

PRODUCTIVIDAD DEL DESARROLLO LABORAL EN MODALIDAD DE TELETRABAJO DE MUJERES CON HIJOS EN EDAD ESCOLAR DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN LA CIUDAD DE MANTA

ARTICLE PRODUCTIVITY OF LABOR DEVELOPMENT IN TELEWORK MODALITY OF WOMEN WITH CHILDREN OF SCHOOL AGE DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN THE CITY OF MANTA

Mayra Liuviana Vega Chica¹, Alex Paúl Ruiz Intriago²

Palabras clave:

Productividad laboral, teletrabajo, virtualidad, mujeres trabajadoras, pandemia

Resumen

Este artículo tiene como objetivo determinar la incidencia de la modalidad de teletrabajo en mujeres con hijos en edad escolar durante la pandemia de covid-19 en la Ciudad de Manta en la productividad del desarrollo laboral. La investigación se realizó en la ciudad de Manta, durante el año 2020 donde se inició la pandemia y empezaron las restricciones en el mes de marzo. La metodología utilizada fue cuantitativa, y el tipo descriptiva correlacional. Al finalizar el trabajo se concluye que existe una ventaja favorable para las mujeres que tienen hijos en edad escolar al realizar Teletrabajo, ya que la supervisión a los infantes es por un mayor tiempo y no se debe contratar a una persona para que cuide de los niños; además, hay ahorro por no tener que trasladarse al lugar de trabajo presencial; la correlación indica que existe una alta relación entre las variables de la modalidad teletrabajo y la productividad laboral en mujeres con hijos en edad escolar de la ciudad de Manta.

Códigos JEL: J16, J24

Keywords:

Labor productivity, telecommuting, virtuality, working women, pandemic

Abstract

This article aims to determine the incidence of the teleworking modality in women with school-age children during the covid-19 pandemic in the City of Manta on the productivity of labor development. The investigation was carried out in the city of Manta, during the year 2020, where the pandemic began and the restrictions began in March. The methodology used was quantitative, and the descriptive correlational type. At the end of the work, it is concluded that there is a favorable advantage for women who have children of school age when telecommuting, since the supervision of infants is for a longer time and a person should not be hired to take care of the children. ; In addition, there are savings by not having to travel to the workplace in person; The correlation indicates that there is a high relationship between the variables of the teleworking modality and labor productivity in women with school-age children in the city of Manta.

¹ CENTRUM Católica Graduate Business School, Lima, Peru. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú

E-mail: mayra.vega@pucp.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4062-2106>

² Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador

E-mail: alex.ruiz01@cu.ucsg.edu.ec

INTRODUCCIÓN

La pandemia mundial por el Covid-19 modificó los hábitos de las personas en todo el mundo. Según informes de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, también conocida como CEPAL; el confinamiento impuesto por los gobiernos de los países del mundo entero, en aras de prevenir, disminuir o evitar el contagio, fue una medida obligatoria, esto modificó las rutinas esenciales de las personas en todas las sociedades: trabajo, educación, diversión, entre otras, sufrieron modificaciones drásticas. En Ecuador, a partir de marzo del 2020, se emitieron resoluciones jurídicas de cumplimiento obligatorio nacional, que restringían la libre movilidad y, posteriormente, regulaban varias actividades, entre ellas el trabajo, estableciendo que actividades laborales no esenciales, las realizadas por personas vulnerables o con enfermedades catastróficas, sean realizadas mediante modalidad de teletrabajo (CEPAL, 2021).

La modalidad laboral de teletrabajo, si bien no es nueva en el mundo, en Ecuador era una actividad incipiente en el ámbito laboral nacional, incluso, con la creación de una reciente normativa que incentivaba la actividad laboral bajo esta modalidad, buscaba tener mayor incidencia en el ámbito laboral. Ante la imperiosa necesidad de impedir la propagación del virus y precautelar la salud de los trabajadores, sin interrumpir las actividades propias de provisión de bienes y servicios de las empresas, prácticamente la modalidad de teletrabajo fue impuesta de forma súbita. Las deficiencias de las empresas, en cuanto a la estructuración y sistematización de sus procesos se hizo más evidente: el de reemplazar los papeles por archivos, documentos físicos por información digitalizada, actividades presenciales frente a acciones remotas virtuales (García et al., 2021).

En el Ecuador, por ende, en Manta, la fuerza laboral administrativa de una empresa, pública o privada, es mayoritariamente femenina. Precisamente, este tipo de trabajo, es el que debió acogerse obligatoriamente a la modalidad de teletrabajo. Nuevos desafíos se presentaron para las mujeres, con responsabilidades

administrativas, al empezar a trabajar desde sus casas: lidiar con las responsabilidades propias del hogar, en una sociedad predominantemente machista donde tiene claramente definidos los roles de una mujer dentro del hogar; buscar la manera de desarrollar su trabajo habitual, de forma remota, con procesos diseñados para ser realizados de forma presencial y además, adaptar los espacios del hogar, no siempre suficientes para las actividades propias de la familia, para convertirse en espacios laborales (CEPAL, 2020).

En diciembre del 2019, el mundo se entera de la enfermedad generada por el virus SARS-COV 2, afecta a muchas personas, de forma simultánea en la ciudad de Wuhan, en la República Popular China. El 11 de marzo del 2020, según declaraciones del director general de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su alocución de apertura en la rueda de prensa sobre el Covid 19, la reconoce como pandemia y confirma, para esa fecha existían 118 000 casos en 114 países alrededor del mundo (Ruiz & Jiménez, 2020).

En Ecuador, el 29 de febrero de 2020, el Ministerio de Salud Pública, confirma el primer caso de Covid-19 en Ecuador, se había detectado el virus en una persona que había llegado del extranjero, misma que presentó síntomas en los días posteriores, fue denominado el caso 0 (García et al., 2021).

El 11 de marzo del 2020, en base a las atribuciones conferidas en la Constitución de la República y en la Ley Orgánica de Salud, el ministro de Salud Pública, emite el Acuerdo Ministerial No 00126-2020 donde declara estado de emergencia sanitaria en todo el sistema nacional de salud del país como medida de prevención ante un contagio masivo provocado por el Covid-19, dispone también la activación de los comités de emergencias nacional y de los gobiernos autónomos para coordinar las acciones y pide se adopten las medidas necesarias de prevención, entre ellas, ya se mencionan aquí, la adopción de modalidad de teletrabajo y educación no presencial, como medida para evitar la propagación del virus (Ministerio de Salud Pública, 2020).

Al día siguiente, se emite un Acuerdo Ministerial el número MDT-2020-076, dando las normas que se aplicaron en lo correspondiente al teletrabajo durante la emergencia producto del covid-19, indicando que el teletrabajo es un servicio emergente no presencial y sirve para labores ordinarias o especiales; en el que el servidor público o el trabajador realizan sus actividades fuera de las instalaciones en la que habitualmente desarrolla sus actividades laborales, esta definición es aplicable tanto para empleados públicos como privados. Nótese que esta definición de teletrabajo emergente no difiere mucho de la de teletrabajo. El acuerdo establecía también la potestad de la máxima autoridad institucional en el caso del sector público, y del empleador en el caso del sector privado, acogerse al teletrabajo emergente que, visto de otra manera, no le da opción al trabajador de elegir (Ministerio del Trabajo, Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, 2020).

Ante esta situación, el Presidente Constitucional de la República, en uso de sus atribuciones como Jefe de Estado, el 16 de marzo del 2020, emite el Decreto Ejecutivo No 1017, en el que declara un estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, ante el avance de casos confirmados de coronavirus en el país. En este Decreto, además, se suspendía el derecho a la libre movilidad, libertad de tránsito, libertad de asociación y reunión, se declaraba toque de queda y se suspendía la jornada laboral presencial para las actividades que lo permitan, siempre que se garanticen la provisión de servicios públicos básicos y las relacionadas con la provisión de alimentos, telecomunicaciones y otras. Este Decreto suspendía la actividad laboral por 7 días, aunque establecía que el Comité de Operaciones de Emergencias nacional, luego de una evaluación de la situación, podía prorrogar esta suspensión (Ministerio de Defensa Nacional, 2020).

El Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE), en sesión del 21 de marzo del 2020, resuelve prorrogar la suspensión de la jornada laboral presencial de todos los trabajadores, en todo el país, hasta el 31 de marzo

del 2020. En sesión del 30 de marzo del 2020, prorroga nuevamente la suspensión de la jornada laboral presencial, esta vez hasta el 05 de abril del 2020. Sucesivamente, mediante nuevas resoluciones del Comité de Operaciones de Emergencia Nacional, o mediante la renovación del Estado de Excepción por parte del Presidente de la República por calamidad pública en todo el territorio nacional, las jornadas laborales presenciales se han ido suspendiendo o modificando hasta la actualidad (COE, 2020). En marzo de 2020, el Ministerio de Educación, mediante los respectivos acuerdos ministeriales, dio por concluido el año lectivo 2019-2020 en el régimen Sierra; dispuso el inicio de los años lectivos 2020-2021 para todos los regímenes, en modalidad abierta virtual. Esta medida se mantiene aún para el año lectivo 2021-2022 (Ministerio de Educación, 2020).

El 14 de septiembre del 2020, el Ministerio de Trabajo publica un importante Acuerdo, el número MDT-2020-181, donde se indicó entregar las normas para que se aplique el teletrabajo y se ubique en el código del trabajo, como indica la ley orgánica que ha servido para apoyo humanitario durante la crisis producto del covid-19, estableciendo las condiciones en las que se desarrollara la actividad de trabajo remoto. Actualmente, este es el órgano oficial que regula esta modalidad en el país. La diferencia de este acuerdo con el anterior, emitido 6 meses antes, es que, en este, se reconoce el derecho del trabajador a desconectarse, una vez cumplida su jornada laboral, precisamente por los abusos cometidos durante el tiempo que se obligó a iniciar con esta modalidad (Ministerio del Trabajo, 2020).

En el ámbito local, la ciudad de Manta, perteneciente al cantón del mismo nombre, está regida por el Gobierno Autónomo Descentralizado Cantonal (GAD), de acuerdo al Código Orgánico de Organización Territorial (COOTAD), estos órganos de gobierno descentralizados tienen autonomía política, administrativa y financiera dentro de su circunscripción territorial, sin que el ejercicio de esta autonomía no excluya la acción de los organismos nacionales respectivos en uso de sus facultades constitucionales y legales. Esto implica

que, en lo referente a las disposiciones legales en el ámbito de la suspensión de la jornada laboral, la modalidad de estudio y otras emitidas por los organismos nacionales competentes, son de obligatorio cumplimiento también para estos niveles de gobierno (COOTAD, 2010).

Dado que las actividades de teletrabajo en Ecuador, antes de la pandemia, era una actividad marginal, los estudios realizados para esta actividad son escasos, específicos y aplicables a una empresa puntual, normalmente relacionadas con tecnología de la información, ventas por teléfono, mercadeo y afines. Sin embargo, debe destacarse, que dicha modalidad antes de la pandemia, era una opción de trabajo; en pandemia, dejó de ser una opción y pasó a ser obligatoria si la voluntad de la máxima autoridad institucional en el caso de instituciones públicas, o del patrono en el caso de instituciones privadas, así lo determinasen (Vallejo, 2020). En el año 2016, el Ecuador mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, establece y define el concepto de teletrabajo como una modalidad alternativa al trabajo presencial en un documento normativo. Motivado y urgido por la pandemia, se emite uno nuevo, el MDT-2020- 076, y luego otro más, el MDT-2020-181 en septiembre del 2020, en donde se pretende normar la ejecución de las actividades laborales en la modalidad de teletrabajo, dentro del contexto circunstancial de la pandemia y post-pandemia, atado al Código del Trabajo (Otero et al., (2021).

Según un artículo de prensa del Diario El Universo, del 20 de noviembre del 2019, citando fuentes del Ministerio del Trabajo y del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), desde que se implementó el teletrabajo en Ecuador, en el 2016 hasta esa fecha, 12 888 personas estaban laborando con contrato bajo la modalidad de teletrabajo, lo que representaba el 0,47% de las personas contaban con un empleo adecuado o pleno, es decir, 4 por cada 1000 trabajadores (El Universo, 2019).

El avance incontenible de la pandemia en el país, en base a los reportes médicos situacionales, motivaron a las autoridades nacionales a emitir la normativa legal referente a los estados de excepción, restricción de movilidad, suspensión

de la jornada laboral presencial, obligándonos a confinarnos dentro de nuestras casas, y convertirlas en el único espacio para que todos los miembros de la familia realicen todas las actividades cotidianas. Esto implicaba, reasignar áreas o espacio físicos dentro de la casa, en la medida de lo posible, a que cumplan o compartan otras funciones para las que no estaba pensadas: salas de estudio, espacios de trabajo, áreas de recreación, sala de juntas, entre otras (CEPAL, 2021).

La modalidad de teletrabajo fue impuesta de súbito en el Ecuador, como una medida obligada y alternativa que debieron tomar casi todas las empresas, para mantenerse activas y continuar funcionando en medio de las restricciones sanitarias y de movilidad impuestas por el Gobierno Nacional, siendo el teletrabajo la alternativa viable para mantener la productiva, a su vez que se evitaban mayores contagios y propagación del virus, al gestionar las actividades diarias de una forma diferente y con menor número de personas (García et al., 2021).

La incorporación de la modalidad de trabajo mencionada anteriormente, desnudó en cierta medida, la realidad organizativa y procesos operativos de una organización, sobre todo de las empresas públicas, dado que muchas tienen establecidos procedimientos para que sean desarrollados de forma presencial, buscar la manera de gestionar documentos, informes, llevar un control de la gestión de sus trabajadores y completar los procesos de forma remota, de la noche a la mañana, se convirtió en todo un desafío para muchas empresas. También todo un desafío para los trabajadores, debieron buscar la manera de acondicionar un espacio adecuado en casa, disponer de un ordenador y otros dispositivos de uso familiar y compartido, para actividades laborales, ante la inexistencia de estos suministros por parte del empleador, adquirir servicio de internet o mejorarlo en muchos casos, y aceptar que ya no existía una delimitación de su jornada laboral, el estar en casa implicó estar disponible siempre (CEPAL, 2021).

La pandemia también motivó que se suspendan las clases de forma presencial, obligando a establecer un sistema de educación abierta de

forma virtual. Los niños y jóvenes, continuarán con su educación recibéndola en casa, mediante clases virtuales remotas, utilizando un dispositivo. En condiciones normales, la mamá era quien ayudaba a sus hijos a prepararse para ir a la escuela en la mañana, muchas veces salir juntos de casa y no volverse a ver hasta el final del día, para revisar tareas o realizar actividades de refuerzo escolar. En situación de pandemia, esta realidad cambió significativamente, ahora la madre, al estar presente durante toda la jornada, se convierte en el apoyo permanente del estudiante durante su jornada académica, convirtiéndose en asistente del profesor en casa, se completan las tareas y actividades que no se realizan en clases virtuales, porque el sistema educativo tampoco estaba preparado para esta virtualidad. Ese acompañamiento permanente es más recurrente, necesario e intenso, en madres con niños en etapa pre-escolar o inicial (García, 2021).

En Manta, al igual que la realidad nacional, no se cuentan con datos de cuantas personas están o han estado en modalidad de teletrabajo durante la pandemia; intentar inferir una cifra partiendo desde las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en cuanto a empleo pleno por ciudades es inconsistente, dado la dinámica del cambio de modalidad conforme avanza el tiempo. Las cifras se vuelven más difusas al intentar establecer la cantidad de mujeres que se encuentran realizando esta modalidad, y más aún, cuántas de ellas tienen hijo en edad escolar (INEC, 2010).

Sin embargo, existen factores comunes en todas aquellas personas, mujeres, que se han visto obligadas a realizar su trabajo en esta modalidad, y estos factores comunes se repiten en el grupo de mujeres que tienen hijos en edad escolar. Para Castañeda (2007), menciona que el machismo es un conjunto de creencias, actitudes y conductas que descansan sobre dos ideas básicas: la polarización de lo masculino y lo femenino y la superioridad de lo masculino en las áreas consideradas importantes por los hombres (p. 25). Debemos entender por machismo a un proceso de discriminación sistemático y continuo que interioriza y niega igualdades a las mujeres,

aunque hoy en día existan más hombres que lavan, barran, cocinen o ayuden en los quehaceres de la casa, en nuestra sociedad aún persiste de forma arraigada y sutil, convirtiéndose lamentablemente en algo natural dentro de la sociedad y de los espacios del hogar, reproducido incluso por las mismas mujeres víctimas de aquello (Castañeda, 2007).

