brechas de género, por ejemplo, en el acceso a oportunidades de ascenso, el reconocimiento del desempeño y la participación en redes de contacto profesional (Kley & Reimer, 2023). Además, se ha identificado que las condiciones de vivienda, la presencia de niños pequeños o personas dependientes, y la ausencia de corresponsabilidad en las tareas del hogar son factores que afectan directamente la experiencia del teletrabajo en mujeres (Amin et al., 2023).

Wang et al. (2024) aportan que las motivaciones para teletrabajar están mediadas por elementos como la satisfacción con el empleo, el sentido de control y la percepción de apoyo. En este sentido, el diseño de políticas laborales sensibles al género es esencial para que el teletrabajo se convierta en una herramienta efectiva de conciliación (Ivasciuc et al., 2024).

Factores facilitadores y obstaculizadores del equilibrio vida-trabajo

Entre los factores facilitadores del balance vida–trabajo en mujeres profesionales se destacan: la flexibilidad horaria real, la autonomía en la gestión del tiempo, la existencia de normas claras sobre desconexión digital, el acceso a tecnologías adecuadas y el apoyo institucional por parte de jefaturas y equipos (Baquiran et al., 2024; Sagi et al., 2021).

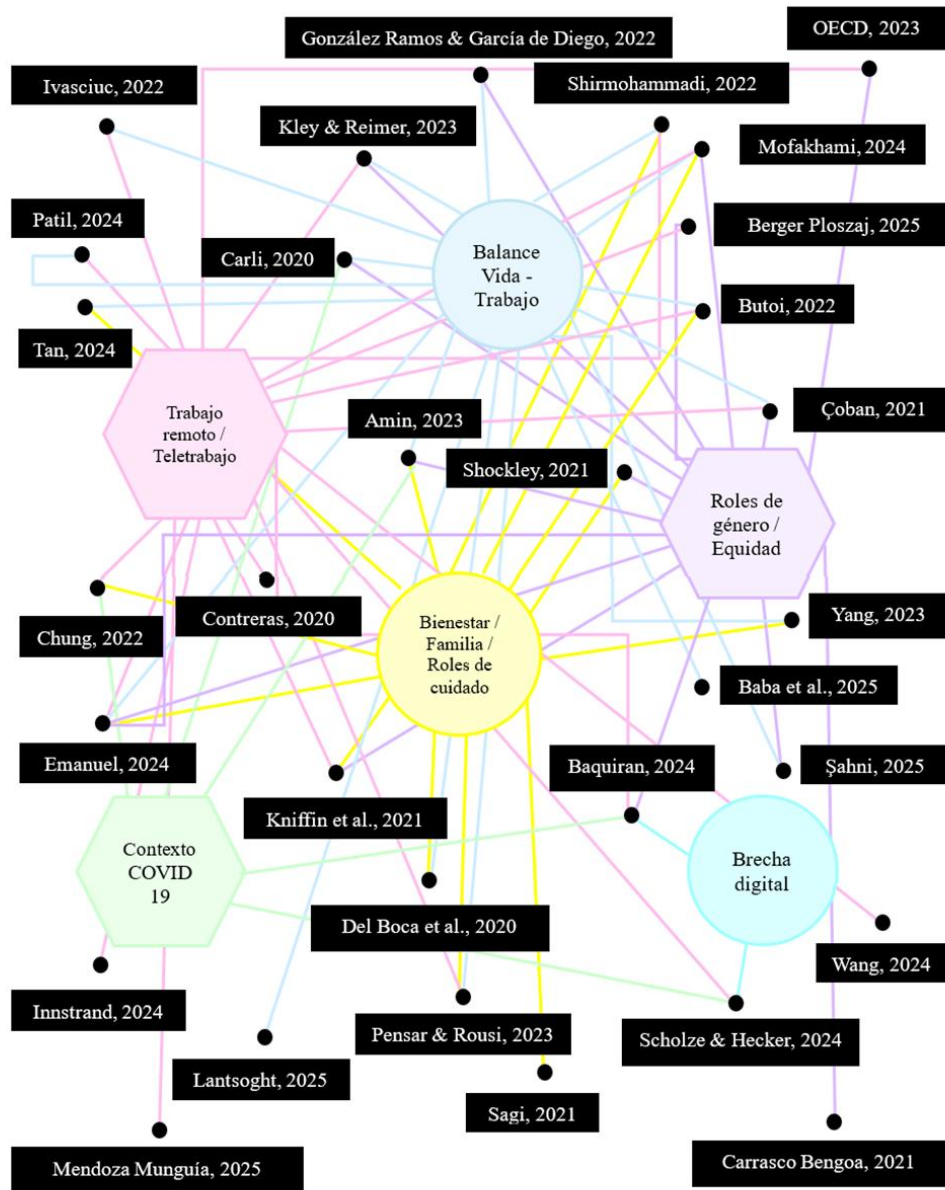
Por el contrario, los principales obstáculos incluyen la prolongación de la jornada laboral, la expectativa de disponibilidad permanente, la sobrecarga de tareas domésticas (Lantsoght, 2025), la ausencia de espacios físicos adecuados para el trabajo, y la falta de reconocimiento del trabajo de cuidados. Además, en muchas organizaciones, las políticas de teletrabajo han sido diseñadas sin una perspectiva de inclusión ni participación de las trabajadoras (OECD, 2023).

