

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE TITULACIÓN

**DIFERENCIAS DE GÉNERO EN CONDICIONES DE
TELETRABAJO DEBIDO AL COVID-19 EN LA CIUDAD DE
QUITO.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO
EMPRESARIAL**

PALACIOS ENRÍQUEZ OSCAR STEVEN

oscar.palacios@epn.edu.ec

Director: Valentina Ramos Ramos

valentina.ramos@epn.edu.ec

2021

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Como director del trabajo de titulación Diferencias de género en condiciones de teletrabajo debido al Covid-19 en la ciudad de Quito. desarrollado por Palacios Enríquez Oscar Steven, estudiante de la carrera de Ingeniería Empresarial habiendo supervisado la realización de este trabajo y realizado las correcciones correspondientes, doy por aprobada la redacción final del documento escrito para que prosiga con los trámites correspondientes a la sustentación de la Defensa oral.

PHD Valentina Ramos Ramos
DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Oscar Steven Palacios Enríquez, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Palacios Enríquez Oscar Steven

DEDICATORIA

A quienes luchan día a día por ser tomados en cuenta en muchos campos sociales, a quienes buscan una sociedad más equitativa y que brinde los mismos derechos y oportunidades para todas y para todos por igual sin discriminaciones o prejuicios. Para esos luchadores, que están abriendo camino y, sin embargo, sus logros son poco reconocidos, redacte esta tesis con mucho cariño.

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi más grande agradecimiento a la PhD. Valentina Ramos Ramos, quien fue mi directora de tesis y siempre estuvo muy pendiente de mi trabajo brindándome su apoyo intelectual, ideas, y sobre todo su retroalimentación. Gracias infinitas por su valioso tiempo y su paciencia. También quiero dar las gracias a todos los docentes que a lo largo de mi vida académica supieron impartir el conocimiento que hoy por hoy tengo y por depositar toda su confianza en mí.

Me gustaría agradecer a mi padre Oscar Palacios, a mi hermana Carina Palacios, y sobre todo mi madre Edilma Enríquez, que nunca perdieron la fe en mí y me apoyaron con todos los recursos posibles, gracias por todo su amor y apoyo incondicional. Es gracias a ustedes que hoy cumplo este sueño.

Finalmente, pero no menos importante agradezco a mis mejores y más grandes amigos: Iván Alarcón e Iván Morales, el famoso “trípode” por su amistad verdadera, por sus palabras de aliento, su motivación y sus consejos en los momentos más difíciles, y especialmente por llenar mi vida de momentos felices. Mis más sinceros agradecimientos a todos, sin ustedes esto no hubiera sido posible.

ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS	I
LISTA DE TABLAS	III
LISTA DE ANEXOS	V
RESUMEN.....	VI
ABSTRACT	VII
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	3
1.2. OBJETIVO GENERAL	3
1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
1.4. HIPÓTESIS O ALCANCE	3
1.5. MARCO TEÓRICO	3
1.5.1. El Trabajo y El Teletrabajo.....	4
1.5.1.1. Formas tradicionales y no tradicionales del trabajo	5
1.5.1.2. Definición de teletrabajo.....	6
1.5.1.3. Surgimiento del teletrabajo.....	7
1.5.1.4. Clasificación de teletrabajo	8
1.5.1.5. Conceptos afines al teletrabajo	10
1.5.1.5.1.Teletrabajador.....	10
1.5.1.5.2.Tele-empleador.....	11
1.5.1.5.3.Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).....	11
1.5.1.6. Ventajas del teletrabajo.....	14
1.5.1.7. Desventajas del teletrabajo	16
1.5.2. Covid-19	18
1.5.2.1. Definición de un Coronavirus.....	18
1.5.2.2. Definición Covid-19	18
1.5.2.3. Síntomas	18
1.5.2.4. Propagación del Covid-19	19
1.5.2.5. Medidas de precaución.....	19
1.5.2.6. Vulnerabilidad Covid-19.....	21

1.5.2.7. Covid-19 y su impacto económico	22
1.5.3. Diferencias de género en teletrabajo durante la pandemia por Covid-19	23
1.5.3.1. Diferencias de género y el impacto social en teletrabajo	23
1.5.3.2. Diferencias de género y las afectaciones a la salud durante teletrabajo	
25	
1.5.3.2.1. Estrés	26
1.5.3.2.2. Tipos de estrés	27
1.5.3.2.3. Estresores laborales	28
1.5.3.3. Diferencias de género en Ecuador durante teletrabajo	30
2. METODOLOGÍA.....	33
2.1. ENFOQUE.....	33
2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	34
2.3. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	34
2.4. MUESTRA.....	36
2.4.1. Descripción de la muestra	38
3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
3.1. RESULTADOS	45
3.1.1. Percepción de productividad en modalidad de teletrabajo	46
3.1.2. Diferencias de género de acuerdo a los recursos para el teletrabajo en	
Covid-19.....	48
3.1.2.1. Análisis del espacio que tiene el teletrabajador dentro de su hogar y el	
impacto en los recursos para el teletrabajo en Covid-19 según el género.	48
3.1.2.2. Análisis del nivel con el que el teletrabajador está de acuerdo con los	
recursos que tienen para su teletrabajo según el género.....	50
3.1.3. Diferencias de género de acuerdo al impacto social en las condiciones de	
teletrabajo por Covid-19.	57
3.1.3.1. Análisis de distracciones por causa de la familia durante el teletrabajo	
según el género.....	57
3.1.3.2. Análisis de la interacción social según el género	59
3.1.3.3. Análisis de la medida en que el teletrabajo ha causado problemas de	
coordinación de actividades según el género	66
3.1.4. Diferencias de género de acuerdo a las afectaciones de la salud mental en	
teletrabajo por Covid-19.	74

3.1.4.1. Análisis de las afectaciones de la salud mental en teletrabajo por Covid-19 según el género	74
3.1.5. Correlación entre los recursos para teletrabajar, impacto social y la salud mental con el género	93
3.1.5.1. Correlación entre los recursos para teletrabajar y la salud mental	93
3.1.5.2. Correlación entre componentes y las relaciones sociales	95
3.2. DISCUSIONES	102
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	110
4.1. CONCLUSIONES	110
4.2. RECOMENDACIONES	114
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	118
6. ANEXOS	128

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.	Experiencia previa de teletrabajo.	38
Figura 2.	Edad de los teletrabajadores encuestados.....	39
Figura 3.	Nivel de estudios de teletrabajadores.....	40
Figura 4.	Género de las personas encuestadas	41
Figura 5.	Hijos de las personas encuestadas.....	41
Figura 6.	Edades de los hijos de las personas encuestadas	42
Figura 7.	Tipo de organización a la que pertenecen los teletrabajadores.....	43
Figura 8.	Sector donde labora el teletrabajador	44
Figura 9.	¿Cómo siente su productividad en modalidad de teletrabajo?	47
Figura 10.	Espacio específico para el teletrabajo dentro de la casa.....	49
Figura 11.	Recursos para hacer teletrabajo según el género.....	51
Figura 12.	Autoridad suficiente en teletrabajo según el género	52
Figura 13.	Responsabilidades en teletrabajo según el género.....	53
Figura 14.	Bienestar en teletrabajo según el género.....	54
Figura 15.	Equipos para hacer teletrabajo según el género.....	55
Figura 16.	Retroalimentación en teletrabajo según el género	56
Figura 17.	Distracción por casusa de la familia en teletrabajo según el género	58
Figura 18.	Diferencia de género en la interacción con clientes.....	60
Figura 19.	Diferencia de género en la interacción con colegas.....	61
Figura 20.	Diferencia de género en la interacción jefes	62
Figura 21.	Diferencia de género en la interacción con familia.....	63
Figura 22.	Diferencia de género en la interacción con amigos.....	64
Figura 23.	Diferencia de género teniendo en cuenta la interacción social.....	65
Figura 24.	Diferencia de género en coordinación de actividades con clientes	67

Figura 25.	Diferencia de género en coordinación de actividades con colegas	68
Figura 26.	Diferencia de género en coordinación de actividades con jefes.....	69
Figura 27.	Diferencia de género en coordinación de actividades con familia	70
Figura 28.	Diferencia de género en coordinación de actividades con amigos	72
Figura 29.	Diferencia de género en coordinación de actividades	73
Figura 30.	Diferencia de género relacionado a la salud	76
Figura 31.	Diferencia de género relacionado a dolores de cabeza	77
Figura 32.	Diferencia de género relacionado a presión de cabeza	78
Figura 33.	Diferencia de género en la pérdida del sueño.....	79
Figura 34.	Diferencia de género en la conciliación del sueño	80
Figura 35.	Diferencia de género en relación al estrés.....	81
Figura 36.	Diferencia de género en relación al temperamento.....	83
Figura 37.	Diferencia de género en relación al nerviosismo.....	84
Figura 38.	Diferencia de género en relación a la demora	85
Figura 39.	Diferencia de género en relación a las decisiones	86
Figura 40.	Diferencia de género en relación a la satisfacción	87
Figura 41.	Diferencia de género en relación a la ocupación	88
Figura 42.	Diferencia de género en relación a la valía	89
Figura 43.	Diferencia de género en relación a la vida	90
Figura 44.	Diferencia de género en relación al estado mental	91

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Clasificación del teletrabajo y sus características principales	9
Tabla 2.	Clasificación de teletrabajador.	10
Tabla 3.	Herramientas tecnológicas usadas durante el teletrabajo.	13
Tabla 4.	Ventajas para la empresa.	14
Tabla 5.	Ventajas para los teletrabajadores.	15
Tabla 6.	Ventajas para el entorno o medio ambiente.	15
Tabla 7.	Desventajas que afectan a la empresa.	16
Tabla 8.	Desventajas que afectan al teletrabajador.	17
Tabla 9.	Tipos de estrés	27
Tabla 10.	Tipos de estrés laboral.....	28
Tabla 11.	Estresores laborales	29
Tabla 12.	Impacto social.....	35
Tabla 13.	Recursos para teletrabajar.....	35
Tabla 14.	Afectaciones a la salud mental.	36
Tabla 15.	Relación entre objetivos y resultados.....	45
Tabla 16.	Autopercepción de la productividad.	46
Tabla 17.	Diferencia de género teniendo en cuenta el espacio específico para el teletrabajo dentro de la casa.....	48
Tabla 18.	Diferencia de género teniendo en cuenta la percepción de recursos para el teletrabajo según el género.....	50
Tabla 19.	Diferencia de género teniendo en cuenta las distracciones por causa de la familia durante teletrabajo.....	57
Tabla 20.	Diferencia de género teniendo la interacción social.	59
Tabla 21.	Diferencia de género teniendo en cuenta la medida en que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades.	66

