



*Teletrabajo durante el período de confinamiento por covid-19 en hogares del
área urbana de Guayaquil*

*Teleworking during the confinement period due to covid-19 in homes in the
urban area of Guayaquil*

*Teletrabalho durante o período de confinamento devido à covid-19 em
residências da zona urbana de Guayaquil*

Rubén Aroca ^I

ruben.arocaj@ug.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-6179-085X>

Correspondencia: ruben.arocaj@ug.edu.ec

Ciencias Técnicas y Aplicadas

Artículo de Investigación

* **Recibido:** 30 de octubre de 2023 * **Aceptado:** 29 de noviembre de 2023 * **Publicado:** 29 de diciembre de 2023

I. Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

Resumen

El presente artículo toma como base las investigaciones desarrolladas por M. Urresto y D. Alvarez para sus trabajos de grado del área de sociología, y se orienta a caracterizar las practicas de teletrabajo en sector urbano de Guayaquil en una perspectiva comparativa de las cargas laborales y familiares asumidas por hombres y mujeres. En términos metodológicos, el estudio desarrolló combinación de métodos de encuadre naturalista – hermenéutico, por un lado, y positivo – explicativo, por otro. La conclusión más saliente de la investigación consiste en que, mientras las mujeres prefieren trabajar desde su hogar los hombres prefieren hacerlo en la oficina. Puede sostenerse que, en este caso, se está frente a hábitos sociales arraigados que, de modo directo, el confinamiento por la emergencia sanitaria por COVID-19 acentuó.

Palabras Clave: Emergencia sanitaria por COVID-19; Teletrabajo; Género; Hogares urbanos.

Abstract

This article is based on the research developed by M. Urresto and D. Alvarez for their degree work in the area of sociology, and is aimed at characterizing teleworking practices in the urban sector of Guayaquil in a comparative perspective of workloads and family assumed by men and women. In methodological terms, the study developed a combination of naturalistic – hermeneutical framing methods, on the one hand, and positive – explanatory, on the other. The most salient conclusion of the research is that, while women prefer to work from home, men prefer to do so in the office. It can be argued that, in this case, we are dealing with deep-rooted social habits that, directly, the confinement due to the COVID-19 health emergency accentuated.

Keywords: Health emergency due to COVID-19; Telecommuting; Gender; Urban homes..

Resumo

Este artigo baseia-se na pesquisa desenvolvida por M. Urresto e D. Alvarez para seus trabalhos de graduação na área de sociologia, e tem como objetivo caracterizar as práticas de teletrabalho no setor urbano de Guayaquil em uma perspectiva comparativa de cargas de trabalho e família assumida. por homens e mulheres. Em termos metodológicos, o estudo desenvolveu uma combinação de métodos de enquadramento naturalista – hermenêutico, por um lado, e positivo – explicativo, por outro. A conclusão mais saliente da investigação é que, enquanto as mulheres preferem trabalhar a partir de casa, os homens preferem fazê-lo no escritório. Pode-se argumentar

que, neste caso, estamos perante hábitos sociais profundamente enraizados que, diretamente, o confinamento devido à emergência sanitária da COVID-19 acentuou.

Palavras-chave: Health emergency due to COVID-19; Telecommuting; Gender; Urban homes..

Introducción

El 16 de marzo de 2020 dio inicio el Estado de Excepción para combatir la propagación del virus SAR COVID-19. En un contexto en el que, a nivel global, instituciones, empresas y organizaciones, públicas y privadas, adoptaron la modalidad de teletrabajo como medida para continuar con las actividades productivas educativas y de servicios, en el Ecuador la actividad fue regulada por el Decreto Ejecutivo 1071 (Registro Oficial del Ecuador, 2020), en la perspectiva de implantar la modalidad de teletrabajo y garantizar derechos laborales.

Con relación a lo anterior, la presente investigación se propone la caracterización del teletrabajo durante el confinamiento por emergencia sanitaria por COVID-19 en área urbana del cantón Guayaquil, Ecuador, orientándose a identificar diferencias tanto en las cargas laborales como domésticas entre hombres y mujeres.