Si bien es cierto, la sociedad ecuatoriana ha evolucionado en conceptos relevantes sobre la virilidad, sexo débil, actividades para hombres, en otros aspectos se mantienen muy arraigados: creencias y prácticas que le otorgan a las mujeres, roles exclusivos vinculados con los roles domésticos y el trabajo no remunerado dentro del hogar: ser madre y esposa. En la sociedad actual, una mujer trabajadora, debe enfrentar una realidad, cumplir con multiplicidad de roles, en su trabajo, se espera que sea competitiva y eficiente, pero también se espera que al llegar a casa cumpla con los roles específicos y tradicionales del hogar: atender la casa, a los hijos, al esposo y posiblemente, cuidar a las personas mayores.

Históricamente, el trabajo realizado por las mujeres dentro del ámbito doméstico ha sido necesario e indispensable para la sociedad; es un trabajo no remunerado, en el que no es valorado monetariamente ni socialmente, menoscabando el valor de quien lo genera. Según informe de la organización Alianza por la Solidaridad (ACTIONAID) en su reporte sobre la situación de las mujeres a nivel del mundo bajo la perspectiva del Covid-19, expresa que el trabajo no remunerado se mide generalmente en horas de trabajo. Las encuestas de uso del tiempo a nivel global estiman que las mujeres realizan 76.2% del total de horas del trabajo no remunerado, más de tres veces del trabajo realizado por los hombres. En un lapso de vida, las mujeres trabajan más de cuatro años que los hombres. Con la incorporación de mujeres al ámbito laboral, en todos los espacios laborales, ocupando roles directivos, administrativos y operativos, demostrando capacidades iguales que los hombres, llegando incluso a tener un mayor grado de profesionalización y especialización en algunos casos, los roles dentro del hogar no han cambiado casi nada, provocando que las mujeres

asuman una carga aún mayor de trabajo no remunerado (ACTIONAID, 2020).

En ese contexto, la emergencia sanitaria por la pandemia de Covid 19 afectó significativamente a todas las personas durante el año 2020, 2021 y lo que discurre del 2022, generando que el gobierno nacional establezca como medida obligatoria de prevención de contagios, la adopción de modalidad de teletrabajo para continuar con las actividades productivas, en las que sea posible, y que muchas de esas actividades son de carácter administrativo, trabajo realizado preferentemente por mujeres en el país, obligándolas a realizar su trabajo mientras adaptan el mismo a esta nueva modalidad, adaptan los espacios del hogar, las rutinas familiares, pero deben seguir cumpliendo con sus actividades y roles domésticos ancestrales no remunerados por su condición de mujer, adicionando que deben cumplir un nuevo rol en el proceso educativo de sus hijos en edad escolar, mientras duren las clases virtuales. En este mismo contexto, las mujeres de Manta también deben desarrollar sus actividades laborales y profesionales (Ministerio del Trabajo, 2020).

Por lo expuesto anteriormente surge la siguiente interrogante: ¿Cómo incide a la productividad del desarrollo laboral la modalidad de teletrabajo en mujeres con hijos en edad escolar durante la pandemia de covid-19 en la Ciudad de Manta?

Las variables que han sido estudiadas son la productividad del desarrollo laboral y el desempeño en modalidad de Teletrabajo de Mujeres con Hijos en Edad Escolar Durante la Pandemia de Covid-19 en la Ciudad de Manta; identificando aspectos que de tal manera puedan ser rectificados y mejorados para tener más eficiencia laboral.

El objetivo general de la presente investigación es determinar la incidencia de la modalidad de teletrabajo en mujeres con hijos en edad escolar durante la pandemia de covid- 19 en la Ciudad de Manta en la productividad del desarrollo laboral.

Es necesario identificar variables que permitan dilucidar si es más conveniente realizar una

reestructuración de los procedimientos empresariales para facilitar el teletrabajo porque los niveles de productividad aumentan debido a trabajadores con un mayor nivel de satisfacción laboral al trabajar desde casa o definitivamente esta modalidad está afectando lentamente el desempeño de los trabajadores y por ende de la empresa.

Productividad del Desarrollo Laboral

Según Suárez et al. (2017) manifiestan que la productividad del desarrollo laboral es la relación entre las salidas o resultados obtenidos y el costo de la labor o el número de horas trabajadas por el personal de la organización, en términos de fabricación, es la relación de la producción de un proceso con la capacidad. Se considera productividad laboral a la distribución del valor agregado entre el número de empleados, la cual depende de factores como la motivación, el sitio de trabajo, la capacitación entre otros.

Productividad laboral en mujeres durante el covid-19

Para Saban y Barone (2020) La productividad de las mujeres, en términos de capacidad de realizar su trabajo remunerado, ha caído considerablemente. Las mujeres académicas, por ejemplo, escriben menos que antes puesto que se encuentran al “servicio” de hijos e hijas. Según la encuesta, 1 de cada 4 madres que trabajaban tuvieron que dejar de trabajar y 12,4% que estudiaban han señalado que han tenido que dejar de hacerlo para poder ocuparse de las tareas de cuidado. Muchas de las consecuencias de estas situaciones las vamos a poder observar cuando tengamos datos ciertos sobre deserción escolar, universitaria, e incluso sobre situaciones relacionadas con el desempeño laboral

Teletrabajo

Para Montero et al. (2020) manifestó que el teletrabajo cuenta potencialmente múltiples facetas jurídicas, ya que puede desarrollarse como una actividad empresarial, de prestación de servicios o trabajo autónomo, como un contrato de cooperación, e incluso como contrato de trabajo descentralizado.

El teletrabajo se constituye en una modalidad laboral que trae consigo grandes beneficios, especialmente en épocas extraordinarias como una pandemia, minimizando riesgo de contagio de quienes lo ejercen y generando productividad aún mayor que la del trabajo físico en oficina, todo esto con base en las facilidades ofrecidas por las tecnologías de la información y comunicaciones a través de las cuales se superan las barreras de tiempo y espacio (Gutierrez, 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, define al teletrabajo como una alternativa laboral del trabajador que se encuentre fuera de oficina central. El teletrabajo es una modalidad de trabajo que requiere del soporte de las telecomunicaciones y de equipos tecnológicos que procesen información (OIT, 2018).

En países en donde estos soportes tecnológicos se encuentran más desarrollados, es muy habitual esta modalidad de trabajo, países de Europa, Asia y Estados Unidos son ejemplos significativos. Si bien es cierto que, en América Latina, su uso es incipiente, existe legislación en alguno de ellos: Perú, Chile, Panamá, Costa Rica entre otros. Colombia estableció La ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, donde expresa, que es una manera laboral, para realizar actividades remuneradas o prestar servicios a terceros, teniendo como apoyo las TIC'S. Otros países, como por ejemplo Argentina y Uruguay, han establecido normativas legales para el teletrabajo, a raíz de la pandemia de Covid-19 (Peralta et al., (2020).

En Ecuador, hasta antes de la pandemia, no ha existido Ley Orgánica alguna que contemple esta modalidad de trabajo, sin embargo, el Ministerio del Trabajo (MDT), a través del Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, del 24 de agosto de 2016, expide las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado en donde establece: definiciones del teletrabajo, formas de teletrabajo, detalles de los requisitos a ser especificados en la actividad por parte del empleador y del empleado, equipos, jornadas de trabajo, condiciones, entre otras particularidades (MDT, 2016).

Teletrabajo en épocas de pandemia

La llegada del COVID-19 y las medidas adoptadas para mitigar su propagación han acelerado la transformación digital de las sociedades de la región y el vínculo con la economía digital. Como resultado de las medidas de confinamiento durante la pandemia y la migración masiva hacia las compras en línea, las empresas de diferentes sectores se vieron obligadas a acelerar el proceso de inmersión en la era digital. Las nuevas exigencias sanitarias alteran los procesos de organización logística y del trabajo remunerado. La administración pública y otras organizaciones se han visto también en la necesidad de adaptar su funcionamiento y las modalidades de prestación de servicios a la nueva realidad que impone la pandemia (CEPAL, 2021).