Tabla 22.	Diferencia de género teniendo en cuenta las afectaciones de la salud mental durante el teletrabajo.....	74
Tabla 23.	Correlación entre los recursos para teletrabajar y la salud mental	93
Tabla 24.	Correlaciones entre componentes y relaciones sociales durante teletrabajo.....	96

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Encuesta 128

RESUMEN

El teletrabajo es una modalidad del trabajo que surgió con el objetivo de brindar ventajas tanto para trabajadores como para empleadores, no obstante, el repentino brote de una nueva variante del virus SARS CoV-2 provocó que la mayoría de los trabajos tenga que adoptar esta modalidad sin estar preparados ya que este virus surgió repentinamente y como consecuencia no se pudieron garantizar las condiciones necesarias, generando complicaciones en el teletrabajo además, la pandemia obligó a la población mundial a no salir de sus hogares por lo que las actividades domésticas se incrementaron debido a la cuarentena, haciendo más complicado intercalar actividades de teletrabajo con actividades de cuidado familiar en donde las mujeres tienen un mayor rango de acción a comparación de los hombres. El presente estudio tiene como propósito identificar las diferencias de género teniendo en cuenta las condiciones de teletrabajo debido al Covid-19 en la ciudad de Quito 2020. El estudio de las diferencias de género se fundamentará en tres componentes esenciales i) recursos del teletrabajador ii) impacto social en las relaciones del teletrabajador iii) salud mental del teletrabajador. El presente trabajo de investigación puede fungir como herramienta para organizaciones y para el Gobierno ecuatoriano o de otros países a entender las diferencias de género y así formular normas que garanticen no solo la igualdad, sino que también promuevan los derechos de los teletrabajadores.

Palabras clave: teletrabajo, diferencias de género, Covid-19, Ecuador, recursos, impacto social, salud mental.

ABSTRACT

Telework is a modality of work that emerged with the aim of providing advantages for both workers and employers, however, the sudden outbreak of a new variant of the SARS CoV-2 virus caused that most of the jobs had to adopt this modality without being prepared since this virus emerged suddenly and as a consequence the necessary conditions could not be guaranteed, generating complications in teleworking. Moreover, the pandemic forced the world population not to leave their homes so that domestic activities increased due to the quarantine, making it more complicated to combine telework activities with family care activities where women have a greater range of action compared to men. The present study aims to identify gender differences considering the telework conditions due to Covid-19 in the city of Quito 2020. The study of gender differences will be based on three essential components i) teleworker resources ii) social impact on teleworker relationships iii) mental health of the teleworker. This research work can serve as a tool for organizations and for the Ecuadorian government or other countries to understand the gender differences and thus formulate rules to ensure not only equality, but also promote the rights of teleworkers.

Keywords: telework, gender differences, Covid-19, Ecuador, resources, social impact, mental health.

1. INTRODUCCIÓN

El mundo se encuentra atravesando una crisis sanitaria provocada por el surgimiento del virus Covid-19 que, según cifras de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) se informa que existen más de 4'618.821 millones de personas infectadas con Covid-19 y más de 311.847 mil personas fallecidas. Esta situación ha orillado a los gobiernos a crear mecanismos de control como, por ejemplo: aplicar toques de queda, suspender la realización de eventos masivos, crear cercos epidemiológicos, suspender clases presenciales, impulsar la realización del teletrabajo, restringir el libre tránsito de las personas, limitar la movilización vehicular, mantener un mínimo de distancia de 2 a 3 metros entre personas, obligar el uso de mascarillas, todo esto con el fin de evitar que los sistemas de salud colapsen (British Broadcasting Corporation [BBC], 2020).

En adición, la OMS (2020) propone al distanciamiento social como una solución para frenar este virus y de esta manera reducir los contactos interpersonales disminuyendo el número de nuevos casos de contagiados por este virus. El Covid-19 ha trastornado el mundo del trabajo y es probable que los efectos sean duraderos, se estima que antes de la pandemia existían alrededor de unos 260 millones de trabajadores que no requerían asistir a sus oficinas para cumplir con sus labores, estos datos se dan sin incluir a los empleados domésticos o de cuidados (Organización Naciones Unidas [ONU], 2020). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) estima que esa cifra podría haberse duplicado para abarcar hasta la tercera parte de la fuerza laboral trabajando a distancia en América del Norte y Europa, y la sexta parte en África subsahariana.

En ese contexto, se puede apreciar cómo en Ecuador y en otros países del mundo el teletrabajo pasó a cobrar mayor fuerza como modalidad de trabajo; es así que, en esta investigación se mencionarán algunas definiciones de teletrabajo las cuales servirán para comprender de mejor manera este campo. Ahora bien, el concepto teletrabajo ha sido abordado de muchas maneras y por una gran cantidad de autores; por esa razón, es complicado alcanzar una opinión en común del mismo, a pesar de ésto la Organización Internacional del Trabajo define al teletrabajo como una diferente estructura de laborar donde, las actividades se realizan en un lugar alejado de una oficina central o instalaciones de producción, comercio, servicios, etc., separando al trabajador del contacto personal con compañeros y jefes o superiores que están en esa oficina, planta o área comercial. De igual manera, es importante mencionar que el teletrabajo es posible en gran parte a

las tecnologías de información y comunicación más conocidas como las TIC que son los recursos y herramientas que se utilizan para el proceso, administración y distribución de la información a través de elementos tecnológicos, como: ordenadores, teléfonos, televisores, es decir; son tecnologías que permiten transmitir la información en cualquier momento y en cualquier lugar (Cacheiro, 2014).

Continuando con el teletrabajo, éste nace principalmente con la idea de brindar mayores ventajas a los trabajadores, empleadores y empresas, sin embargo, la pandemia provocada por el Covid-19 ha generado que se convierta en una práctica muy común en todo el mundo incluyendo Ecuador, sin embargo, la puesta en marcha de ésta modalidad de trabajo fue de manera repentina, hecho que provocó varios problemas especialmente operativos, administrativos y financieros, mismos que intentan ser superados mediante marcos normativos, que deberán ajustarse a la nueva realidad (Iturralde & Duque, 2021). En ese contexto, el teletrabajo ha producido una fuente de tensión a la hora de compaginar el trabajo remunerado y el trabajo del hogar o quehaceres domésticos y el cuidado familiar afectando así a las relaciones sociales. La urgencia con la que se aplicó el teletrabajo, ha visibilizado los efectos negativos sobre quienes han tenido que optar por esta modalidad de trabajo, algunos efectos negativos son: la desregulación horaria, las jornadas prolongadas, la falta de descanso, la falta de desconexión y el aumento del tiempo dedicado a las tareas del trabajo doméstico familiar, éstas dificultades producen afectaciones de salud, aumentan el estrés y reducen las horas de sueño y de descanso (Mutual de seguridad, 2021). El paso del trabajo en la oficina al teletrabajo no fue una transición sencilla ni libre de obstáculos para todas las empresas; pues, la poca experiencia previa en teletrabajo ha ocasionado que no se garanticen las condiciones necesarias para desempeñar correctamente el teletrabajo; por lo que, muchas de las personas que estén trabajando bajo esta modalidad han tenido que improvisar espacios dentro de sus hogares y convertirlos en oficinas (OIT, 2020).

Varias investigaciones concluyen que el teletrabajo en condiciones de Covid-19 han generado inconvenientes en aspectos como el desempeño, la salud y las relaciones sociales especialmente con las personas que trabajan bajo esta modalidad. Ahora bien, qué pasaría si cualquier persona ya sea hombre o mujer, la cual tenga responsabilidades como hijos o algún familiar que requiera de cuidados especiales ¿harían que sea más difícil poder sobrellevar el teletrabajo para un género? y más aún en estos tiempos de crisis sanitaria por Covid-19, que ha orillado a que todos nos quedemos, En varios estudios

se afirma que existen diferencias de género siendo las mujeres las más afectadas, considerando estos aspectos surge la importancia de esta investigación; dado que, a través de ella se podrá identificar cuáles son las diferencias de género teniendo en cuenta las condiciones de teletrabajo debido al Covid-19 en la ciudad de Quito 2020; pues, solo en estudios relacionados con teletrabajadoras se profundizan los inconvenientes en situación de teletrabajo que están relacionadas con el hogar, tales como: “la falta de espacio o el afianzamiento de las teletrabajadoras en sus roles en el hogar” (De Luis et al., 2009, p. 3).

1.1. Pregunta de investigación

¿Existen diferencias de género teniendo en cuenta las condiciones de teletrabajo debido al Covid-19 en la ciudad de Quito 2020?

1.2. Objetivo general

Identificar las diferencias de género teniendo en cuenta las condiciones de teletrabajo debido al Covid-19 en la ciudad de Quito 2020.

1.3. Objetivos específicos

- Determinar las diferencias de género tomando en cuenta los recursos para el teletrabajo en Covid-19.
- Determinar las diferencias de género tomando en cuenta el impacto social en las condiciones de teletrabajo por Covid-19.
- Determinar las diferencias de género en cuanto a las afectaciones de la salud mental en teletrabajo por Covid-19.

1.4. Hipótesis o Alcance

Existen diferencias de género teniendo en cuenta las condiciones de teletrabajo debido al Covid-19 en la ciudad de Quito 2020.