Estos hallazgos demuestran que existe una urgente necesidad de abordar el teletrabajo desde un enfoque sistémico que considere, además de las condiciones tecnológicas o de productividad, principalmente, las dimensiones de género, culturales y sociales que condicionan su efectividad y sostenibilidad (Pensar & Rousi, 2023).

Las contribuciones teóricas seleccionadas se agrupan en base al mapa de relaciones bibliográficas, en torno a las interrelaciones de los enfoques sobre teletrabajo, género, salud mental y conciliación.

Figura 1

Mapa de relaciones bibliográficas en la revisión sistemática



Nota. Elaboración propia - El gráfico representa una visualización de red tipo estrella en la que se ubica en el centro el eje temático de la revisión: teletrabajo y equilibrio vida-trabajo en mujeres profesionales en contexto postpandemia. Desde este nodo central, se irradian los artículos seleccionados,

representando las principales contribuciones teóricas y empíricas. Esta representación gráfica permite observar la densidad temática, la diversidad de enfoques y la cobertura geográfica y temporal de los estudios incluidos en el análisis.

Justificación de la revisión sistemática

En virtud de la complejidad del fenómeno y la diversidad de enfoques que lo abordan, la realización de una revisión sistemática que permita sintetizar el conocimiento disponible sobre el impacto del trabajo remoto sobre el equilibrio vida–trabajo de mujeres profesionales se justifica totalmente. Esta revisión se ha centrado exclusivamente en investigaciones cualitativas publicadas en el período comprendido entre los años 2020 y 2025, buscando identificar patrones comunes, orientaciones y vacíos de investigación para el diseño de políticas laborales más equitativas y sostenibles.

La integración de enfoques interdisciplinarios desde la psicología, sociología, gestión del talento humano y políticas públicas y de datos empíricos de diversos países y contextos culturales enriquecerá la comprensión del fenómeno, aportando a la formulación de estrategias organizacionales un criterio de respuesta de las organizaciones a las necesidades específicas de las mujeres en el contexto laboral.

Metodología

Esta investigación adoptó un enfoque cualitativo, basado en el método de revisión sistemática, teniendo como objetivo el análisis de estudios académicos publicados indexados en revistas científicas publicadas en Google Scholar, Scielo, Scopus y Web of Science, en el período comprendido entre los años 2020 y 2025 que hayan abordado el impacto del trabajo remoto en el equilibrio vida–trabajo de mujeres profesionales en el contexto postpandemia. La revisión se realizó usando el protocolo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), lo cual garantizó rigor y transparencia en la identificación, selección y análisis de los artículos revisados.