Una manera de cumplir las medidas de aislamiento y seguir operando, ha sido recurrir al teletrabajo o al trabajo remoto tanto en sectores públicos como privados. La alternativa para mantener al personal y el trabajo remunerado en marcha fue optar por el teletrabajo. La viabilidad de desarrollar actividades remuneradas desde casa se correlaciona con el género, edad, además de estar asociada positivamente con ocupaciones bien remuneradas, con el nivel educativo y con la situación laboral formal. En América Latina y el Caribe el sector público ha adoptado el teletrabajo para garantizar la continuidad de las instituciones bajo diversas regulaciones²⁴. Esta modalidad implicó nuevos desafíos, entre ellos, la preocupación por el desempeño del personal, repercusiones importantes sobre el equilibrio psicológico de las personas trabajadoras y en muchos países ha aumentado los casos de violencia en el hogar producto de estar en casa cumpliendo cuarentena (ONU Mujeres, 2021).

El trabajo remoto ha sido uno de los temas más destacados en el contexto del coronavirus, ya que muchas empresas han pedido a sus colaboradores que trabajen desde casa, teniendo en consideración tres aspectos fundamentales: los horarios de trabajo, el equilibrio personal-profesional, y el rendimiento (Vera, 2020).

Durante la pandemia el teletrabajo ha significado, una medida de prevención para, por un lado, reducir la transmisibilidad del virus, de manera muy significativa disminuyendo el contacto social en las empresas y también en la movilidad en transporte público y, por otro lado, mantener la actividad económica, donde esta se podía sostener virtualmente, como por ejemplo en la enseñanza, finanzas, administración pública o medios de comunicación, lo que permitía también mantener la continuidad de la relación laboral. (Benavides & Silva, 2022).

El teletrabajo es un concepto con cada vez más aceptación en América Latina. Un estudio determinó que, mucho antes de existir el covid-19, Brasil el gigante de América del Sur fue la nación con más personas que laboraban en modalidad teletrabajo, con un aproximado de 12 millones de personas, luego se ubicaba México, con un aproximado de 2,6 millones, seguida de Argentina, donde laboraban desde casa 2 millones de personas y Chile quienes tenían 500 mil teletrabajadores. En aquel entonces se evidenciaba la evolución del trabajo por medio del avance tecnológico, requiriendo el uso de internet y lo tradicional regulado por leyes del trabajo La 5ta

entrega de la serie del Futuro del Trabajo en América Latina y el Caribe, justamente, recoge cómo es regulación del teletrabajo en nuestros países y destaca que Colombia es el país más avanzado en este tema (Vera, 2020).

Como indican Benavides y Silva (2022) la OIT ha estimado, en base a las encuestas de hogares de 31 países realizadas en el segundo trimestre de 2020, que el 17,4% de las personas ocupadas de todo el mundo, unos 557 millones, trabajaron en ese periodo en sus domicilios, oscilando entre el 25,4% en los países de renta alta y el 13,6% en los países de renta baja.

El ministerio del Trabajo del Ecuador, mediante la aplicación de una política de transparencia de difusión, presentó cada quince días, informes de indicadores laborales. El publicado el 25 de marzo del 2021, da cuenta de la evolución del teletrabajo, voluntario u obligado, que las empresas, personal de trabajo de la parte pública y también de la privado, por razones de bioseguridad implementaron la modalidad anteriormente señalada. (Ministerio del Trabajo, 2021), como se muestra en la figura 1.

FIGURA 1

Evolución de teletrabajo emergente en emergencia sanitaria por Covid-19, mar 2020/mar 2021



Nota. Indicadores laborales (Ministerio del Trabajo, 2021).

En la actualidad, no han sido publicadas cifras sobre la cantidad de trabajadores que se

encuentren bajo esta modalidad, tanto en el ámbito público como privado, de manera continua

o permanente. Sin embargo, el Presidente de la República, el 21 de abril del 2021, emite el Decreto Ejecutivo 1291 disponiendo un nuevo estado de excepción, por 28 días, en 16 provincias del país, y en el que se adopta de manera obligatoria la modalidad de teletrabajo en el sector público como en el privado (Ministerio de Gobierno, 2021).

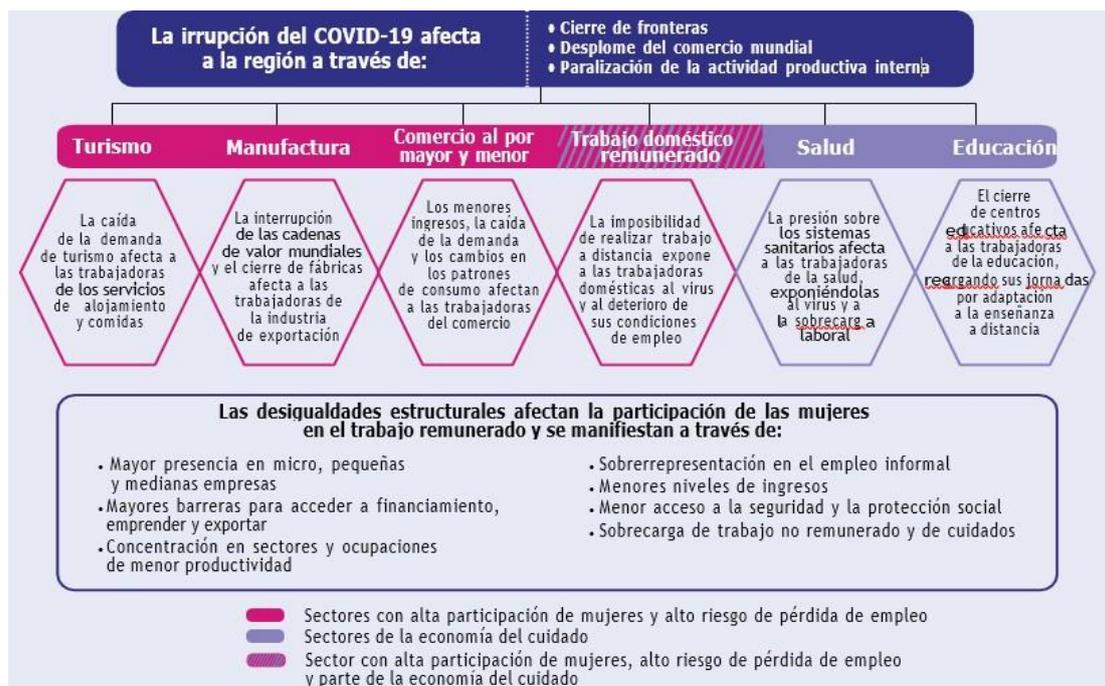
Impacto de la pandemia en el empleo e ingresos de las mujeres

El impacto de la pandemia, y de las medidas adoptadas para su control, no ha sido solo sanitario. Los millones de personas enfermas y fallecidas, muchas de ellas en edad de trabajar, han tenido como consecuencia la contracción de la economía. Globalmente, según el FMI, el PIB se redujo en 2020 un 3,5%; en América Latina y el Caribe un 7% y en la zona euro un 6,5%. Destaca el caso de España, donde el PIB se contrajo un 10,8%, un hecho solo superado por el registrado durante la Guerra Civil española. Esta

contracción de la economía ha afectado principalmente a los grupos más vulnerables (Benavides & Silva, 2022).

La pandemia provocará una reducción de los niveles de ocupación de las mujeres que representa un retroceso de al menos diez años. Se estimó que la tasa de desocupación de las mujeres alcanzaría un 22,2% en 2020 (si se asume la misma tasa de participación del 2019), lo que implica 12,6 puntos porcentuales de variación interanual. La mayor caída de la actividad económica se dio en el segundo trimestre de 2020, con repercusiones en las tasas de desocupación y participación que se evidenciaron en algunos países de la región (CEPAL, 2021), como se puede observar en la figura 2.

FIGURA 2
Efectos del COVID-19 en sectores económicos con alta participación de mujeres



Nota: (CEPAL, 2021).