Problema de estudio y enfoque

El presente estudio concibe como problema de estudio las desigualdades de género en la práctica del teletrabajo, sosteniendo un abordaje similar al sostenido por ciertos autores (Soto, 2020) que consideran que “las mujeres tienen a su cargo 76,2% de todas las horas del trabajo de cuidado de personas no remunerado, más del triple que los hombres”(p.445) y que es notoria la existencia de desigualdades en relación al género en el mercado laboral, y se presume que estas brechas estructurales se han agudizado en la época de confinamiento por COVID-19, pues el ejercicio laboral fue situado en el ámbito doméstico y agregado al conjunto de actividades del hogar.

En términos teóricos, el “teletrabajo” se comprende como un desarrollo reciente del *outsourcing*. Con dicho término la teoría administrativa se refería a modalidades también denominadas tercerización, o externalización los que, en todo caso, constituyen una técnica de administración que consiste en la transferencia subcontratada a terceros de ciertos procesos complementarios que no forman parte del cuerpo principal o estratégico del negocio o actividad, permitiendo la concentración de los esfuerzos en las actividades esenciales o estratégicas a fin de obtener competitividad y eficiencia en los resultados, enfoque que tuvo que transformarse pues mucho de lo sustancial tuvo que pasar a externalización.

El término “teletrabajo” hace referencia tanto a la distancia como a la dispersión geográfica de los puestos de trabajo y oficinas, producida mediante una disociación física de lo que es la ejecución de las tareas correspondientes al puesto de trabajo. En efecto, son fundamentalmente las telecomunicaciones las que permiten una mayor flexibilidad en la ubicación de los lugares de trabajo y oficinas sin reducir con ello las posibilidades de coordinación y control. Esto es lo que se conoce como trabajo a distancia o teletrabajo.

En el Ecuador desde que el Comité de Operaciones de Emergencia – COE, estableciera el teletrabajo como alternativa para asegurar la salud de los ciudadanos, esta nueva forma de trabajo fue adoptada por los sectores público y privado, en áreas como educación, servicios y ventas.

Como sostiene Santillan Marroquin (2020), el esquema laboral de trabajo a distancia tiene algunas ventajas, entre ellas está la flexibilidad que tiene el trabajador para planificar y organizar sus tareas administrando mejor manera su tiempo y ahorro en costos de traslado al sitio de trabajo, permite integrar a personas con discapacidad a las actividades productivas y reduce los conflictos laborales contribuyendo a mejorar la productividad o cumplimiento de los objetivos institucionales (p.7-9).

Como antecedente se observa que, en el Ecuador, desde el mes de agosto del año 2016, y por disposición del Ministerio del Trabajo inscrito en el Acuerdo ministerial 2016 – 190, se estableció una normativa para la implementación del teletrabajo en el Ecuador:

“Una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales, a través de la cuales el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación, tanto para su gestión como para su administración y control. (Ministerio del Trabajo, 2016)”.

También en el acuerdo citado se determinó que el teletrabajo debe ser:

Permanente: cuando se realice siempre fuera de las instalaciones del empleador. El teletrabajador podrá asistir a las instalaciones de la empresa, cuando sea requerido por el empleador. Parcial: Se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de las horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador. (Acuerdo N°00126-2020, 2020).

El enfoque sostenido por nuestro estudio, finalmente, observa que algunos autores sostienen que generalmente las mujeres se ven en la necesidad de realizar sus labores domésticas simultáneamente actividad de teletrabajo. Según Soto, (2020) tienen:

A su cargo 76,2% de todas las horas del trabajo de cuidado de personas no remunerado (más del triple que los hombres), situación que se combina con una doble o triple jornada laboral, lo cual se ha agravado con las medidas del confinamiento particularmente en las familias con hijos/as en edad escolar o que no pueden asumir de manera autónoma la educación a distancia donde se demuestra que la mayor carga es para la mujer (p.345).

Metodología

Una buena parte del presente trabajo de investigación se encuadró dentro de un planteamiento cualitativo-interpretativo de la investigación social en general (Taylor S., 1987, págs. 34, 40). Por otro lado, mediante un abordaje de línea metodológica clásica, la investigación desarrolló un proceso observación sobre una muestra probabilística aleatoria simple.

Resultados y discusión

El estudio observó variables o dimensiones de tipo sociodemográfico, en primer lugar. Predomina el grupo con compromisos de tipo conyugal (42,4%) y situados en el rango etario adulto – joven, 30 a 39 años (69.40%), la mayor parte viviendo en hogares compuestos de entre 2 a 4 personas.