1.5. Marco Teórico

La situación que está atravesando el mundo a causa del Covid-19 no se la esperaba nadie ya que de un día a otro, nuestra realidad cambio por completo, causando alteraciones en

costumbres sociales, en la higiene de las personas, entre otros aspectos, además de estos cambios la economía también se vio afectada; pues, el distanciamiento recomendado por la Organización Mundial de la Salud (2020), obligó a que se eligiera el teletrabajo como opción para mitigar el impacto económico provocado por el Covid-19 (Ernst & López, 2020), esto debido a que el distanciamiento social ha impedido que las personas puedan realizar las actividades laborales desde el puesto habitual de trabajo, lo que supone trasladar la oficina a la casa, que, muchas veces no cuenta ni con el espacio, ni los recursos necesarios para desempeñar las funciones laborales con plenitud ocasionando problemas con: los recursos para teletrabajar, el impacto social y la salud, aquí surge la inquietud de si existen o no diferencias de género que pudiesen afectar más a unos teletrabajadores que a otros, para ello se abordará la literatura relacionada a esta temática que ayudará a esclarecer las dudas relacionadas a esta investigación, asimismo a lo largo del capítulo se presentará información sobre el Covid-19 la cual permitirá analizar el impacto que esta enfermedad ha generado en nuestra sociedad.

1.5.1. El Trabajo y El Teletrabajo

A lo largo de la historia, el trabajo siempre ha sido considerado como una actividad personal que, a su vez, se desarrolla dentro de un contexto social siendo este familiar, grupal o de alguna comunidad social; es así que, para varios filósofos el trabajo es considerado como una actividad física en la que el individuo puede asegurarse el sustento y así satisfacer sus necesidades vitales (Meda, 1998). Ahora bien, si se lo aborda desde la perspectiva etimológica, se puede apreciar cómo, en la edad media el trabajo estaba frecuentemente relacionado al término restricción, debido a que la palabra trabajo proviene del latín *tripalium*, que significa yugo, en el cual se amarraban a los esclavos para azotarlos, con el paso del tiempo este término sería identificado como un instrumento de tortura (Neffa, 2003).

Con la llegada de la modernidad, de a poco fue surgiendo una valorización distinta a la que prevaleció en épocas pasadas; pues, el trabajo era considerado como una actividad denigrante y de apoco fue convirtiéndose en una actividad virtuosa. En épocas más recientes el trabajo es definido como un conjunto de actividades llevada a cabo por un individuo, el objetivo de estas actividades es el de producir bienes o servicios y así aportar a la economía o a su vez satisfacer las necesidades de una comunidad (Levaggi, 2004). Adicionalmente, el autor antes mencionado expresa que los términos empleo y trabajo son

usados como sinónimos; aunque, por lo general la palabra trabajo es usada para profundizar una categorización de las actividades humanas.

1.5.1.1. Formas tradicionales y no tradicionales del trabajo

El trabajo ha ido evolucionando de acuerdo a las necesidades de la sociedad y las formas tradicionales del mismo, es así que el trabajo ha ido adaptándose y desarrollándose gracias al avance tecnológico generado en las últimas décadas, para conocer un poco más sobre las formas tradicionales el autor (Neffa, 2003), menciona que, para identificar las modalidades históricas de la relación laboral, es necesario relacionar dos variables la primera relacionada a los tipos de actividad y la segunda relacionada a las modalidades de movilización de la fuerza de trabajo. En base a lo anterior, existe una clasificación basada según los tipos de actividad: mercantil y no mercantil; dentro de la cual existen tres maneras de clasificar a la fuerza de trabajo: el trabajo libre mismo que no mantiene relación de servidumbre, el trabajo asalariado en relación de dependencia y el trabajo forzado.

Es así que algunas de las formas tradicionales de trabajo que se pueden distinguir son: el trabajo forzado, propio de los esclavos o prisioneros, quienes lo cumplen como una obligación impuesta por la condena, generalmente la remuneración es de carácter simbólico. El trabajo libre, comúnmente relacionado con: el trabajo doméstico no remunerado, el trabajo voluntario, y el trabajo militante, donde no existe salario ni relación de dependencia. El trabajo asalariado, está compuesto por los empleados del campo administrativo, los servicios públicos y el trabajo en calidad de servicio doméstico asalariado; generalmente hace referencia a personas asalariadas que participan en el mercado para ofrecer bienes o servicios valorables en dinero con el objetivo de conseguir ganancias y trabajan en cualquier tipo de empresa (Freyssinet, 1996).

Por otro lado, también es posible distinguir formas no tradicionales de trabajo puesto que a lo largo de la historia han existido etapas donde las crisis cambiaron la relación capital-trabajo, dando como resultado distintas condiciones de trabajo en cada etapa, en este sentido y gracias a los avances tecnológicos han permitido una reestructuración de la organización laboral en la empresa, los horizontes temporales para la toma de decisiones se redujeron; mientras que, la comunicación satelital y los progresos en las tecnologías de transporte permitieron la extensión de las decisiones a un espacio cada vez más amplio y diversificado (Harvey, 1998). Dicho desarrollo tecnológico, permitió la creación de dispositivos electrónicos informáticos como las computadoras, que permitieron una

revolucionaria capacidad de almacenamiento, procesamiento y transmisión instantánea de la información; que, aplicadas al trabajo generaron nuevas modalidades siendo una de ellas el teletrabajo (Sztulwark & Míguez, 2012).

1.5.1.2. Definición de teletrabajo

El teletrabajo, actualmente es una opción que permite continuar con las actividades laborales en las empresas siempre y cuando puedan aplicar el trabajo a distancia, esto debido a que los trabajadores no pueden acudir a su puesto habitual de trabajo a causa de la crisis sanitaria que ha provocado el nuevo coronavirus causante del Covid-19. Para ello es preciso conocer en que consiste el teletrabajo para lo cual, a continuación, se detalla más sobre el tema.

Una publicación realizada por la OIT (2011) dentro del manual de buenas prácticas en teletrabajo menciona que, éste se lo puede desarrollar como una actividad laboral de prestación de servicios o simplemente como trabajo autónomo. El teletrabajo ha sido estudiado de distintas maneras y por diversos autores, haciendo difícil la existencia de una opinión general sobre este tema, es por ello que a continuación, se presentarán diversas definiciones del teletrabajo abordadas por distintos autores que permitirán formular un entendimiento más amplio del tema. El Ministerio de Trabajo de Ecuador (2020) plantea que el teletrabajo es la prestación de servicios que deben tener las características de ser lícitos y personales, siendo de carácter no presencial y bajo relación de dependencia, las actividades deben ser desarrolladas en jornadas ordinarias o especiales de trabajo y claramente lejos del lugar habitual de trabajo. Para mejorar el entendimiento se presenta otra definición respecto al teletrabajo, misma que se menciona a continuación:

El concepto de teletrabajo se vincula únicamente con quienes, de forma originaria o como fruto de un acuerdo de externalización de funciones previamente desarrolladas de forma presencial, tiene como fin desarrollar un trabajo en beneficio de uno o más empresarios, ya sea desde su domicilio o desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, haciendo uso de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad” (Sanguineti, 2003, p. 7).

En adición, se puede abordar al teletrabajo como una actividad laboral realizada en un lugar lejos de las oficinas o de talleres de producción, el teletrabajador no mantiene contacto

directo con ninguno de sus compañeros de trabajo, la comunicación se da por medio del uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación (Di Martino & Wirth, 1990). Otra definición propone al teletrabajo como una actividad laboral por cuenta propia o ajena llevada a cabo comúnmente en el sector de servicios, lejos del puesto habitual de trabajo haciendo uso de las tecnologías de información y comunicación, más conocida por sus siglas como TIC (Rodríguez, 2001). Por lo descrito anteriormente, se puede observar que existe de una gran variedad de definiciones sobre teletrabajo, por lo cual, es importante resaltar las ideas principales, como lo son, el enfoque en que las actividades laborales se realicen lejos del puesto habitual de trabajo y en el uso de nuevas tecnologías que permitan hacer factible el desarrollo y comunicación de las actividades realizadas por el trabajador.

El teletrabajo es una opción que sirve para desempeñar las tareas laborales y que en palabras del autor Belzunegui (2001) debe cumplir con ciertas condiciones para que de esta manera pueda ser considerado como teletrabajo. A continuación, se mencionan las condiciones:

- El lugar de trabajo debe estar ubicado en un lugar distinto a la empresa y podría estar ubicado en el hogar o en otro ambiente cercano al teletrabajador.
- Es imprescindible usar las Tecnologías de Información y Comunicación, en ese sentido, las personas que realicen algún tipo de trabajo manual desde su hogar como los sastres no podrán considerarse como teletrabajo.
- La realización del teletrabajo es vital para el trabajador; pues, éste no puede considerarse como una actividad ocasional.

Considerando lo descrito en líneas anteriores, es importante considerar el factor del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación más conocido como TIC; ya que, para ser considerado como teletrabajo es necesario el uso de esta herramienta. Por otra parte, para trabajos relacionados con la industria manufacturera que pueden realizarse desde el hogar no podrán ser considerados como teletrabajo pues no usan este tipo de tecnologías (Ortiz, 1997).

1.5.1.3. Surgimiento del teletrabajo

El término “teletrabajo” se origina de la combinación de “tele”, proveniente del griego “telou” que indica cierta distancia o lejanía de algo y de “trabajo”, originado del latín “tripaliare” que denota la realización de una acción física o intelectual prolongada con esfuerzo (Mañas

et.al., 2012). Varios autores sitúan el origen del teletrabajo en la década de los 70; pues, es una época que estuvo marcada por una fuerte crisis petrolera en todo el mundo, esta situación llevaría a que las empresas tuvieran que volver a estructurar sus procesos productivos con el propósito de ahorrar gastos provocados por el uso de productos derivados del petróleo (Lacavex, 2009).