Estrategia de búsqueda

Se realizaron búsquedas sistemáticas en revistas científicas multidisciplinares indexadas a bases de datos científicas tales como Google Scholar, Scielo, Scopus y Web of Science. Se emplearon descriptores en español e inglés, tales como: trabajo remoto, teletrabajo, balance vida-trabajo, conciliación laboral, mujeres profesionales, postpandemia, remote work, professional women, work-life balance, entre otros. Se utilizaron operadores booleanos (AND, OR) que las combinaciones de búsqueda sean más refinadas, aumentando así la precisión de los resultados.

Criterios de inclusión y exclusión

Se definieron los siguientes criterios de inclusión: (1) estudios publicados entre 2020 y 2025, (2) artículos en inglés y español, (3) investigaciones centradas en mujeres profesionales, (4) estudios con enfoque cualitativo o mixto, con predominio cualitativo y, (5) investigaciones enfocadas en la relación entre trabajo remoto y balance vida-trabajo en el contexto postpandemia. Los criterios de exclusión fueron: (1) artículos con enfoque exclusivamente cuantitativo, (2) estudios previos al año 2020, (3) investigaciones no centradas en mujeres o sin perspectiva de género y, (4) artículos de opinión, editoriales o sin revisión por pares.

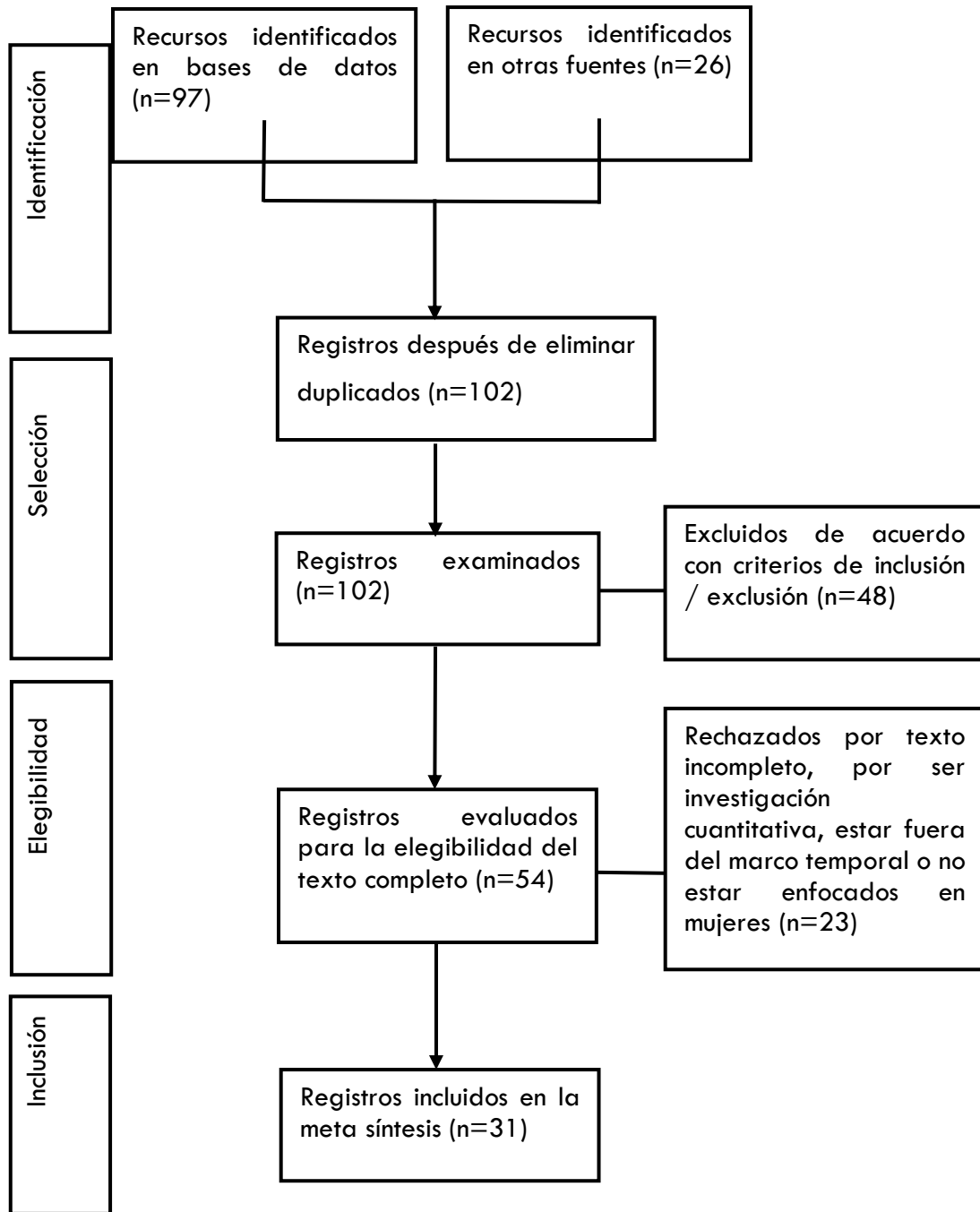
Proceso de selección

Tras la búsqueda inicial, se identificaron 123 registros, de los cuales 21 fueron eliminados por duplicidad, quedando un total de 102 estudios. De estos, 54 artículos fueron seleccionados tras la revisión del título y resumen, y luego evaluados a texto completo. Finalmente, 31 artículos cumplieron con los criterios establecidos y fueron incluidos en la meta síntesis.

El proceso se documentó mediante un diagrama PRISMA que refleja las etapas de identificación, selección, elegibilidad e inclusión.

Figura 2

Esquema PRISMA para revisión teórica



Nota. Elaboración propia - Aplicación del método PRISMA para selección bibliográfica y revisión de la bibliografía utilizada en la elaboración de este artículo de investigación.