Tabla 1: población por tamaño del hogar y grupos etarios

Grupos etarios	De 2 a 4 personas	De 5 a 7 personas	De 8 y más personas	Solo una persona	Total
De 30 a 34 años	20.94%	10.88%	1.23%	2.67%	35.73%
De 35 a 39 años	16.22%	14.78%	1.85%	0.82%	33.68%
De 40 a 44 años	6.98%	5.13%	0.82%	1.03%	13.96%
De 45 a 49 años	6.16%	3.29%	0.00%	0.62%	10.06%
De 50 a 54 años	3.29%	2.87%	0.41%	0.00%	6.57%
Total	53.59%	36.96%	4.31%	5.13%	100.00%

En relación con el número de horas dedicadas al trabajo en modalidad presencial se determinó que 7 de cada 10 cumplía una jornada regular de alrededor de 8 horas, mientras que un 24,1% más de 8 horas diarias (ver: Tabla 2).

Tabla 2: horas de jornada de trabajo según tamaño del hogar

Categorías	De 2 a 4 personas	De 5 a 7 personas	De 8 y más personas	Solo una persona	Total
Jornada laboral de 8 horas	19.71%	9.86%	1.85%	2.26%	33.68%
Jornada laboral mayor a 8 horas	17.04%	12.73%	1.03%	1.85%	32.65%
Jornada laboral menor a 8 horas	16.84%	14.37%	1.44%	1.03%	33.68%
Total	53.59%	36.96%	4.31%	5.13%	100.00%

Una vez implantada la modalidad virtual, un 33,68% realizaba sus actividades en horario regular de 8 horas, un 32,65% en jornadas de más de 8 horas, y solo el 33,68% de la población observada trabajaba en jornadas inferiores a las 8 horas. Con relación a aquellos que vieron su día de trabajo se extendió bajo la modalidad de teletrabajo, para el 21% la jornada aumentó de 2 a 4 horas; para el 15,8% por lo menos 2 horas y un 12,1% más de 4 horas extras. Las causas del incremento del número de horas, según la población encuestada, consiste en:

- Se vieron obligados a cumplir jornadas de trabajo más extensas para conservar el empleo y asegurar sostenimiento económico del hogar.
- Recuperación de horas no trabajadas durante los primeros meses del confinamiento.
- Disminución de productividad dentro los horarios laborales.
- En casa se distraen realizando actividades propias del hogar.
- Se resta tiempo de trabajo a la atención de adultos mayores, personas dependientes y menores de edad.
- Aprendizaje de herramientas digitales como Zoom, Meet, drive, google forms y otros que antes no se usaban y que tuvieron que aprender en corto tiempo.
- La empresa no dotó de materiales y equipos de trabajo suficientes, el trabajador que por ello utilizaba sus equipos y recursos para cumplir con sus responsabilidades.
- Se incrementaron las responsabilidades durante la modalidad de teletrabajo.

- Se debían hacer informes, memorias, captures y otros para justificar el teletrabajo lo cual restaba tiempo al trabajo habitual.
- No se contaban con servicios de internet adecuados.
- Algunos trabajaban desde su teléfono por no contar con un equipo computador.
- Se incrementó la carga laboral por reducción de personal y hubo que asumir responsabilidades que antes eran de otras personas.

La distribución de horas de trabajo por jornadas, comparativamente entre hombres y mujeres, presenta ciertas diferencias. En efecto, la probabilidad de las mujeres de sostener sus jornadas en el nivel de las 8 horas diarias era ligeramente mayor a la de los hombres, mientras que, por el contrario, la probabilidad de tener jornadas diarias superiores a las 8 horas fue mayor entre los hombres que en las mujeres.

Tabla 3: extensión de la jornada de trabajo según sexo

Categorías	Mujeres	Hombres
Jornada laboral de 8 horas	36.17%	30.24%
Jornada laboral mayor a 8 horas	29.08%	37.56%
Jornada laboral menor a 8 horas	34.75%	32.20%
Grand Total	100.00%	100.00%

En términos de remuneraciones, la observación comparativa deja entrever una cierta brecha marcada por el género. En efecto, las mujeres que practicaron teletrabajo durante el confinamiento por COVID-19 se vieron más afectadas por reducciones de sueldo que sus pares masculinos. De este modo, el 26.95% de las mujeres experimentaron reducciones en sus ingresos de hasta el 50%, mientras que aquellas que pudieron sostener su mismo nivel de remuneración que en períodos previos a la emergencia sanitaria, llegó al 41.13%.