Posteriormente, una gran preocupación por el uso de la gasolina permitiría que este término cobrara mayor impacto cuando Nilles (1976) afirmara que, si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo, introduciendo así el término teledesplazamiento siendo considerado como una forma de remplazar los desplazamientos relacionados con la actividad laboral, todo esto con el propósito de incentivar el trabajo a distancia haciendo uso de las tecnologías de información (Nilles, 1976). Como dato curioso en Europa el término más usado es “telework” mientras que en Estados Unidos el término más usado es “telecommuting” (Martínez, 2012).

El autor Trejo (2007) menciona que, con el avanzar del progreso tecnológico las últimas décadas han actuado como una especie de catapulta para el teletrabajo; dado que, en Estados Unidos se originaron movimientos que impulsaba cada vez más el horario flexible que el horario fijo. En base a esto, se puede resaltar el hecho de que cada vez que se apostaba a la flexibilización del trabajo, el teletrabajo empezaba a cobrar mayor fuerza en el mundo.

1.5.1.4. Clasificación de teletrabajo

Una vez abordada la definición y el surgimiento del teletrabajo es importante conocer la clasificación del mismo, para ello es necesario partir de algunas consideraciones como lo son: el lugar donde se realizan las actividades laborales, el tiempo de duración de la actividad laboral y el estado en el que se encuentra el empleo del trabajador (Martínez, 2010). Bajo estas circunstancias es posible diferenciar los distintos tipos de teletrabajo ya que como se pudo apreciar en párrafos anteriores, el término teletrabajo dispone de un gran abanico de definiciones, observadas desde distintos puntos de vista y por una infinidad de autores, precisamente por esta razón la clasificación del teletrabajo es abordada desde diferentes puntos.

Pese a esto y gracias a un estudio realizado por Thibault et al. (1998) se menciona que, los factores con mayor relevancia para poder clasificar al teletrabajo son: el lugar donde se

desempeña el trabajo y el tipo de conexión utilizada para poder desarrollar el teletrabajo. En base a los factores antes mencionados se presenta la Tabla 1, que representa la clasificación del teletrabajo.

Tabla 1. Clasificación del teletrabajo y sus características principales

TIPOS	CARACTERÍSTICAS
Teletrabajo a domicilio	El trabajador desempeña sus funciones totalmente o la mayor parte del tiempo desde su lugar de residencia, este tipo de teletrabajo tiene como característica asistir presencialmente al trabajo mínimo medio día cada semana.
La oficina satélite	Está orientada a una oficina distanciada significativamente del lugar principal de trabajo estableciendo una comunicación de manera constante haciendo uso de las tecnologías de información.
El telecentro	Es un espacio equipado con recursos informáticos para realizar las funciones que se requieran, a este lugar pueden asistir desde uno a varios trabajadores autónomos o subordinados y pueden tener o no el mismo empleador o si son autónomos el mismo cliente.
Teletrabajo móvil	El trabajador puede desarrollarlo cuando se encuentre en cualquier lugar o mientras este en movimiento. Dentro de esta categoría están los agentes de venta. Es importante el uso de las tecnologías de información y comunicación.
Teletrabajo offshore/ transfronterizo	Permite al trabajador desempeñar las actividades laborales en un país distinto de aquel que recibe los beneficios producto del trabajo realizado.
Teletrabajo off line	El teletrabajador necesita de instrucciones iniciales las cuales son brindadas por la empresa a la cual presta sus servicios, el teletrabajador recibe las instrucciones mediante correo o por transporte y envía los resultados de su trabajo del mismo modo.
Teletrabajo on line	Las tecnologías de información se utilizan cuando recibe instrucciones, desarrolle las actividades laborales y cuando se envíen los resultados fruto del trabajo desempeñado. Los tiempos de conexión se planifican para ser breves y enfocados en actividades específicas. La comunicación entre el teletrabajador y la empresa puede ser unidireccional (one way line) o bidireccional (two way line).
One way line	El teletrabajo se desarrolla mediante el uso de una conexión básica que consiste en la comunicación entre la computadora

	del teletrabajador y la empresa donde los datos fluyen directamente tratándose de una conexión en sentido único.
Two way line	Se caracteriza por el uso de videoterminales en una red de comunicación directa con la empresa y el teletrabajador, en este sentido la comunicación entre las partes se da en tiempo real.

Elaboración propia con base en Thibault Aranda et al. (1998).

1.5.1.5. Conceptos afines al teletrabajo

Partiendo del hecho de que en el trabajo presencial los individuos que conforman la relación laboral son dos: el empleado y el empleador, para la modalidad de teletrabajo ocurre lo mismo; pues, las relaciones laborales son las mismas pero con diferente denominación, siendo para este caso el teletrabajador y tele-empleador quienes llegan a un acuerdo mediante un contrato y deberán establecer comunicación por medio de las Tecnologías de información y comunicación más conocida como TIC (Suárez, 2016). A continuación, se abordan los elementos esenciales que conforman el teletrabajo.

1.5.1.5.1. Teletrabajador

Este actor se define como, un trabajador cuya principal característica es, prestar sus servicios lejos del puesto donde se desarrolla el trabajo presencial estableciendo una comunicación con la empresa en la cual se informa de los resultados obtenidos de su actividad laboral, haciendo uso de las TIC (Osio, 2010). A causa de las diferentes modalidades de teletrabajo ha sido posible identificar la existencia de varios tipos de teletrabajador, que se adaptan de acuerdo a las necesidades de las empresas a las que prestan sus servicios, en base a esto, se presenta la Tabla 2 que muestra su clasificación.

Tabla 2. Clasificación de teletrabajador.

TIPOS	DEFINICIÓN
Teletrabajador en casa	Aquel que no tiene un puesto permanente en una oficina y que trabaja mayoritariamente en su hogar.
Teletrabajador de oficina	Empleado que tiene un puesto permanente en una oficina y que puede trabajar también en casa.
Teletrabajador flexible de oficina	Persona que emplea parte de su jornada laboral en casa; se incluyen los trabajadores que sólo laboran en casa por las

	noches o fines de semana, o que están en casa, pero deben estar disponibles durante este tiempo.
Teletrabajador flexible en casa	No tiene un puesto permanente en una oficina, sino que trabaja en casa y en diferentes oficinas.
Teletrabajador con oficina en casa	Quien tiene un ordenador en su oficina y en casa y además pasa dos o tres días en la oficina y el resto de la semana en casa.

Elaboración propia con base en Havriluk (2010).

1.5.1.5.2. Tele-empleador

El tele-empleador, es aquella persona natural o colectiva en busca de personal que labore lejos de las oficinas de su empresa, conocidos como teletrabajadores, estos deben ser capaces de realizar las actividades requeridas para el puesto vacante; el tele-empleador deberá garantizar aspectos como: los recursos para teletrabajar desde el hogar, remuneración, capacitación al personal, formación requerida para el puesto, en definitiva, deberá garantizar estabilidad a los teletrabajadores (Fernández & Salazar, 2019). Otra de las definiciones más destacadas menciona que, el concepto de tele-empleador hace referencia a toda persona física o jurídica, que contrata los servicios de otra u otras, bajo su dirección, la cual consiste en: ordenar, programar y supervisar, a través de un ordenador las actividades de los teletrabajadores, en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo (Murillo & Rojas, 2009).

Como se puede apreciar, las definiciones no varían mucho entre autores; sin embargo, es importante resaltar el hecho de que el tele-empeador no podrá contratar a cualquier trabajador debido a que no todos los trabajos pueden ajustarse a esta modalidad de trabajo. Las profesiones a las que más se presta el teletrabajo son principalmente, las que recurren en gran medida a la ofimática como base para realizar su trabajo, por ejemplo, actividades relacionadas a labores administrativas, actividades relacionadas al campo educativo, entre otras.

1.5.1.5.3. Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)

El desarrollo de teletrabajo requiere de recursos tecnológicos, donde las tecnologías de información y comunicación (TIC) juegan un papel muy importante, en tal sentido y para comprender de mejor manera la temática, se la define como ,aquella tecnología que es utilizada para diferentes propósitos como por ejemplo al momento de producir, almacenar,

intercambiar y procesar la información, normalmente son obtenidos debido al flujo de datos, mensajes, notas de voz, llamadas, imágenes, presentaciones realizadas en alguna actividad (Tello, 2008). Otra definición un poco más específica es la mencionada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2002) en el Informe sobre el Desarrollo Humano en Venezuela, en la que describe a las TIC como el surgimiento de dos conjuntos, determinado por las tradicionales Tecnologías de la Comunicación (TC) conformadas principalmente por la radio, la televisión y la telefonía convencional y por las Tecnologías de la Información (TI) caracterizadas por la digitalización de las tecnologías (informática de las comunicaciones, telemática y de las interfaces). En esta época, esta tecnología se convierte en una herramienta importante porque, en términos generales, la sociedad moderna se caracteriza por el veloz despliegue y desarrollo de la tecnología y la ciencia, así como por la globalización de la información (Duarte, 2008).

Esta herramienta es indispensable para el correcto desarrollo del teletrabajo. Las tecnologías de información y comunicación (TIC), se han convertido en un valioso recurso para que las organizaciones sean cada vez más productivas generando así, un mayor grado de competitividad; esta herramienta permite a las organizaciones enfocarse en reducir costos, mejorar la calidad de vida del trabajador y lo más importante, generar valor para los clientes. El respaldo tecnológico para la modalidad de teletrabajo ha ido evolucionado partiendo desde el acceso remoto a una limitada cantidad de información, siendo testigos del desarrollo de Internet, el correo electrónico hasta el presente ambiente de teletrabajo donde es posible realizar teleconferencias y tener un acceso completo a los archivos y bases de datos de la organización en máquinas remotas. (Pérez et al., 2004).

El uso de las TIC para el teletrabajo puede necesitar del desarrollo de aplicaciones específicas, que demanda esta forma de organización del trabajo. En ese contexto, los altos mandos de la empresa pueden utilizar estas tecnologías para administrar el comportamiento de los teletrabajadores considerando ir más allá del simple control, debido a que, al estar menos tiempo en la empresa, sería recomendable que su gestión se enfoque en resultados y objetivos logrados (Civit y Merlos, 2000). Por otro lado, el teletrabajo plantea ciertos requerimientos relacionados al acceso remoto a la información necesitando así, del desarrollo de sistemas y tecnologías propios de la empresa. El desarrollo de las tecnologías de videoconferencia facilita de cierto modo que los gerentes logren constituir equipos de trabajo más ágilmente, identificando en los archivos a aquellos individuos que mejores resultados consigan trabajando juntos (DeFillippi y Arthur, 1998).