Los sectores en riesgo alto concentran alrededor de un 56,9% del empleo de las mujeres y un 40,6% del empleo de los hombres en América Latina. En el Caribe, un 54,3% del empleo

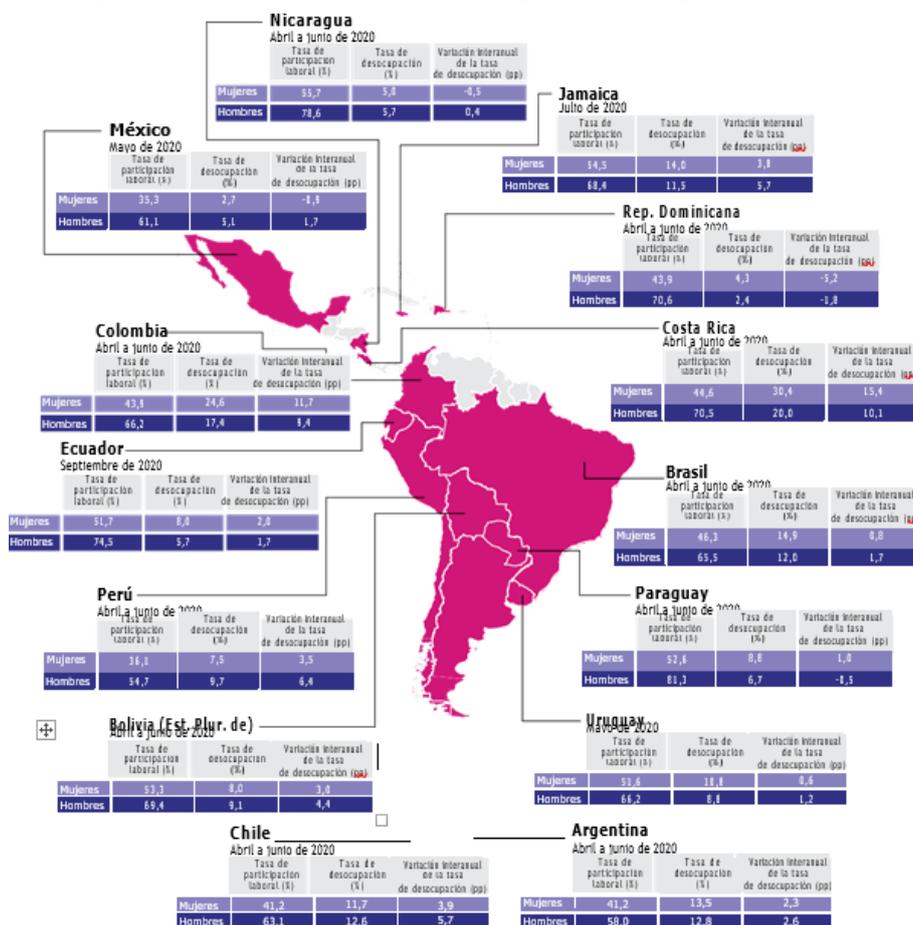
femenino y un 38,7% del empleo masculino se concentran en sectores en alto riesgo. Una caída del PIB del 7,7% en América Latina y un aumento del desempleo de 10,4 puntos porcentuales

(asumiendo las mismas tasas de participación de 2019), tendrían un efecto negativo sobre los ingresos de los hogares (CEPAL, 2020f). Si se considera la sobrerrepresentación de las mujeres en los hogares pobres en la figura 3, alrededor de 118 millones de mujeres latinoamericanas vivirán en situación de pobreza (CEPAL, 2021).

La CEPAL (2021) estimó que la tasa de participación femenina en 2020 será de 46%, una disminución de 6 puntos porcentuales respecto de 2019. Con esta reducción de la participación de las mujeres en el mercado laboral, la tasa de desocupación femenina estimada disminuye al 12,0% en 2020. Un 56,9% de las mujeres en América Latina y un 54,3% en el Caribe se encuentran ocupadas en sectores en los que se prevé un mayor efecto negativo en términos del empleo y los ingresos.

De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) Mujeres; la pandemia ha provocado una recesión económica que revertirá los avances en la reducción de la pobreza y las mujeres se han visto particularmente afectadas por la falta de acceso y la pérdida de medios de vida. La crisis de cuidados en la región se puso en la mira y se agudizó. La ya existente sobrecarga de cuidados no remunerados que asumen en su mayoría las mujeres aumentó al tiempo que las mujeres tomaron mayor responsabilidad en las tareas educativas. La violencia de género contra las mujeres, que llamamos la pandemia en la sombra por su magnitud pandémica desde antes del COVID-19, aumentó tanto en espacios privados como públicos. La nueva virtualidad - y la dependencia y mayor uso de espacios virtuales - vio expandida la violencia digital y el ciberacoso. Todo esto ha tenido repercusiones serias en la salud mental y física de las mujeres (ONU Mujeres, 2021).

Figura 3
Indicadores generales del mercado laboral, por sexo, segundo trimestre de 2020



Nota: (CEPAL, 2021).

De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) Mujeres; la pandemia ha provocado una recesión económica que revertirá los avances en la reducción de la pobreza y las mujeres se han visto particularmente afectadas por la falta de acceso y la pérdida de medios de vida. La crisis de cuidados en la región se puso en la mira y se agudizó. La ya existente sobrecarga de cuidados no remunerados que asumen en su mayoría las mujeres aumentó al tiempo que las mujeres tomaron mayor responsabilidad en las tareas educativas. La violencia de género contra las mujeres, que llamamos la pandemia en la sombra por su magnitud pandémica desde antes del COVID-19, aumentó tanto en espacios privados como públicos. La nueva virtualidad - y la dependencia y mayor uso de espacios virtuales - vio expandida la violencia digital y el ciberacoso. Todo esto ha tenido repercusiones serias en la salud mental y física de las mujeres (ONU Mujeres, 2021).

Según la ONU Mujeres (2021). La crisis provocada por la pandemia ha impactado de forma distinta a los diferentes grupos sociales, dando como resultado un aumento en las desigualdades. Las mujeres y las niñas han sido las más afectadas frente al aislamiento social, pues se ha reportado un incremento en las denuncias de violencia doméstica durante la crisis y la mayor necesidad de protección de emergencia. Además, los trabajos domésticos y de cuidado han aumentado, los(las) niños(as) no asisten a la escuela, las necesidades de cuidado con las personas mayores han también aumentado mientras los servicios de salud están desbordados. Todos estos factores han impactado en la tasa de participación de las mujeres y sus ingresos.

Por otra parte, países latinoamericanos existe una sobrerrepresentación de afrodescendientes entre las personas que se encuentran en situación de pobreza, que están ocupadas en trabajos informales y de cuidado, quienes son desproporcionadamente más afectadas por la pandemia. De la misma manera, el aumento de las tasas de desempleo, específicamente en el comercio y el turismo, repercute en las economías de los pueblos indígenas.

METODLOGÍA

La metodología para llevar a cabo la investigación fue cuantitativa, de tipo descriptivo estadístico correlacional de Pearson, detallando la incidencia que existente entre la modalidad de teletrabajo en mujeres con hijos en edad escolar y la productividad del desarrollo laboral.

La población de estudio fueron mujeres que laboran en el área de servicios y administrativos de la ciudad de Manta. La muestra de la investigación fue de tipo intencional, por motivo de estar sujeto a la disponibilidad de tiempo de las mujeres con hijos en edad escolar y que laboran en modalidad de teletrabajo, quedando establecido en 91 personas, mismas que respondieron a una encuesta de manera virtual, logrando trabajar con el 100% (Hernández, et al., 2014).

La técnica de recolección de datos aplicada fue la encuesta; para la misma se utilizó el cuestionario como instrumento. Es importante mencionar que las preguntas fueron tomadas del investigador Econ. Gary Jiménez Hidalgo; mismo que dio la autorización para trabajar en la presente indagación. En el apéndice se adjunta carta de autorización y la validación se realizó por grupos de discusión. El cuestionario tiene medición a escala Likert y constó de 5 alternativas de respuesta; donde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 indica en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

Hay que indicar que el instrumento fue validado por tres expertos y de manera estadística por medio de Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,92 de tal manera que fue confiable para aplicarlo; dicho valor fue obtenido de 10 individuos que realizaron una encuesta piloto.

El procesamiento de datos se realizó con el programa estadístico IBM SPSS STATISTICS V25; así como el uso de Microsoft Excel, para fines de elaborar las tablas de frecuencias y realizar el cálculo de la correlación de Pearson.