Tabla 4: afectación de la remuneración durante el período de confinamiento

Categorías	Mujeres	Hombres
Disminuyó el 50% del sueldo	26.95%	20.00%
Disminuyó un porcentaje del sueldo	31.91%	36.59%
Mantuvo el sueldo completo	41.13%	43.41%
Grand Total	100.00%	100.00%

El convivir con hijos o parientes a cargo de la persona que labora bajo la modalidad de teletrabajo puede condicionar tanto sus niveles de productividad como de estrés laboral. Entre la población bajo estudio se observada una diferencia de menos de 2% entre mujeres y hombres que conviven con familiares. Por otro lado, cuando la jornada laboral se extendió más allá de las 8 horas diarias, aquello afectó menos a las mujeres que a los hombres, mientras que la probabilidad que tuvieron de sostener sus jornadas de trabajo en el equilibrio de las 8 horas diarias fue casi 5% superior en la población de mujeres que en la de hombres.

Tabla 5: extensión de la jornada laboral para población que vive con familiares

Categorías	Sí y viven conmigo (mujeres)	Sí y viven conmigo (hombres)
Jornada laboral de 8 horas	15.60%	10.73%
Jornada laboral mayor a 8 horas	18.79%	22.93%
Jornada laboral menor a 8 horas	14.54%	13.66%
Grand Total	48.94%	47.32%

Lo anterior puede tener relación con la autopercepción de productividad; se observa que casi el 63% de las mujeres se sintieron productivas todos o la mayoría de los días, mientras que en el caso de los hombres en la misma situación alcanza el 56.10%. Las mujeres que se sintieron productivas solo en ocasiones o nunca, bajo la modalidad de teletrabajo, llega al 37.23% en el caso de las mujeres mientras que en el caso de los hombres llega al 43.90%.

Tabla 6: autopercepción de la productividad

Frecuencias	Mujeres	Hombres
En ocasiones	32.62%	38.54%
La mayoría de los días	40.78%	32.68%
Nunca	4.61%	5.37%
Todos los días	21.99%	23.41%
Grand Total	100.00%	100.00%

La distribución de actividades en el hogar, para aquellos que viven con parientes o familiares, deja entrever que la población de mujeres que practicaron teletrabajo durante el confinamiento percibió una cierta desigualdad en el ámbito doméstico. En efecto, a pesar de que una proporción importante de los hombres sintieron que ayudaron más, la percepción de las mujeres no fue similar y admitieron que se ocuparon de una buena parte de las actividades domésticas “aunque tuvieron ayuda” de sus pares masculinos.

Tabla 7: trabajo doméstico en población que vive con parientes

Actividades del hogar	Sí y viven conmigo (mujeres)	Sí y viven conmigo (hombres)
Me hice cargo de la mayor parte de las actividades, aunque tuve ayuda.	18.79%	12.68%
No participé en las actividades del hogar.	1.77%	1.46%
Se distribuyeron de manera equitativa e igualitaria	25.53%	31.71%
Yo solo (a)	2.84%	1.46%
Grand Total	48.94%	47.32%

Como un aspecto relevante se tiene el ámbito desde donde se prefiere laborar. Los indicadores de esta variable presentan llamativas tendencias inversas: mientras que las mujeres prefieren trabajar

desde su hogar, los hombres prefieren hacerlo en la oficina. Puede sostenerse que, en este caso, se está frente a hábitos sociales arraigados que, de modo directo, el confinamiento por la emergencia sanitaria por COVID-19 acentuó.

Tabla 8: lugar desde donde se prefiere trabajar

Desde dónde prefiere trabajar	Mujeres	Hombres
Desde la casa	51.06%	34.63%
En la oficina	48.94%	65.37%
Grand Total	100.00%	100.00%

Conclusiones

Como parte de las acciones de control para enfrentar la pandemia por COVID-19, varios gobiernos tuvieron en cuenta el modelo descrito como “Estudio de Oxford”, que concibe una forma de actuación para “aplanar la curva” (Ferguson, N. et al., 2020), que consiste en imponer medidas de alejamiento social más extremas cada vez que los ingresos en las unidades de cuidados intensivos (UCI) empiezan a aumentar, y suavizarlas al reducirse la cantidad de las personas ingresadas.