De este modo, podemos apreciar cómo para poder desarrollar el trabajo desde el hogar es necesario hacer uso de las Tecnologías de Información y Comunicación conocida como TIC. En adición a lo anterior, en una publicación realizada por la Universidad Técnica Particular de Loja (2020) se menciona que, las herramientas para llevar a cabo el desarrollo del teletrabajo son principalmente el uso de una computadora tradicional de escritorio o bien hacer uso de una laptop, el internet es indispensable para poder establecer una comunicación directa con la empresa, dentro de esta publicación se señalan algunos instrumentos que ayudan a ejecutar las actividades laborales desde el hogar como lo son: el celular, el uso de chats, llamadas, videoconferencias y el uso del correo electrónico, los cuales ayudan a la comunicación entre teletrabajadores. De esta manera es posible identificar algunas herramientas tecnológicas que permiten desarrollar el teletrabajo, las cuales son detalladas a continuación en la Tabla 3.

Tabla 3. Herramientas tecnológicas usadas durante el teletrabajo.

HERRAMIENTAS	DESCRIPCIÓN
Microsoft teams	Es una herramienta de uso gratuito, es conocido como un centro de trabajo virtual en el que los trabajadores de una organización pueden reunirse virtualmente, chatear, hacer llamadas y así mantener el contacto.
Trello	De igual manera es un instrumento virtual, cuya principal función es la de organizar el trabajo por equipos haciendo uso de tableros virtuales conformados por una lista de actividades.
WhatsApp	Una de las herramientas más conocidas sirve para realizar videollamadas de hasta máximo cuatro personas, enviar mensajes, notas de voz permitiendo coordinar actividades notificando los avances realizados por otros teletrabajadores en tiempo real
OneDrive	Es una plataforma muy practica que posibilita el almacenamiento de documentos en línea, lo cual facilita el uso de los mismo permitiendo acceder a estos documentos sin importar el lugar o equipo desde el cual se quiera ingresar, el único requisito para poder acceder a estos documentos es el dispositivo cuente con internet.
Zoom	Es una herramienta enfocada a las videoconferencias, posibilitando conectar hasta un máximo de 25 personas, mismas que pueden interactuar en tiempo real. Si lo que se necesita es mostrar resultados o proveer información relevante a los demás miembros de la videoconferencia, este

instrumento hace posible poder compartir la pantalla a los demás y además ofrece la posibilidad de grabar la videoconferencia.

Elaboración propia con base en Universidad Técnica Particular de Loja (2020).

1.5.1.6. Ventajas del teletrabajo

Ahora bien, para ir cerrando el apartado del teletrabajo, es necesario conocer los beneficios que éste traerá; es así que, en un artículo enfocado en el teletrabajo publicado por el autor Saco (2007) se menciona que, el teletrabajo ofrece ventajas para la empresa, para el teletrabajador y para el entorno o medio ambiente. En base a lo anterior, es posible identificar las siguientes ventajas del teletrabajo. Las ventajas identificadas para la empresa se detallan a continuación en la Tabla 4.

Tabla 4. Ventajas para la empresa.

VENTAJAS	DESCRIPCIÓN
Ahorro	Debido a que se reducen o simplemente ya no son necesarios los pagos de alquiler de oficinas disminuyendo así, el costo de mantenimiento de las mismas.
Favorece la imagen institucional	Ya que con el teletrabajo la movilización es innecesaria provocando una disminución en la contaminación ambiental.
Contratación de personal	Existe una mayor flexibilidad al momento de realizar este proceso, particularmente si la relación se establece con un teletrabajador independiente.
Incorporación de personas discapacitadas	Mediante el teletrabajo las personas que padezcan de algún tipo de limitación física, mental o que se les dificulte trasladarse a un centro de trabajo se verán favorecidas pues mediante el uso de las tecnologías de información pueden desarrollar sus actividades laborales desde un lugar favorable para este grupo de la población.

Elaboración propia con base en Saco (2007).

Sin duda el teletrabajo genera valiosas ventajas para las empresas principalmente en minimizar gastos, lo que permitirá sobrellevar de mejor manera la contracción económica generada por la pandemia a causa del Covid-19. Del mismo modo, también existen grandes ventajas para los teletrabajadores, que serán detalladas a continuación en la Tabla 5.

Tabla 5. Ventajas para los teletrabajadores.

VENTAJAS	DESCRIPCIÓN
Autonomía profesional	Incremento en la autonomía profesional debido a una mayor independencia en el desempeño de las tareas laborales.
Mayor flexibilidad horaria	Se produce debido a que no existe la necesidad de trasladarse al puesto de trabajo generando un mejor aprovechamiento de tiempo para el trabajador.
Mejora la vida familiar	El trabajar desde el hogar permite que no se descuiden aspectos personales o familiares como por ejemplo la relación madre – hijos, cuidado de recién nacidos.
Disminución de gastos	Provocado por el hecho de evitar los desplazamientos típicos del trabajo presencial, en los que el trabajador debe tener gastos como el pasaje o la gasolina.
Combinar la actividad laboral con otro tipo de actividades	El teletrabajo provoca una mayor flexibilidad permitiendo relacionar las tareas laborales con otro tipo de actividades.

Elaboración propia con base en Saco (2007).

En condiciones normales el teletrabajo trae ciertas ventajas a quienes laboren bajo esta modalidad en la cual prima la flexibilidad que tienen los trabajadores para desarrollar sus actividades. Si bien es cierto las ventajas para la empresa y para los teletrabajadores son importantes, estas no son las únicas; dado que, también existen las ventajas que se pueden identificar para el entorno o medio ambiente, mismas que son descritas a continuación en la Tabla 6.

Tabla 6. Ventajas para el entorno o medio ambiente.

VENTAJAS	DESCRIPCIÓN
Reducción de la contaminación ambiental	Debido a que ya no es necesario trasladarse a un puesto físico de trabajo, el uso de combustibles quemado será menor pues no hay necesidad del uso de medios de transporte.
Desarrollo local	Debido al uso de las tecnologías de información y de que el trabajo se puede realizar desde donde más le convenga al teletrabajador la emigración será innecesaria, disminuyendo la concentración urbana.
Mejora del entorno social	Personas que eran apartadas del mundo laboral como por ejemplo los minusválidos, inmigrantes ahora tienen mayores

posibilidades, debido a que es innecesario el movilizarse de un lugar a otro.

Elaboración propia con base en Saco (2007).

Las ventajas que se producen para el medio ambiente sin duda tienen un peso muy importante para la sociedad; ya que, prioriza el cuidado hacia el planeta con la reducción de la quema de combustibles. También se puede identificar ventajas en las que, el teletrabajo actúa como mecanismo para incluir a personas que han sido rechazadas por su discapacidad física al mundo laboral.

1.5.1.7. Desventajas del teletrabajo

En contraste a lo anterior, la modalidad de teletrabajo también presenta algunos inconvenientes que generan ciertas dificultades al momento de desarrollar esta modalidad de trabajo. En este sentido, un artículo publicado por Mañas et al. (2012) se mencionan algunas desventajas que afectan tanto a la empresa como al teletrabajador. Las desventajas que afectan a la empresa son detalladas a continuación en la Tabla 7.

Tabla 7. Desventajas que afectan a la empresa.

DESVENTAJAS	DESCRIPCIÓN
Inversión en Tecnologías de Información y Comunicación	Generalmente por que se generan costos extras, debido a la instalación e infraestructura necesaria para poder desarrollar el teletrabajo.
Descentralización de la estructura	La modalidad del teletrabajo genera una modificación en la estructura organizativa de las empresas, debido a que trabajar bajo esta modalidad los empleados están dispersos lo cual hace que sea más difícil llevar a cabo una supervisión de actividades de los teletrabajadores ocasionando una pérdida de jerarquía.
Desconfianza	En esta modalidad de trabajo se dificulta la supervisión en el cumplimiento de las actividades realizadas por los teletrabajadores para cumplir sus objetivos de trabajo, y al no poder controlar el horario de trabajo como se lo hacía en la modalidad presencial se produce un incremento de la desconfianza entre el empresario y el trabajador.
Protección de datos	Es importante que las organizaciones generen una correcta política de protección de datos pues, existe la posibilidad de que se desarrollen conflictos a razón de mantener la

confidencialidad en cuanto a los procedimientos e información de la organización.

Elaboración propia con base en Mañas et al. (2012).

Las desventajas para la empresa no son menores; pues, requiere de una inversión para proporcionar herramientas tecnológicas a sus empleados y así garantizar las condiciones óptimas para el desarrollo del teletrabajo. Una vez identificadas las desventajas para las empresas, es igualmente importante identificar las desventajas para los teletrabajadores que serán presentadas en la Tabla 8 durante la modalidad de trabajo, mismas que se describen a continuación.

Tabla 8. Desventajas que afectan al teletrabajador.

DESVENTAJAS	DESCRIPCIÓN
Aislamiento de la empresa	El teletrabajo lleva consigo el aislamiento en la vida social y laboral, pues al permanecer más tiempo en la casa o en el lugar donde se realice el teletrabajo, la relación entre compañeros de trabajo se dificulta pues, no existe una relación normal entre personas.
Dificulta el trabajo en equipo	La dispersión de los teletrabajadores implica que sea más difícil poder llevar a cabo actividades laborales en grupo pues, al no trabajar bajo un mismo espacio con el resto del personal, el intercambio de ideas se dificulta provocando un sentido de colectividad débil.
Explotación al teletrabajador	El volumen de trabajo debe ser planificado, pues el teletrabajo puede provocar un aumento en las horas laborales generado por la conectividad online del teletrabajador, dando una falsa sensación de estar disponible a cualquier hora incluso fuera del horario de trabajo habitual.
Diferenciación de actividades laborales, familiares y domésticas	Generado por desempeñar el teletrabajo en casa en espacios que no son equipados para desarrollar este tipo de funciones permitiendo todo tipo de interrupciones como por ejemplo el cuidar de familiares, tareas domésticas, etc.