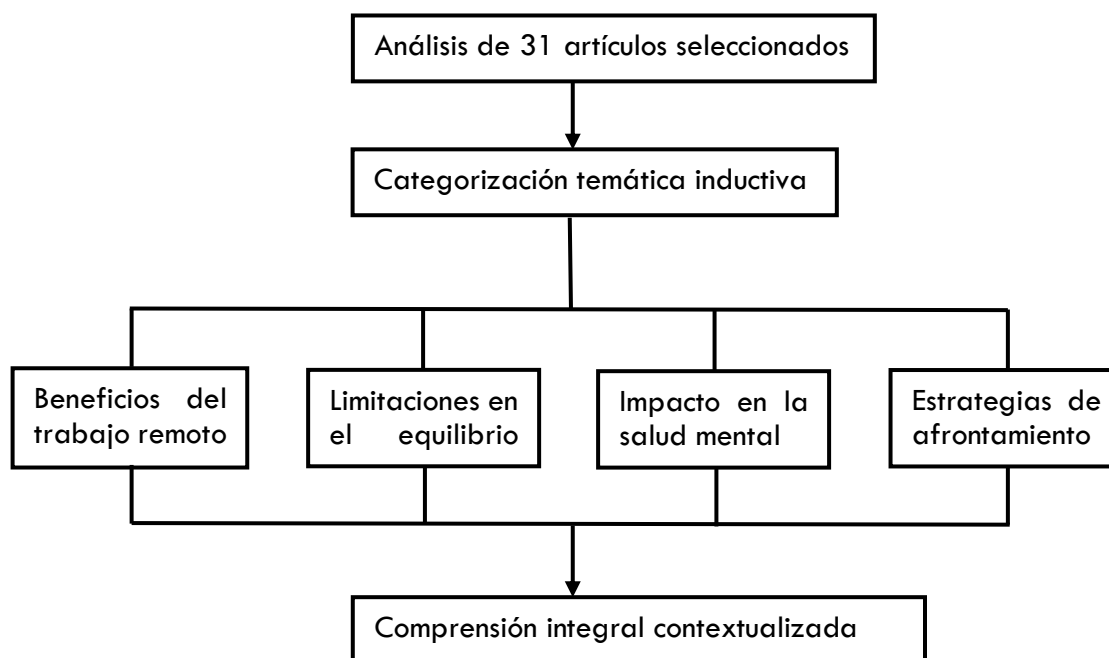
Análisis de datos

El análisis de los 31 estudios seleccionados se realizó mediante categorización temática inductiva, una técnica propia del análisis cualitativo, que permite identificar patrones y temas recurrentes en los textos. Para ello, se establecieron categorías preliminares a partir de los objetivos del estudio (beneficios del teletrabajo, barreras para la conciliación, impacto en la salud mental, estrategias de afrontamiento, entre otros), que fueron refinadas a medida que se profundizaba en la lectura. El proceso se apoyó en herramientas de análisis de contenido como matrices temáticas y fichas de síntesis.

Este enfoque permitió construir una visión integral y contextualizada del fenómeno, reconociendo las múltiples dimensiones que influyen en la experiencia del teletrabajo para mujeres profesionales en distintos países y sectores. El análisis de los 31 estudios seleccionados se realizó mediante categorización temática inductiva, lo que permitió identificar patrones comunes en el abordaje del equilibrio vida-trabajo y el trabajo remoto.

Figura 3

Proceso de análisis temático inductivo en la revisión sistemática



Nota. Elaboración propia - El diagrama representa el proceso metodológico de categorización inductiva aplicado a los 31 artículos seleccionados en la revisión sistemática. A partir de la lectura profunda, se identificaron cuatro categorías emergentes: beneficios del trabajo remoto, limitaciones en el equilibrio vida-trabajo, impacto en la salud mental y estrategias de afrontamiento. Estas dimensiones permitieron construir una comprensión integral y contextualizada de las experiencias de mujeres profesionales en modalidad de teletrabajo durante el contexto postpandemia.

Resultados

Del análisis de los 31 estudios seleccionados, emergieron cinco categorías principales: (1) beneficios del teletrabajo, (2) efectos sobre la salud mental, (3) estrategias de conciliación, (4) barreras estructurales y (5) propuestas de políticas inclusivas.