Lo anterior es el contexto social de nuestra investigación, donde el problema observado va en el sentido abordado por ciertos autores que sostienen que las mujeres tienen a su cargo más de las tres cuartas partes de todas las horas del trabajo de cuidado de personas en el hogar y que es notoria la existencia de desigualdades en relación al género en el mercado laboral. Se presume que estas brechas estructurales se han agudizado en la época de confinamiento por COVID-19, pues el ejercicio laboral fue situado en el ámbito doméstico y agregado al conjunto de actividades del hogar.

En términos generales, se observa que, bajo la modalidad presencia, 7 de cada 10 personas cumplían una jornada regular de alrededor de 8 horas, mientras que menos de la cuarta parte lo hacía por más de 8 horas diarias. Una vez implantada la modalidad virtual, los grupos se fragmentaron y, casi proporcionalmente, un tercio realizaba sus actividades en horario regular de 8 horas, otro tercio en jornadas de más de 8 horas, y el último tercio de la población observada trabajaba en jornadas inferiores a las 8 horas. Con relación a aquellos que vieron su día de trabajo

se extendió bajo la modalidad de teletrabajo, para el 21% la jornada aumentó de 2 a 4 horas; para el 15,8% por lo menos 2 horas y un 12,1% más de 4 horas extras.

La distribución de horas de trabajo por jornadas, comparativamente entre hombres y mujeres, presenta ciertas diferencias. En efecto, la probabilidad de las mujeres de sostener sus jornadas en el nivel de las 8 horas diarias era ligeramente mayor a la de los hombres, mientras que, por el contrario, la probabilidad de tener jornadas diarias superiores a las 8 horas fue mayor entre los hombres que en las mujeres.

En términos de remuneraciones, la observación comparativa deja entrever una cierta brecha marcada por el género. En efecto, las mujeres que practicaron teletrabajo durante el confinamiento por COVID-19 se vieron más afectadas por reducciones de sueldo que sus pares masculinos. De este modo, más de un cuarto de la población de mujeres que participaron del estudio, experimentaron reducciones en sus ingresos de hasta el 50%, mientras que aquellas que pudieron sostener su mismo nivel de remuneración que en períodos previos a la emergencia sanitaria, llegó solo al 41.13%.

El convivir con hijos o parientes a cargo de la persona que labora bajo la modalidad de teletrabajo puede condicionar tanto sus niveles de productividad como de estrés laboral. Entre la población bajo estudio se observada una diferencia de menos de 2% entre mujeres y hombres que conviven con familiares. Por otro lado, cuando la jornada laboral se extendió más allá de las 8 horas diarias, aquello afectó menos a las mujeres que a los hombres, mientras que la probabilidad que tuvieron de sostener sus jornadas de trabajo en el equilibrio de las 8 horas diarias fue casi 5% superior en la población de mujeres que en la de hombres.

Lo anterior puede tener relación con la autopercepción de productividad; se observa que más de 6 de cada 10 mujeres se sintieron productivas todos o la mayoría de los días, mientras que en el caso de los hombres en la misma situación alcanzó el 56.10%. Las mujeres que se sintieron productivas solo en ocasiones o nunca, bajo la modalidad de teletrabajo, llega al 37.23% en el caso de las mujeres mientras que en el caso de los hombres llega al 43.90%.

La distribución de actividades en el hogar, para aquellos que viven con parientes o familiares, deja entrever que la población de mujeres que practicaron teletrabajo durante el confinamiento percibió una cierta desigualdad en el ámbito doméstico. En efecto, a pesar de que una proporción importante de los hombres sintieron que ayudaron más, la percepción de las mujeres no fue similar y

admitieron que se ocuparon de una buena parte de las actividades domésticas “aunque tuvieron ayuda” de sus pares masculinos.

Finalmente, mientras que las mujeres prefieren trabajar desde su hogar, los hombres prefieren hacerlo en la oficina. Puede sostenerse que, en este caso, se está frente a hábitos sociales arraigados que, de modo directo, el confinamiento por la emergencia sanitaria por COVID-19 acentuó.