Elaboración propia con base en Mañas et al. (2012).

Dentro de las desventajas para quienes laboren bajo esta modalidad sin duda una de las que más hay que tener en cuenta es la de la explotación al trabajador; debido a que, el avance tecnológico permite esa falsa sensación de estar disponibles todo el tiempo por lo que las jornadas de trabajo pueden extenderse más de lo que lo harían en la modalidad

tradicional. Por tal motivo, es necesario que las empresas y Gobiernos tengan reglamentos claros para garantizar los derechos de los teletrabajadores.

1.5.2. Covid-19

1.5.2.1. Definición de un Coronavirus

Según la definición otorgada por fuentes oficiales se menciona que los coronavirus son una amplia familia de virus, algunos de estos tienen la capacidad de transmitirse de los animales a las personas (Ministerio de Salud Pública del Ecuador [MSP], 2020). Las afecciones que causan en los humanos según información expresada por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) son respiratorias lo que implica que puede ir desde un simple resfriado y agravarse a enfermedades más fuertes como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS).

1.5.2.2. Definición Covid-19

El nuevo tipo de coronavirus descubierto se llama Cov-2, el cual es uno de los que puede transmitirse a los seres humanos, el Cov-2 causa una enfermedad que se llama Corona Virus Disease 2019 o Covid-19 (Nania & Crouch, 2020). Es así que, el primer caso de este nuevo tipo de coronavirus, el cual causa neumonía en las personas inició en el 2019, se estima que inició en el mes de diciembre en personas que estuvieron expuestas a varios animales salvajes, como aves de corral, serpientes, murciélagos y otros animales de granja, varias investigaciones lo relacionaron con el mercado de mariscos más grande ubicado en la ciudad de Wuhan en China (Ena & Wenzel, 2020). Según cifras manejadas por la OMS (2020) señalan que la tasa de mortalidad que provoca este virus es del 3,6%, cifra inferior a la de anteriores epidemias causadas por un coronavirus como lo es el SARS-CoV el cual posee una tasa del 10% o el MERS-CoV posee una tasa del 35%, este nuevo tipo de coronavirus ha sido designado científicamente como 2019-nCoV.

1.5.2.3. Síntomas

Los síntomas de una infección por Covid-19 son muy similares a los de una simple gripe, entre los síntomas más comunes asociados a esta enfermedad se presentan con una frecuencia de 83% a 98% de fiebre, tos con un 76% a 82%, disnea o ahogo con un 31% a

55% y dificultad respiratoria con un 17% a 29% (Rodríguez et al., 2020). Existen otros síntomas que se presentan pero en menor frecuencia como son: los dolores y molestias físicas, la pérdida del gusto o el olfato, la congestión nasal, la conjuntivitis, el dolor de garganta, el dolor de cabeza, la diarrea, y las erupciones cutáneas o cambios de color en los dedos de las manos o los pies, estos síntomas suelen ser leves y comienzan gradualmente, normalmente los síntomas se presentan de cinco o seis días aunque dependiendo del sistema inmunológico de cada persona ésta puede variar entre 1 y 14 días (OMS, 2020).

1.5.2.4. Propagación del Covid-19

Según información publicada por la OMS (2020) una persona contrae el Covid-19 por un simple contacto con otra persona que este infectada con el virus, de esta manera el Covid-19 se propaga directamente de persona a persona por medio de microgotas principalmente de saliva y moco las cuales salen despedidas a través de la boca o la nariz de una persona que este contagiada de la enfermedad y esto se da principalmente al momento de toser, estornudar o simplemente al hablar, de esta manera una persona puede contraer Covid-19; es decir, inhalando microgotas de saliva de alguna persona que esté infectada del virus. La OMS ha confirmado que es posible contagiarse de Covid-19 de personas que tengan el virus, pero no presenten síntomas o solamente presenten una tos leve sin mayor complicación; además, es importante conocer que el virus que provoca el Covid-19 puede sobrevivir alrededor de 72 horas en superficies de plástico y acero inoxidable, menos de 4 horas en superficies de cobre y menos de 24 horas en superficies de cartón (BBC, 2020).

1.5.2.5. Medidas de precaución

Es importante mantenerse informado por fuentes oficiales como la OMS o a través de autoridades de salud pública a nivel local o nacional y evitar información publicada en redes sociales que muchas veces no tienen una fuente confiable. El MSP (2020) establece ciertas precauciones que se pueden adoptar para reducir la probabilidad de contagio, entre las precauciones se tiene lo siguiente: lavarse las manos usando un desinfectante a base de alcohol, con agua y jabón; evitar tocarse los ojos, nariz y boca; mantener buena higiene respiratoria esto implica que al toser o estornudar una persona deberá cubrirse la boca y la nariz con un pañuelo que debe ser desechado de inmediato o cubrirse con el codo doblado; también, es importante el uso de una mascarilla N95 y mantener una distancia mínima de

1 metro entre persona y persona, si se presentan síntomas como tos, fiebre y dificultad para respirar se recomienda llamar al 171 para evaluar el estado de salud, es importante que aquellas personas que tienen más de 60 años intenten quedarse en casa ya que según la OMS (2020) son las más vulnerables frente al virus, si una persona presenta síntomas pero no está segura de que sea Covid-19 es importante hacer un aislamiento y una posterior cuarentena en caso de que se confirma la enfermedad con estudios clínicos.

Ahora bien, es importante resaltar las diferencias que existen entre aislamiento, cuarentena y distanciamiento social para así evitar posibles confusiones, para ello se iniciará con el término aislamiento; pues, en una publicación realizada por la OMS (2020) se informa que, el aislamiento es una medida que adoptan aquellas personas que presenten síntomas de Covid-19 y de esta manera evitar contagiar a más personas, esto implica quedarse en casa evitando ir a cualquier lugar público, esta medida se puede adoptar de manera voluntaria o por recomendación de algún profesional de la salud. La literatura señala que se refiere a la separación de los individuos infectados de los que no lo están, durante el periodo de contagiosidad de una enfermedad transmisible (Moreno, 2018). En adición, se menciona que para terminar el aislamiento se deberán cumplir ciertos requisitos como: los síntomas de la enfermedad hayan sido superados y que haya pasado al menos 10 días desde que se enfermó (MSP, 2020).

En relación al término cuarentena los autores Brooks et al., (2020) hacen referencia como un desplazamiento de algún individuo que probablemente se encuentre infectado por haber estado en un potencial contacto con el virus. Mientras transcurra el tiempo de cuarentena las personas deben permanecer en un lugar específico hasta que pase el periodo de incubación del virus (Wilder & Freedman, 2020). Si una persona ha estado en contacto con alguien que contenga el virus que provoca la Covid-19, es necesario que aquella persona entre en periodo de cuarentena, aunque no presente ningún síntoma relacionado con esta enfermedad, el objetivo de la cuarentena es evitar contagiar a más personas; dado que, la principal característica de esta enfermedad es infectar a otras personas con rapidez (OMS, 2020),

Según los autores Cetron y Landwirth (2005) definen al distanciamiento social como una medida que consiste en alejarse de lugares a donde vayan una gran cantidad de personas restringiendo la interacción social, esto quiere decir, tomar cierta distancia física o evitar el contacto directo. Esta medida se da principalmente cuando existe la presencia de personas infectadas en una comunidad y al no haber sido identificadas ni aisladas representan un

peligro; debido a que, pueden seguir transmitiendo el virus que provoca la enfermedad (Wilder & Freedman, 2020). En este contexto el distanciamiento social corresponde al cierre de lugares en los que puede existir una gran concentración de personas como por ejemplo bares - discotecas, instituciones educativas, centros comerciales, eventos sociales, oficinas, entre otros (Sánchez & de La Fuente, 2020).

En base a lo expresado con anterioridad, se puede concluir que la cuarentena corresponde a la restricción de actividades o separar a aquellas personas que no estén enfermas pero que pueden haber estado expuestas a la Covid-19, el aislamiento se da en personas que están contagiadas por contraer el virus; mientras que, el distanciamiento físico es una medida preventiva cuya característica es estar separados físicamente, debido a que para esta enfermedad se recomienda mínimo un metro de distancia con los demás (OMS, 2020). Aunque existan ligeras diferencias entre cuarentena, aislamiento o distanciamiento social el fin es el mismo; ya que, con estas medidas se pretende evitar la propagación de una enfermedad, en este caso el Covid-19.

1.5.2.6. Vulnerabilidad Covid-19

Según los autores Haddini y Hernandez (2020) los síntomas que se pueden presentar en una persona contagiada por Covid-19 van desde leves hasta graves, pudiendo causar la muerte ya que algunas complicaciones que se presentan son neumonía en los pulmones e insuficiencia de varios órganos. En una investigación realizada por el autor Pinzón (2020) publicada en un estudio del Ministerio de Sanidad Español encontró que dentro de un análisis de 18.959 contagiados por Covid-19 presentó estadísticas en las que se presenta que el 95% de los fallecidos sobrepasan los 60 años de edad. Por otro lado, en China la tasa de mortalidad que se presenta en las personas infectadas por el virus dentro de un rango de 40 años de edad es del 0,2%, las personas que comprenden un rango de entre 70 y 79 años es del 8%, mientras que, a partir de los 80 años, la cifra se incrementa al 14,8% (Freund ,2020) con estos datos se puede resaltar como las personas de la tercera edad son más vulnerables frente a la enfermedad.