Algunos estudios destacaron que el trabajo remoto ofrece mayor autonomía, flexibilidad horaria y posibilidad de ahorrar tiempo de traslado (Innstrand et al., 2024). Estos beneficios fueron particularmente valorados por mujeres profesionales con alta carga familiar, al permitir una mayor organización del tiempo (Tan et al., 2024; Contreras et al., 2020).

En cuanto a las barreras estructurales, la mayoría de los estudios coincidieron en que el teletrabajo incrementó la carga de trabajo doméstico no remunerado en las mujeres, debido a la persistente desigualdad en la distribución de las tareas del hogar. Además, se reportó la extensión de las jornadas laborales, la dificultad para desconectarse digitalmente y la falta de espacios físicos adecuados para el trabajo (Moreno-Gallego et al., 2023; Çoban, 2021).

Sobre las estrategias de conciliación, según Chung et al. (2022), algunas mujeres implementaron mecanismos personales para equilibrar sus

responsabilidades, como el establecimiento de rutinas estrictas, la delegación de tareas o la negociación de horarios con sus parejas o empleadores (Berger Ploszaj et al., 2025). Sin embargo, estas estrategias dejaron de ser efectivas cuando las organizaciones dejaron la corresponsabilidad y el apoyo organizacional.

Referente a la salud mental, la sobrecarga de roles, la fatiga digital y la sensación de aislamiento afectaron negativamente la salud mental de muchas trabajadoras. Se registraron casos de ansiedad, insomnio y agotamiento emocional, especialmente en mujeres con hijos pequeños o sin redes de apoyo (Shockley et al., 2021).

Finalmente, sobre las propuestas de políticas inclusivas, varios estudios recomendaban la implementación de políticas organizacionales con enfoque de género, que incluyeran medidas de corresponsabilidad, derecho a la desconexión, capacitación para el liderazgo femenino remoto y evaluaciones de desempeño sensibles al contexto (OECD, 2023; Baquiran et al., 2024).