Referencias

- Ministerio del Trabajo. (27 de 5 de 2019). Informe; Modalidades de Teletrabajo en el Sector Formal e Informal. Ecuador.
- Barrionuevo, J. (2020). El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis sanitaria 2019-2020. Ambato, Ecuador: Carrera de Derecho de la Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Bermudez, A. (2020). La relación trabajo - capital y los sistemas de protección social en la encrucijada de la globalización. Buenos Aires, Argentina: Lavboratorio. Revista de Estudios sobre Cambio Estructural y Desigualdad Social. ISSN: 1852-4435.
- Blanco-Romero, A. &. (2006). Teletrabajo, género y gentrificación en los espacios rurales nuevos usos y nuevos protagonistas, los casos de Cataluña y Ardèche (Francia). España.
- Borrás Catalá, V., & Moreno Colom, S. (2021). La crisis de la COVID-19 y su impacto en los trabajos: ¿Una oportunidad o una perdida? Anuario IET de trabajo y relaciones laborales, 187-209. Obtenido de <https://revistes.uab.cat/anuarioiet/article/view/v7-borras-moreno/100-pdf-es>
- CEPAL, C. E. (2021). El COVID-19 y la crisis socioeconómicas en América Latina y el Caribe.
- Comité de Operaciones de Emergencia (COE Nacional). (Abril de 2020). Plan de Respuesta Humanitaria COVID-19. Ecuador. Obtenido de <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/20200430-EHP-ECUADOR-COVID-19.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de 10 de 2008). Decreto Legislativo 0 Registro Oficial 449.
- Ferguson, N. et al. (2020). Impact of non-pharmaceutical interventions (NPIs) to reduce COVID-19 mortality and healthcare demand. Imperial College COVID-19 Response Team.

- López, D. y. (2020). La economía de las empresas del Ecuador en el contexto de la pandemia. Polo del Conocimiento: Revista Científico - profesional, ISSN-e 2550-682X, Vol. 5, 285-304.
- Ministerio del Trabajo. (24 de 08 de 2016). Acuerdo Ministerial N° Mdt-2016-0190. Quito: Registro Oficial N° 825.
- Montalbo, J. (2020). El Tetrabajo modalidad en expansión. Veracruz, México. p.121-133: Universidad Veracruzana.
- Moraru, G. (2020). La transformación de las relaciones de trabajo en la emergencia sanitaria del COVID-19.
- Navas López, J. (1994). Organización de la empresa y nuevas tecnologías. Madrid: Pirámide Ediciones, 1994.
- Osio Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana, Vol. 3, N°5, 93-109.
- Páez, M. C. (20 de 05 de 2020). PÁEZ, M. M., CH El teletrabajo en el Distrito Metropolitano de Quito (Ecuador): Normativa y características sustanciales. Quito, Ecuador.
- Pardo, M. y. (2020). El teletrabajo en tiempos de COVID-19.
- Raso, J., & Delgue, M. (2020). El impacto del Coronavirus en las relaciones laborales escenario mundial de una pandemia. Universidad de la República .
- Redacción Guayaquil. (28 de 02 de 2016). Teletrabajo es una opción con flexibilidad . Revista LÍDERES.
- Registro Oficial del Ecuador. (16 de Marzo de 2020). Decreto Ejecutivo 1071. Quito: Registro Oficial del Ecuador.
- Román, R. (Septiembre de 2020). Antropología del teletrabajo. La era del covid-19 . Revista digital El Viejo Topo, N°392.
- Ruedas, M. y. (2009). Hermeneútica Roca que rompe el espejo. Universidad Nacional Experimental Libertador, Investigación y Postgrado, Vol. 24 N° 2. 2009 (pp. 181-201).
- Santillan-Marroquín, W. (2020). Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica, ISSN-e 1390-9592, Vol. 9, N°. Extra 2., ESPECIAL “Desafíos Humanos ante el COVID-19”.
- Soto, L. &. (2020). CAPÍTULO XVII MUJER, COVID-19 Y TELETRABAJO. Mundo del trabajo. Caracas, Venezuela: Universidad Simón Bolívar.

Taylor S., y. B. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Barcelona: Paidós.

Ministerio del Trabajo, (2020). Acuerdo ministerial nro. mdt-2020-181. República del Ecuador.

© 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).