En adición, un artículo escrito por el Personal de Mayo Clinic (2020) informa que el riesgo de desarrollar síntomas peligrosos es más probable entre las personas que superen los 65 años de edad; aun así, el índice más alto de mortalidad causada por esta enfermedad está en personas que superan los 80 años, el estudio en cuestión también hace referencia a que

un sistema inmunitario en buenas condiciones es necesario para combatir la enfermedad del Covid-19; en este sentido, las personas más susceptibles son aquellas que atraviesen tratamientos oncológicos, personas que fumen, que tengan VIH/SIDA, aquellas personas que han tenido un uso prolongado de prednisona o medicamentos similares, aquellas personas que padezcan de asma, cáncer, fibrosis quística, fibrosis pulmonar o algún tipo de enfermedad pulmonar obstructiva crónica.

En ese sentido, De la Paz (2020) revela que las personas que padezcan algún tipo de afección médica preexistente como la obesidad, patologías cardiovasculares, cerebrovasculares, hipertensión arterial y diabetes o que estén atravesando por una quimioterapia son un grupo poblacional que tienen mayor susceptibilidad y pueden desarrollar graves síntomas relacionados con el Covid-19. Un estudio presentado por el Instituto de Salud Global Barcelona (2020) muestra que, los niños y niñas expresan un menor número de receptores ACE2, que es la molécula usada por el virus para infectar a la célula, que los adolescentes o adultos esto podría explicar la menor presencia de Covid-19 en la población infantil.

1.5.2.7. Covid-19 y su impacto económico

Para entrar en contexto, es importante recordar que el miércoles 11 de marzo del 2020 la OMS declaró pandemia a causa del Covid-19, debido a los altos niveles de propagación de la enfermedad y la inacción de los gobiernos frente a esta amenaza. Posteriormente y al no existir una vacuna que pueda contrarrestar esta enfermedad la OMS (2020) declara que, para conseguir aplanar la curva de contagios por Covid-19 el distanciamiento social es necesario, ya que permitirá reducir los contactos interpersonales disminuyendo el número de nuevos casos de contagiados por este virus limitando el número de muertes (BBC, 2020). El lado negativo de esta medida es que la parte económica estará indudablemente afectada; debido que, se paralizan actividades productivas destruyendo la demanda (CEPAL, 2020) en este sentido, el trabajo presencial se mantiene en actividades que son consideradas vitales durante la crisis sanitaria actual como lo son la salud, alimentación, seguridad; para los demás sectores el teletrabajo es una opción para mitigar el impacto económico (Vélez, 2020). En adición, aquellos sectores que no puedan acogerse al teletrabajo como el sector turismo-hotelería, de entretenimiento, consumo-restaurantes entre otros, quedarán expuestos y serán los más afectados durante esta pandemia, ya que

prácticamente estarían dejando de percibir ingresos al no poder operar por causa del Covid-19.

Del mismo modo, en una investigación sobre el impacto económico en las empresas y el empleo por el Covid-19 el autor Franco (2020) menciona que, la modalidad de teletrabajo ha sido una oportunidad para algunas empresas para que puedan seguir produciendo; sin embargo, también se menciona que aproximadamente el 77% de las empresas participantes en dicha investigación han reportado haber reducido sus ingresos en un 80%; por tal motivo, algunas empresas se han visto en la necesidad de tomar ciertas decisiones que les permita superar la crisis producida por la pandemia; pues, el futuro es incierto en especial cuando se habla sobre cuándo podría ser el posible fin de la pandemia, a tal punto de que el 51% de las empresas participantes consideran como una posibilidad cerrar definitivamente, agravando la situación económica a causa de los posibles despidos que puedan surgir a raíz del Covid-19.

Ahora bien, es importante resaltar que el Covid-19 afectó más allá de la temática en salud; pues, como se ha descrito anteriormente este virus también ha causado un grave impacto en el tema económico, obligándonos a adaptarnos para poder sobrevivir; una de esas adaptaciones es el teletrabajo; ya que, mientras para algunas empresas ha sido un salvavidas para los empleados ha sido la causante de nuevas problemáticas generadas a raíz de los roles de género. Por tal motivo, a continuación, se abordan las diferencias de género en la fuerza laboral que han surgido en esta nueva realidad.

1.5.3. Diferencias de género en teletrabajo durante la pandemia por Covid-19

1.5.3.1. Diferencias de género y el impacto social en teletrabajo

El surgimiento del coronavirus que causa el Covid-19 generó una emergencia sanitaria en todo el mundo y debido a esto se instauraron medidas para evitar que el virus siga esparciéndose sin control; así pues, la OMS (2020) sugirió un aislamiento social con el propósito de evitar que los sistemas de salud colapsen y así frenar los contagios y muertes provocadas por este nuevo virus. A razón de esta emergencia las tecnologías de información y comunicación cobraron mayor fuerza para nuestra sociedad; pues, al no poder desplazarnos con libertad estas se convirtieron en nuestra nueva realidad, permitiéndonos estudiar, trabajar y socializar desde el hogar.

Al hablar de teletrabajo es imposible no mencionar a las Tecnologías de Información y Comunicación; pues, estas han generado un gran impacto dentro de nuestras actividades cotidianas; en adición, Havriluk y de Smith (2010) mencionan que, este avance tecnológico ha ocasionado un impacto positivo en la sociedad debido a que gracias a éste es posible hacer más simple el desarrollo de tareas relacionadas con los campos de entretenimiento, relaciones personales, trabajo y estudio; las cuales resultaban más laboriosas de realizar en décadas pasadas; donde, el acceso a la información si lo comparamos con los tiempos actuales era más caótico; ya que, ahora podemos acceder a la información que deseamos, comunicarnos con cualquier persona y transferir información desde cualquier parte del mundo y a cualquier hora al instante. Con lo expresado anteriormente, se puede apreciar la importancia del componente tecnológico; pues, está presente en nuestro día a día, desde las tareas más sencillas como realizar compras en línea hasta tareas más complejas como realizar videoconferencias y es justamente debido a este desarrollo en la tecnología que la modalidad de teletrabajo es posible (Colombo, 2008).

El teletrabajo se ha convertido en la solución de las empresas, organizaciones o instituciones para continuar con las actividades debido a que los trabajadores no pudieran asistir presencialmente a sus oficinas o lugares de trabajo a razón del Covid-19; en ese contexto, es posible señalar varios impactos positivos del teletrabajo en la sociedad como por ejemplo: tener un mayor sentido de libertad en el desarrollo de actividades, tener la oportunidad de decidir qué acción laboral desarrollar y en qué proyectos cooperar, oportunidades de trabajo más altas; debido a que no se poseen limitaciones del tipo geográfico, mejora la vida familiar relacionada con la flexibilidad que presta el teletrabajo; lo cual, influye positivamente para poder optar por esta modalidad de trabajo (Havriluk, 2010). Sin embargo, no todo es positivo; pues, las empresas deben optar por la implementación de nuevas tecnologías de información y de comunicación además de dotar de los recursos como: insumos de oficina, una buena conexión a internet, que son necesarios para que los teletrabajadores puedan desempeñar las actividades laborales desde el hogar, lo cual implica un costo extra (Martínez et al., 2009). Por otra parte, la OIT (2011) señala que, el teletrabajo en condiciones normales tiene como fin mejorar la armonía de la vida laboral y personal del empleado generando así una mayor productividad del mismo; sin embargo, y en contraste a esto también se identifican impactos negativos para la sociedad que parten principalmente de un incremento de problemas físicos y mentales a causa de pasar la mayor parte del día frente a un computador.

Los efectos ocasionados por el teletrabajo y sumado a la nueva normalidad que ha generado la pandemia por Covid-19 es posible notar que ha cambio en costumbres, comportamientos y relaciones de la sociedad; pues, ha comenzado a salir a flote ciertas diferencias de género debido a esta nueva normalidad; ya que, ha provocado un incremento en las tareas domésticas puesto que al pasar la mayor parte del tiempo en casa y a pesar de que en los últimos años las actividades domésticas se han repartido más equitativamente entre el género femenino y masculino aún en la sociedad actual, la mujer tiende a ser la mayor responsable de las actividades domésticas y de cuidado familiar ocasionando una mayor carga de trabajo. En ese contexto y en base a las condiciones expresadas anteriormente y si se le suma la situación de teletrabajo para aquellas mujeres que también tengan responsabilidades familiares/domesticas, la balanza de género, desfavorecería al femenino; pues, deben soportar una mayor carga de responsabilidades, generando conflicto entre su vida personal y profesional afectando la salud física y mental además de repercutir negativamente en su desempeño laboral (Poyatos,2020).

1.5.3.2. Diferencias de género y las afectaciones a la salud durante teletrabajo

Con lo descrito en líneas anteriores, se puede apreciar como el implementar la modalidad de teletrabajo tan abruptamente ha generado situaciones que, han impactado negativamente a los empleados; en ese contexto, también es importante conocer cuáles son los inconvenientes que se pueden presentar en la salud del teletrabajador. De esta manera, se pueden apreciar ciertos elementos originados por el teletrabajo que afectan a la salud del teletrabajador; ya que, la existencia de una mala diferenciación del espacio físico destinado para el teletrabajo, el mal equipamiento de los espacios físicos que no cuentan con el equipo necesario de trabajo como el no contar con la luz y temperatura necesarias para desarrollar el teletrabajo, los problemas con los horarios dando como resultado trabajar en exceso, la no concordancia del biorritmo natural del trabajador con el horario laboral, la mala organización con los horarios de ingesta de alimentos, sedentarismo, distracciones provocadas por otros familiares y por celulares, son elementos que aumentan el estrés generando cansancio físico y mental en las personas provocando una disminución en la productividad del trabajo, indudablemente los elementos antes mencionados entorpecen el teletrabajo causando repercusiones en la salud de los teletrabajadores generando dolores de cabeza, problemas para conciliar el sueño, nerviosismo, sensaciones depresivas, entre otras (Fabregat & Gallego, 2002).