Conclusiones

La presente revisión sistemática evidencia que el trabajo remoto, si bien se presenta como una alternativa prometedora para mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal, también ha generado nuevas tensiones para las mujeres profesionales en el contexto postpandemia. Lejos de representar una solución automática, el teletrabajo ha reflejado y, en muchos casos, acentuado las desigualdades estructurales de género preexistentes.

Los hallazgos indican que el balance vida-trabajo en mujeres está condicionado por múltiples factores: la carga de trabajo doméstico, la disponibilidad de apoyo institucional y familiar, las condiciones materiales del entorno laboral en casa y las políticas organizacionales implementadas. En ausencia de medidas que promuevan la corresponsabilidad y la equidad, el

teletrabajo tiende a traducirse en jornadas extendidas, afectación de la salud mental y disminución de la calidad de vida.

A pesar de estos desafíos, algunas experiencias positivas demostraron que, cuando se combina con flexibilidad, autonomía, redes de apoyo y una cultura organizacional sensible al género, el teletrabajo puede mejorar significativamente la satisfacción laboral y personal de las mujeres.

En este sentido, se concluye que es urgente avanzar hacia modelos de trabajo remoto más inclusivos, regulados y adaptados a las necesidades específicas de las trabajadoras. Esta revisión también pone en evidencia la necesidad de continuar investigando desde enfoques cualitativos y comparativos para comprender mejor las distintas realidades que atraviesan las mujeres profesionales en diferentes contextos socioculturales y económicos.

Finalmente, se destaca la importancia de que las organizaciones y los gobiernos incorporen una perspectiva de género en el diseño de políticas laborales postpandemia, con el objetivo de garantizar entornos laborales más justos, sostenibles y equitativos.

Referencias

- Amin, G., Rahmiati, F. & Chani-Wudd, D. A. (2023). Women's work-life balance during pandemic COVID-19. *JHSS Journal of Humanities and Social Studies*, 7(1), 144-149 <https://doi.org/10.33751/jhss.v7i1.6321c>
- Baba, M. M, Krishnan, C. & Goswami, N. G. (2025). A five-decade analysis of work-life balance among women through systematic literature review and bibliometric analysis. *Future Business Journal*, 11(162), <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00584-w>
- Baquiran, J. E., Prohibido, M. G. C., Puyat, S. E. & Talarion, R. H. (2024). Unraveling the digital divide: examining factors impacting the accessibility to digital resources in the digital age. *Cognizance Journal*

- of Multidisciplinary Studies 4(12), 626-633, <https://doi.org/10.47760/cognizance.2024.v04i12.057>
- Berger Ploszaj, H. H., Rocha Fernández, B. H., Camou Viacava, J. J. & Nassar Cardoso, A. (2025). Understanding the associations between “work from home”, job satisfaction, work-life balance, stress, and gender in an organizational context of remote work. *Discovery Psychology* 5(24). <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00342-7>
- Butoi, E., Fenesan, A. R. & Balint, C. I. (2022). Teleworkers perception of well-being and work-life balance. *Studia URB Negotia*, 4, 65-78. <https://doi.org/10.24193/subbnegotia.2022.4.04>
- Carrasco Bengoa, C. (2021). La economía del cuidado: Planteamiento actual y desafíos pendientes. *Revista de Economía Crítica*, 1(11), 205–225. <https://revistaeconomicacritica.org/index.php/rec/article/view/498>
- Carli, L. L. (2020). Women, gender equality and COVID-19. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 647–655. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0236>
- Chung, H., Seo, H., Forbes, S., Birkett, H. & Forbes, S. (2022). Working from home and the division of childcare and housework among dual-earner parents during the pandemic in the UK. *Merits*, 2(4), 270-292. <https://doi.org/10.3390/merits2040019>
- Çoban, S. (2021). Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey. *Gender, Work Organ* 29(1), 241–255. <https://doi.org/10.1111/gwao.12684>
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking intimes of COVID-19 and beyond: What we know and where do we go. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. (2020). Women’s and men’s work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 18, 1001–1017. <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09502-1>
- Emanuel, N., Harrington, E., & Pallais, A. (2024, junio 11). Research: How remote work impacts women at different stages of their careers.