RESULTADOS

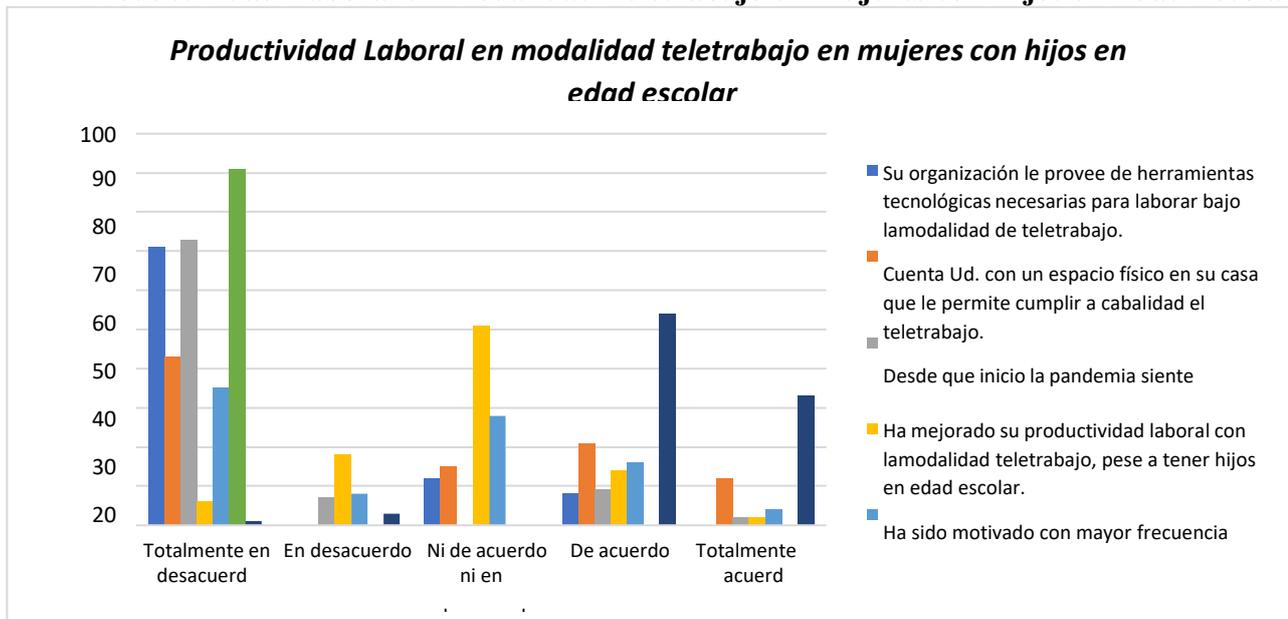
Con la realización de la encuesta dirigida a mujeres con hijos en edad escolar que laboran en modalidad teletrabajo se obtuvieron los siguientes resultados:

En la tabla 1 y figura 4 se muestran los resultados acerca de la productividad laboral en modalidad de teletrabajo en mujeres con hijos en edad escolar, donde se destaca que la mayor parte de mujeres encuestadas manifestó que la organización no les provee de herramientas tecnológicas para trabajar desde casa.

Tabla 1
Productividad Laboral en Modalidad Teletrabajo en Mujeres con Hijos en Edad Escolar

Descriptor	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
Productividad Laboral en modalidad teletrabajo en mujeres con hijos en edad escolar	F	F	F	F	F	F
Su organización le provee de herramientas tecnológicas necesarias para laborar bajo la modalidad de teletrabajo.	71	0	12	8	0	91
Cuenta Ud. con un espacio físico en su casa que le permite cumplir a cabalidad el teletrabajo.	43	0	15	21	12	91
Desde que inicio la pandemia siente recarga laboral por teletrabajo.	73	7	0	9	2	91
Ha mejorado su productividad laboral con la modalidad teletrabajo, pese a tener hijos en edad escolar.	6	18	51	14	2	91
Ha sido motivado con mayor frecuencia por parte de mis jefes	35	8	28	16	4	91
Son remuneradas las horas extras	91	0	0	0	0	91
Son respetados los espacios de descanso y alimentación asignados	1	3	0	54	33	91

Figura 4
Productividad Laboral en Modalidad Teletrabajo en Mujeres con Hijos en Edad Escolar



Nota: Elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos 71 encuestadas menciona que la institución donde laboran no les provee de los equipos tecnológicos necesarios

para realizar el teletrabajo, lo que conlleva a que tengan que invertir en lo necesario para realizar las labores; además, 43 personas indican que no

cuentas con el espacio adecuado; sin embargo, 73 de los 91 encuestados indican que su carga laboral no ha aumentado.

Cabe indicar que para 51 encuestadas les ha sido indiferente el nivel de productividad, manifestando que tanto presencial como en modalidad teletrabajo es la misma pese a tener hijos en edad escolar; otras 18 personas dieron a conocer que ha disminuido su productividad. La motivación laboral es importante, apenas 16 encuestados mencionaron tener la misma por parte de los jefes, incluso en el pago de horas

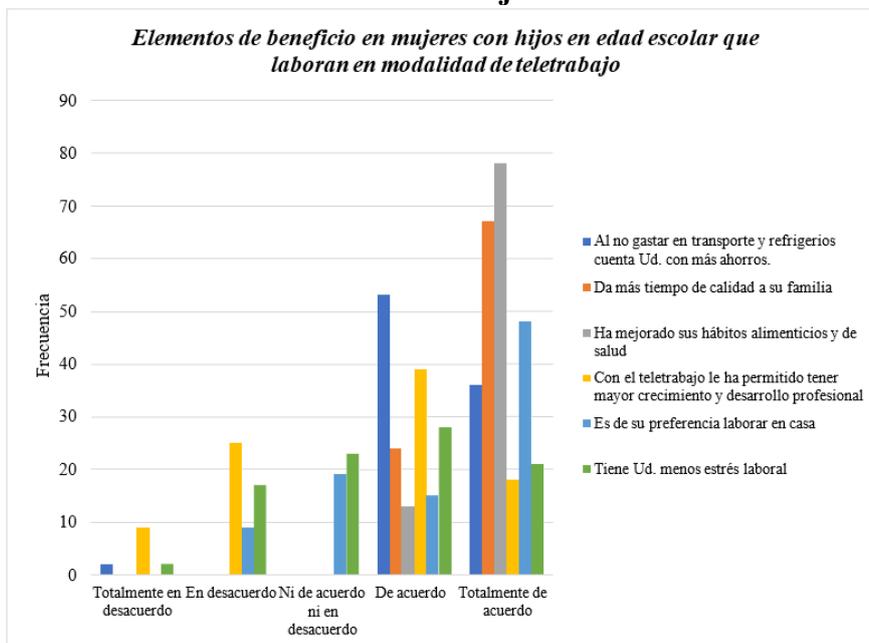
extras donde el total de las encuestadas indicaron que no se les paga. Algo que se destaca es lo correspondiente a los espacios de alimentación y descanso, donde 87 personas manifestaron que son respetadas.

La tabla 2 y figura 5, detalla las cifras obtenidas al preguntar acerca de los elementos de beneficio en mujeres con hijos en edad escolar que laboran en modalidad de teletrabajo, donde se aprecia claramente que uno de los mayores beneficios es la regulación y control de la alimentación de las mujeres encuestadas.

Tabla 2
Elementos de Beneficio en Mujeres con Hijos en Edad Escolar que Laboran en Modalidad de Teletrabajo

Descriptor	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
	F	F	F	F	F	F
Elementos de beneficio en mujeres con hijos en edad escolar que laboran en modalidad de teletrabajo						
Al no gastar en transporte y refrigerios cuenta Ud. con más ahorros.	2	0	0	53	36	91
Da más tiempo de calidad a su familia	0	0	0	24	67	91
Ha mejorado sus hábitos alimenticios y de salud	0	0	0	13	78	91
Con el teletrabajo le ha permitido tener mayor crecimiento y desarrollo profesional	9	25	0	39	18	91
Es de su preferencia laborar en casa	0	9	19	15	48	91
Tiene Ud. menos estrés laboral	2	17	23	28	21	91

Figura 5
Elementos de Beneficio en Mujeres con Hijos en Edad Escolar que Laboran en Modalidad de Teletrabajo



Nota. Elaboración propia

En cuanto a los beneficios por el teletrabajo para las mujeres con hijos en edad escolar; 89 encuestas mencionaron que tienen más ahorros, al evitar gastar en transporte y refrigerio; además, el total de encuestadas indica que dan más tiempo de calidad a la familia, por el mismo hecho de pasar en casa, ahorran el tiempo de arreglarse e ir hasta el lugar de trabajo, también las 91 encuestadas mencionó tener mejores hábitos alimenticios. Con respecto al crecimiento y desarrollo profesional 57 encuestadas manifestaron que tienen opciones de estudios virtuales, permitiendo incluso

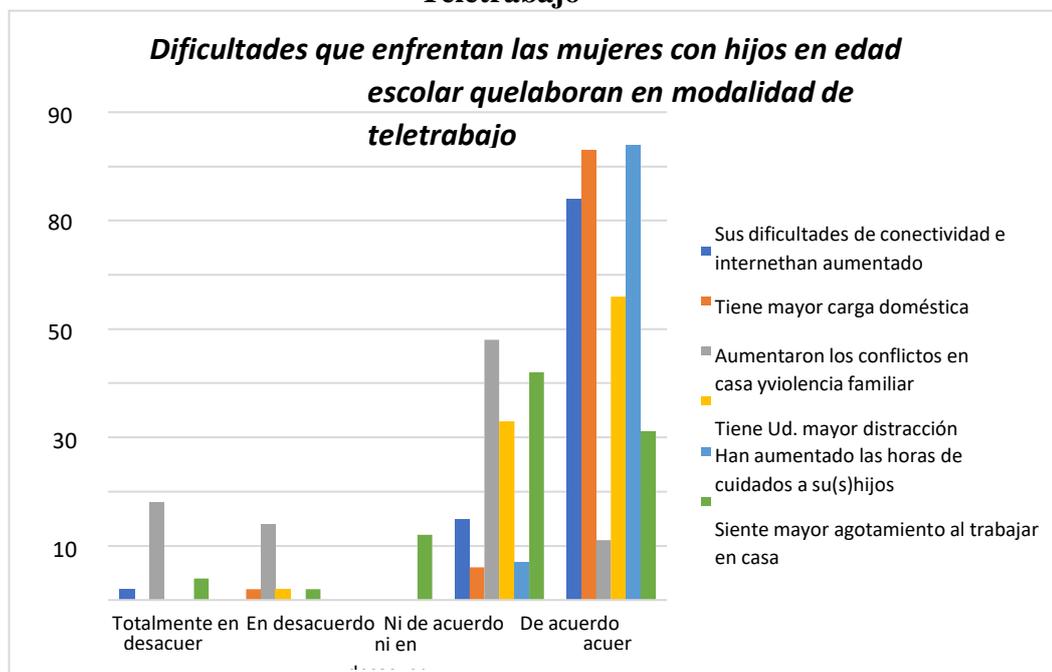
terminar sus carreras profesionales; por lo que 63 respondieron que prefieren estar en casa laborando y 49 manifestaron tener menos estrés laboral

La tabla 3 y en la figura 6 muestran los resultados que se obtuvieron acerca de las dificultades que enfrentan las mujeres con hijos en edad escolar y que laboran en modalidad teletrabajo, donde se destaca lo concerniente a tener mayor carga doméstica; donde, 83 encuestadas mencionaron estar totalmente de acuerdo con la interrogante.

Tabla 3
Dificultades que Enfrentan las Mujeres con Hijos en Edad Escolar que Laboran en Modalidad de Teletrabajo

Descriptor	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	TOTAL
Dificultades que enfrentan las mujeres con hijos en edad escolar que laboran en modalidad de teletrabajo	F	F	F	F	F	F
Sus dificultades de conectividad e internet han aumentado	2	0	0	15	74	91
Tiene mayor carga doméstica	0	2	0	6	83	91
Aumentaron los conflictos en casa y violencia familiar	18	14	0	48	11	91
Tiene Ud. mayor distracción en casa	0	2	0	33	56	91
Han aumentado las horas de cuidados a su(s) hijos	0	0	0	7	84	91
Siente mayor agotamiento al trabajar en casa	4	2	12	42	31	91

Figura 6
Dificultades que Enfrentan las Mujeres con Hijos en Edad Escolar que Laboran en Modalidad de Teletrabajo



Nota: Elaboración propia

En lo que respecta a las dificultades que tienen las mujeres con hijos en edad escolar laborando en modalidad teletrabajo; según los datos obtenidos en la encuesta 89 indicaron que los inconvenientes con el servicio de internet han aumentado, el mismo número manifestó que sus cargas domésticas son mayores. Algo que es preocupante son los casos de violencia y conflictos en casa; mismos que han aumentado manifestado por 59 encuestadas. Las distracciones es otra de las dificultades, en donde

89 de las personas respondieron que son mayores laborando en modalidad teletrabajo. Un dato fundamental es que las 91 encuestadas señalaron el aumento en las horas de cuidados de sus hijos y 73 personas indicaron sentir mayor agotamiento al trabajar desde casa.

En la tabla 4 se detalla lo obtenido al correlacionar las variables Modalidad de Teletrabajo y la productividad laboral, para lo que se utilizó la correlación de Pearson.

Tabla 4
Correlación Entre la Modalidad de Teletrabajo y la Productividad Laboral

		Modalidad Teletrabajo en mujeres con hijos en edad escolar	Productividad ad Laboral
Modalidad Teletrabajo en mujeres con hijos en edad escolar	Correlación de Pearson	1	,816**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	91	91
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,816**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	91	91

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El resultado de la correlación de Pearson de 0,816 señala que la modalidad de teletrabajo en mujeres con hijos en edad escolar tiene una alta incidencia en la productividad laboral. El nivel de significancia es menor a 0,01; de tal manera que la relación entre las dos variables es muy significativa.

DISCUSIÓN

El teletrabajo se presentó de improviso a causa de la pandemia de Covid -19, sin contar con las herramientas tecnológicas necesarias para llevar a cabo la modalidad laboral mencionada. Para las mujeres de Manta con hijos en edad escolar, laborar desde la casa, implica varios desafíos, como equilibrar la vida profesional con la vida familiar en sus roles de esposa y madre, aprender a coexistir con la familia en el ámbito laboral y de estudios, compartir las labores del hogar, adaptar los espacios del hogar y las actividades en función del horario laboral o escolar, ocupaciones personales, horas de trabajo ocupadas en otras

actividades e intentar recuperarlas en momentos que eran destinados a la familia, jefes que no respetan horas ni días, salir muy poco de casa, nula o escasa socialización; aspectos que poco a poco van afectando físicamente y psicológicamente a la mujer, aumentando los niveles de ansiedad o estrés, como una consecuencia directa de los efectos de la modalidad de teletrabajo.

En el estudio realizado por Roldán y Díaz (2021), sobre el nivel de estrés y cómo afrontarlo, en los docentes en la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero de Manta, en actividades de teletrabajo, indican que los docentes han modificado la metodología de enseñanza de modalidad presencial a virtual, tratando de adaptarse en tiempo record a dar clases en línea, el aumento de la carga de trabajo y el adiestramiento con herramientas tecnológicas y de comunicación han desencadenado sentimientos de tensión, agotamiento, síntomas de estrés; más marcado en las docentes mujeres que en los docentes varones.

La realidad de las mujeres de Manta que están laborando en modalidad de teletrabajo y que tienen hijos en edad escolar, no difiere significativamente de la realidad de otras mujeres en iguales condiciones en el resto del país. El cumplir roles tradicionales no remunerados dentro del hogar, por costumbre, arraigo o imposición social, hace que las mujeres tengan una sobrecarga laboral excesiva, repercutiendo notablemente en su rendimiento, provocando niveles de tensión en su entorno familiar y personal. Sin embargo, reconocen y valoran que, gracias a esta modalidad, pueden pasar más tiempo en casa, y estar pendientes de sus hijos.

CONCLUSIONES

En los resultados obtenidos se evidencia el valor del estadístico r de Pearson el que es 0,816 siendo una correlación muy positiva, existiendo una incidencia positiva entre la modalidad de teletrabajo y la productividad laboral de las mujeres con hijos en edad escolar; además, la relación es muy significativa entre ambas variables al tener un valor de significancia menor a 0,01. De esta manera se logra cumplir con el objetivo de la investigación el cual es determinar la incidencia de la modalidad de teletrabajo en mujeres con hijos en edad escolar durante la pandemia de covid-19 en la Ciudad de Manta en la productividad del desarrollo laboral.

Las encuestadas mencionan que la productividad laboral con la modalidad teletrabajo, pese a tener hijos en edad escolar es la misma; señalado por la encuesta donde 51 mujeres indican no estar ni en desacuerdo ni de acuerdo; sin embargo, otras 16 mujeres manifiestan que ha mejorado su accionar laboral.

En cuanto a la motivación por parte de los jefes el 38,46% de encuestadas indican que no la han recibido; además, de que sus horas extras no son remuneradas, manifestado por el 100% de las mujeres; pero destacan que son respetados los espacios de descanso y alimentación asignados, según información de 87 personas.

Para que el teletrabajo sea más productivo en mujeres con hijos en edad escolar se debe contar con herramientas tecnológicas, que la

organización debe proveer. La encuesta señala que 71 personas que representan el 78,02% no se les otorgó lo necesario para realizar las actividades en modalidad teletrabajo, sin embargo, las mujeres han financiado los equipos y otros utilizados los de sus hogares para llevar a cabo sus actividades, compartiendo el servicio de internet con sus hijos y familiares, por lo que, las complicaciones en dicho servicio aumentaron según lo manifestado por el 81,32% de las encuestadas.