- Harvard Business Review. <https://hbr.org/2024/06/research-how-remote-work-impacts-women-at-different-stages-of-their-careers>
- González Ramos, A. M., & García de Diego, J. M. (2022). Work–Life balance and teleworking: lessons learned during the pandemic on gender role transformation and self-reported well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14), 8468. <https://doi.org/10.3390/ijerph19148468>
- Innstrand, S. T., Grødal, K., & Christensen, M. (2024). Balancing work and family life during the COVID-19 pandemic: exploring within and between group differences across time, gender, and worksites. *Community, Work & Family*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/13668803.2024.2399719>
- Ivasciuc, I. S., Epuran, G., Vuță, D. R., & Tescașiu, B. (2022). Telework implications on work life balance, productivity, and health of different generations of romanian employees. *Sustainability*, 14(23). <https://doi.org/10.3390/su142316108>
- Kley, S. & Reimer, T. (2023). Exploring the Gender Gap in Teleworking from Home. The Roles of Worker’s Characteristics, Occupational Positions and Gender Equality in Europe, *Social Indicators Research*, Springer Netherlands, 168(1), 185-206, <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03133-6>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberg, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Keesbir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Vugt, M. V. (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>
- Lantsoght, E. O. L. (2025). Improving work–life balance in academia after COVID-19: a review. *Societies*, 15(8), 220. <https://doi.org/10.3390/soc15080220>
- Mendoza Munguía, I. B. (2025). Teletrabajo en Latinoamérica: revisión sistemática. *Gestio et Productio*, 7(12). <https://doi.org/10.35381/gep.v7i12.210>

- Mofakhami M, Counil E. & Pailhé A. (2024). Telework, working conditions, health and wellbeing during the Covid crisis: A gendered analysis. *Social Science & Medicine*, 350. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.116919>
- OECD. (2023). Teleworking through the gender looking glass: Facts and gaps. OECD Social. Employment and Migration Working Papers, 285. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/02/teleworking-through-the-gender-looking-glass_4460d6f9/8aff1a74-en.pdf
- Patil, S., Janani, N., Kumar, A., Shobitha, J. & Nagaprakash, T. (2024). The impact of remote work on work-life balance and employee productivity. *Journal of Research Administration*, 6(1). <https://journlra.org/index.php/jra/article/view/1049>
- Pensar, H. & Rousi, R. (2023). The resources to balance – Exploring remote employees’ resources, such as flexible work arrangements, autonomous work and time saving in supporting work life balance. *Cogent Business & Management*, 10, 2232592. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2232592>
- Sagi, L., Bareket-Bojmel, L., Tziner, A., Icekson, T., & Mordoch, T. (2021). Social Support and Well-being among Relocating Women: The Mediating Roles of Resilience and Optimism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 107-117. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a11>
- Şahni, S., Kaushal, L. A. & Gupta, P. (2025). Gendered differences and strategies for work-life balance: Systematic review based on social ecological framework perspective. *Acta Psychologica*, 256. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105019>
- Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163–181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., & King, E. B. (2021). Work–family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-

- earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 15–28. <https://doi.org/10.1037/apl0000857>
- Scholze, A., & Hecker, A. (2024). The job demands-resources model as a theoretical lens for the bright and dark side of digitization. *Computers in Human Behavior*, 155, 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108177>
- Tan, J., Lim-Soh, J. W., & Tan, P. L. (2024). The impact of teleworking on women's work–life balance and life satisfaction: A longitudinal study from Singapore. *Applied Research in Quality of Life*. <https://doi.org/10.1007/s11482-024-10340-x>
- Wang, X., Kim, S. H., Mokhtarian, P. L. (2024). Identifying teleworking-related motives and comparing telework frequency expectations in the post-pandemic world: A latent class choice modeling approach. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 186. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2024.104070>
- Yang B., Su S., Zong Z., Du Q. & Wang J. (2023) Effects of thriving at work on employees' family role performance: A moderated mediation model. *Frontiers Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1079201>