Es un desafío para las mujeres el poder compartir la jornada laboral con las actividades no remuneradas dentro del hogar. Para las mujeres con hijos en edad escolar, el teletrabajo significó un aumento de la carga doméstica y trabajos no remunerados, evidenciado por el 91,21% de las mujeres, donde manifestaron que las obligaciones de hacer oficina se cruzaron con la de atender el hogar y a familiares vulnerables al virus del covid-19.

La investigación también revela que con el teletrabajo aumentaron los conflictos en casa y violencia familiar, manifestado por el 52,75% de las mujeres encuestadas, así como mayor distracción indicado por el 61,54% de las encuestadas. A esto se suman las horas de cuidados de los hijos en edad escolar, donde el 92,31% señaló estar totalmente de acuerdo con el aumento y el resto de mujeres de acuerdo; con lo que el 100% respondería afirmativamente; es de tener cuidado con tal situación por el desgaste sufrido por las mujeres tanto físico como mental, por lo que el 100% también respondió sentir mayor cansancio al trabajar en casa.

Existen ciertos beneficios para las mujeres con hijos en edad escolar que laboran en modalidad de teletrabajo; como, el manifestado por 89 mujeres encuestadas que indican tener un ahorro al no gastar en transporte y refrigerios obligatorios en modalidad presencial. Otro aspecto importante en donde el 100% de las encuestadas indicó estar de acuerdo y totalmente de acuerdo es con la entrega de mayor tiempo de calidad a sus hijos y familias; además, la modalidad de teletrabajo les ha permitido mejorar los hábitos alimenticios y de salud.

El 42,86% de las encuestas mencionó estar de acuerdo con que el teletrabajo les ha permitido tener mayor crecimiento y desarrollo profesional y el 19,78% estar totalmente de acuerdo, esto se da por tener más tiempo a su disposición para realizar estudios en modalidad en línea. En cuanto al estrés laboral los resultados indican que 49 encuestadas están de acuerdo con el aumento del mismo, mientras que a 42 encuestas no les afecta la modalidad de teletrabajo. Para 63 encuestadas es de preferencia la modalidad de teletrabajo, ya que pasan más tiempo con sus hijos y han podido tener mejoría en las relaciones familiares, apoyándoles constantemente en sus actividades escolares.

REFERENCIAS

- ACTIONAID. (2020). Quién se preocupa por el futuro: Financiar servicios públicos con perspectiva de género. Obtenido de <https://www.alianzaporlasolidaridad.org/axs2020/wp-content/uploads/Who-Cares-Summary-report-ESP-V2.pdf>
- Benavides, F., & Silva, M. (2022). Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales 25(2)., 133-146. doi:<https://archivosdeprevencion.eu/index.php/aprl/article/view/198>
- Castañeda, M. (2007). El machismo invisible regresa. <https://www.gbv.de/dms/subhamburg/57852399X.pdf>.
- CEPAL. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- CEPAL. (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf
- CEPAL. (2021). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf
- CEPAL. (2021). Medidas y acciones impulsadas por los Gobiernos de América Latina y el Caribe frente al COVID-19 en áreas clave para la autonomía de las mujeres y la igualdad de género. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/220222_documento_mapeo_medidas_covid-19_rev_dag_002.pdf
- COE. (2020). Resoluciones COE Nacional 21 de marzo 2020. Obtenido de <https://www.gestionderiesgos.gob.ec/resoluciones-coe-nacional-21-de-marzo-2020/>
- COOTAD. (2010). Código Orgánico de Organización Territorial. Obtenido de https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/CODIGO_ORGANIZACION_TERRITORIAL.pdf
- El Universo, D. (2019). Más de 12 000 trabajadores contratados en Ecuador laboran desde casa. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/11/19/nota/7612055/teletrabajo-trabajo-empresas-publicas-privadas-ecuador/>
- García, L. (2021). COVID-19 y educación a distancia digital: preconfinamiento, confinamiento y posconfinamiento. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia 24,(1)., 9-25. doi:<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3314/331464460001/331464460001.pdf>
- García, M., Silva, C., Salazar, J., & Gavilanez, F. (2021). Modalidad teletrabajo en tiempos de pandemia COVID- 19 en Ecuador. Revista de Ciencias Sociales vol. 27,(3)., 168-180. doi:<https://www.redalyc.org/journal/280/28068276015/html/>
- Gutierrez, N. (17 de Marzo de 2021). En época de pandemia: ¿trabajo en oficina o en casa? Obtenido de Facultad de Estudios a Distancia, Universidad

- Militar Nueva Granada:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38548/GutierrezSuarezNilssenJaneth2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF: McGraw-Hill. Obtenido de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- INEC. (2010). Informe del Cantón Manta. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Fasciculos_Censales/Fasc_Cantonales/Manabi/Fasciculo_Manta.pdf
- MDT. (2016). Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 el Ministro del Trabajo. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Ministerio de Defensa Nacional. (2020). Decreto Ejecutivo No 1017. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Decreto_presidencial_No_1017_17-Marzo-2020.pdf
- Ministerio de Educación. (2020). Acuerdo Nro. MINEDUC-MINEDUC-2020-00020-A. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/04/MINEDUC-MINEDUC-2020-00020-A.pdf>
- Ministerio de Gobierno. (2021). Decreto Ejecutivo 1291 2021. Obtenido de <https://www.comunicacion.gob.ec/presidente-emite-decreto-de-estado-de-excepcion-cumpliendo-los-requisitos-de-la-corte-constitucional/>
- Ministerio de Salud Pública. (2020). Acuerdo N° 00126 - 2020. Obtenido de https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/SRO160_2020_03_12.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial MDT-2020-181. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo. (2020). Directrices para la prevención y protección de los trabajadores y servidores públicos que formen parte de los grupos de atención prioritaria y grupos con mayores factores de riesgo frente a la exposición al Sars cov-2 dentro de los espacios laborales. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/06/Directrices-para-la-prevencion-y-proteccion-de-los-trabajadores-y-servidores-publicos-que-formen-parte-de-los-grupos-de-atencion-prioritaria.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2021). Indicadores laborales. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/cifras7_v1.pdf
- Montero, B., Vasconcelos, K., & Arias, G. (2020). Teletrabajo: Fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud*, 10 (2), 109-125. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7697392>
- OIT. (2018). ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf
- ONU Mujeres. (2021). Encuesta sobre el impacto de la pandemia del covid-19 en el personal de las EFS miembros de OLACEFS. Obtenido de <https://genero.olacefs.com/pdf/Encuesta-sobre-el-impacto-de-la-pandemia-del-COVID-19-en-el-personal-de-las-EFS-miembros-de-OLACEFS.pdf>

Otero, G., Toapanta, A., & Bonilla, S. (2021). Teletrabajo y Pandemia en Ecuador. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/18750.pdf>

Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *RECIMUNDO* 4.(1)., 315-325. doi:<https://recimundo.com/index.php/es/article/download/761/1254?inline=1>

Roldán, M., & Díaz, T. (2021). Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero. *Revista dominio de las Ciencias* 7(1)., 133-146. doi:<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1695>

Ruiz, A., & Jiménez, M. (2020). SARS-CoV-2 y pandemia de síndrome respiratorio agudo (COVID-19). *Ars Pharm* vol.61 (2), 63-79.

doi:https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2340-98942020000200001

Saban, M., & Barone, C. (2020). 100 días COVID tareas de cuidado y productividad. Buenos Aires: Consejo Económico y Social de la CABA. Obtenido de <http://bdigital.cesba.gob.ar/bitstream/handle/123456789/475/informe%20covid.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Suárez, R., Rodríguez, Y., & Muñoz, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información* 4(8)., 61-67. doi:<http://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/396>

Vallejo, G. (2020). Análisis de la implementación del teletrabajo en el sector privado en Ecuador. Tesis de Maestría. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7791/1/T3374-MDEM-Vallejo- Analisis.pdf>.

Vera, C. (2020). Estado del arte del teletrabajo en época de pandemia. Internet y pandemia en las Américas. Primera crisis sanitaria en la era

digital 6(2)., 115-138.

doi:<https://www.democraciadigital.pe/sites/default/files/libro-internet-y-pandemia-en-las-americas-v3.pdf#page=119>