Con respecto a lo anterior, y según un estudio realizado por Circular HR la consultora de capital humano de fundación de Chile (2020), revela la existencia de diferencias de género teniendo en cuenta las condiciones de teletrabajo debido al Covid-19, pues los resultados muestran que las mujeres presentan un 19% más de agotamiento a comparación de los hombres, en ese estudio también se revela que existe un incremento de los quehaceres domésticos; pues, está relacionado con permanecer constantemente en los hogares, también se revela un aumento en las horas de trabajo relacionado con la situación de crisis que afecta a muchas organizaciones. Por esta razón, el estudio concluye que el género femenino al estar relacionado con las tareas del hogar y al sumar estas actividades a la carga de trabajo del ámbito laboral causan una considerable sobrecarga de responsabilidades. Como consecuencia, sus niveles de agotamiento aumentan afectando varios aspectos como el desempeño y la salud mental del teletrabajador provocando altos niveles de estrés. En los siguientes párrafos se procederá a tratar el tema del estrés; puesto que, es la principal afectación en la salud de quienes realizan teletrabajo.

1.5.3.2.1. Estrés

Antes de abordar las principales causas y situaciones que provocan el estrés en los trabajadores, debemos esclarecer el concepto que se tiene acerca de esta enfermedad. Es así que, para mejorar la comprensión de esta afectación a continuación, se presentan varias definiciones que son necesarias para entender más sobre esta enfermedad.

Como punto de partida, se tiene que en una publicación realizada por Cox et. al., (2004) se menciona al estrés como una respuesta que puede surgir en un individuo ante exigencias o presiones que no concuerdan con sus conocimientos y capacidades, poniendo a prueba la virtud de alguien para afrontar cierta situación. El estrés es la consecuencia del desequilibrio que existe entre las exigencias, presiones, conocimientos y capacidades.

En otra investigación los autores Conte y Landy (2005), señalan que, el estrés es una respuesta provocada de manera instintiva por el cuerpo con el fin de protegerse así mismo, adicionalmente mencionan que, este instinto es de gran importancia y que al no ser utilizado correctamente podría generar dificultades físicas continuas, en las que el cuerpo cada vez demanda de un mayor esfuerzo para desarrollar sus actividades. Como consecuencia a lo anterior, el cuerpo humano no lograría utilizar toda esa energía extra que se ha generado, provocando que una persona se sienta ansiosa, temerosa, preocupada o tensa.

Después de haber navegado por algunos de los conceptos más significativos acerca del estrés, podemos mencionarlo como un estado de alta presión y tensión que surgen a partir de situaciones exigentes y que la persona considera que podrían estar por encima de sus capacidades o recursos disponibles; en adición, el estrés se manifiesta de diversas maneras y trae consigo múltiples consecuencias que afectan a la salud de la persona. Las personas que tienen estrés pueden sentir ansiedad y en otros casos incluso pueden ser víctimas de una enfermedad crónica. Esta enfermedad también puede generar trastornos físicos debido a las exigencias del organismo para su pronta adaptación con el propósito de superarlos de la mejor manera (Atalaya, 2001).

1.5.3.2.2. Tipos de estrés

La American Psychological Association (2010) realizó una publicación en la cual se menciona que, el estrés se puede presentar de varias maneras, pero van a depender en gran medida del manejo que tenga el individuo sobre el estrés. A continuación, se describe la Tabla 9, que muestra la clasificación de los tipos de estrés con sus respectivas características.

Tabla 9. Tipos de estrés

TIPOS DE ESTRÉS	CARACTERÍSTICAS
Estrés agudo	Es el tipo más común de estrés, es generado por situaciones del pasado o por anticiparse a eventos de un futuro próximo que requieran de una gran exigencia. Es catalogado como un estrés a corto plazo en el cual se puede generar un espacio de tiempo en el que se presente agonía psicológica, fuertes dolores de cabeza y malestar en el estómago.
Estrés agudo episódico	Se genera en personas que presentan cierto desorden, caos o crisis en diferentes aspectos de su cotidianidad. Algunos síntomas son el mal carácter, que se encuentren irritables, agitadas o que presenten tensión o ansiedad. Provoca que sus relaciones interpersonales se vean afectadas, deteriorándose con gran rapidez, mientras el espacio de trabajo se torna cada vez más estresante.
Estrés crónico	Este modelo de estrés surge cuando un individuo no encuentra la salida frente a una situación o evento de estrés por el cual está atravesando. Este tipo de estrés se lo conoce como el estrés de las exigencias que se presenta en periodos prolongados o periodos en los cuales no se sepa con certeza que vayan a concluir. Este tipo de estrés

también puede provenir de eventos pasados que provocaron algún tipo de trauma en la niñez de una persona.

Elaboración propia con base en American Psychological Association (2010).

Como se puede apreciar, el estrés comúnmente surge ante situaciones que superan las capacidades de la persona que lo padece y puede surgir en varias situaciones de la cotidianidad. Ahora bien, si somos más específicos y nos enfocamos en el estrés surgido a causa del trabajo, el autor Martínez (2004) menciona que existen dos tipos especiales de estrés laboral, los cuales son mencionados a continuación en la Tabla 10.

Tabla 10. Tipos de estrés laboral

TIPOS DE ESTRÉS	CARACTERÍSTICAS
Desgaste Profesional o Burn – out	Esta variante del estrés es generada frecuentemente en personas para las que el trabajo se ha ido convirtiendo en un semillero de una continua angustia, incomodidad e insatisfacción.
Estrés tecnológico	Este tipo de estrés es provocado por poner en funcionamiento las tecnologías de la información y comunicación en el trabajo, también se menciona que este estrés se deriva del trabajo repetitivo o monótono con el ordenador.

Elaboración propia con base en Martínez (2004).

Estos tipos de estrés han sido cada vez más frecuentes debido a la crisis sanitaria provocada por el Covid-19 siendo el estrés tecnológico, al que más se hace referencia cuando se habla de teletrabajo. Esto deja en claro que el desarrollo tecnológico de los últimos años, nos ha convertido en una sociedad que cada vez es más dependiente de la tecnología a comparación de años anteriores.

1.5.3.2.3. Estresores laborales

Ahora bien, es importante para la presente investigación conocer cuáles son los factores que causan estrés y generan un impacto negativo en la salud de las personas especialmente en la de quienes realizan teletrabajo. De esta manera los autores Ivancevich y Matteson (1989) expresan cinco categorías en las cuales se presentan los estresores más

importantes para el desarrollo de la actividad laboral, mismas que son presentadas a continuación en la Tabla 11.

Tabla 11. Estresores laborales

ESTRESORES LABORALES	CARACTERÍSTICAS
Del medio ambiente físico	Se ven involucrados factores como la iluminación, el ruido, la temperatura, el movimiento y la vibración, las condiciones climatológicas, el aire y nivel de toxicidad del mismo, así como la disposición del espacio para el desarrollo de las actividades laborales
Individuales	En esta categoría se encuentra el conflicto, ambigüedad de rol, el incremento o la sobrecarga de trabajo, la falta de responsabilización de otros trabajadores y el deficiente desarrollo de carreras.
Grupales	Predominan los conflictos que se generan intra e intergrupales, los cuales muchas veces desencadenan la falta de cohesión del grupo de trabajo, un apoyo deficiente por parte del grupo y las presiones que se generan en el mismo.
Organizacionales	En esta división resaltan los problemas que pudieran suscitarse en base al clima organizacional, la estructura organizacional y las características de las tareas, así mismo también influyen como factores estresores el uso de las nuevas tecnologías, la falta de liderazgo y malas políticas de turnos de trabajo.
Extra - organizacionales	En este apartado los factores que resaltan como mayores estresores son la familia, haber sido reubicado en otro puesto de trabajo, presiones económicas y estresores residenciales.

Elaboración propia con base en Ivancevich y Matteson (1989).

En base a lo expresado en la Tabla 11, el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación han traído desarrollo y progreso a nuestra sociedad; sin embargo, también han sido consideradas como un factor que genera estrés en las personas, así también lo señala el autor Peiró (1993) quien menciona que, el uso continuado de los computadores genera problemas de salud; ya que, la aplicación y uso de estos sistemas informáticos generan factores de estrés como lo son: el aumento del control y monitorización del desempeño del trabajador, aspectos que tengan relación con la seguridad y las contraseñas

causando un incremento en la tensión en los trabajadores que manejen información importante para la empresa la cual ellos deben proteger, entre otros factores que generan estrés se tiene a la invasión de la privacidad, la disminución de los contactos sociales y la baja interacción social especialmente cuando el trabajador desarrolla toda su jornada laboral frente a un ordenador. Por otro lado, la falta de sistemas de apoyo para el aprendizaje, actualización y capacitación de las nuevas tecnologías de información y comunicación son factores que aumentan los niveles de estrés en las personas generando incertidumbre en los trabajadores.

Según datos de un estudio realizado por Bustelo et al. (2019) se evidencia que, las mujeres en general dedican más del doble de tiempo a responsabilidades relacionadas con el hogar y de cuidado no remuneradas que su contraparte masculina: 38 versus 16 horas semanales, respectivamente. En ese contexto, se puede observar como la mujer soportaría una mayor carga de trabajo generando así un mayor nivel de estrés a comparación con el género masculino pudiendo así, afectar su desempeño en el teletrabajo; pues, no solamente deben ser responsables con su vida laboral, sino que también deben ser responsables con su vida familiar y las tareas domésticas.

1.5.3.3. Diferencias de género en Ecuador durante teletrabajo

En Ecuador el tema del teletrabajo no queda de lado ya que ha sido puesto en práctica y según datos del Ministerio de Trabajo del Ecuador (2020), se estima que más de 235.194 personas realizan esta modalidad de trabajo. Precisamente a partir del 2016 el Ecuador ha emitido dos acuerdos ministeriales, el primero totalmente enfocado al sector privado y el segundo destinado al sector público, con el propósito de definir un marco regulatorio para los teletrabajadores a nivel nacional. El Ministerio de Trabajo del Ecuador (2019) estimaba que, existían alrededor de 15.200 personas que realizaban teletrabajo, en ese entonces se planeaba que dentro de los próximos dos años este número crezca a 76.000 personas. Como se puede apreciar, las estimaciones de crecimiento del teletrabajo que se tenía en ese entonces no contaban con la posibilidad de una pandemia que obligue a muchas empresas a realizar el teletrabajo, a razón de esto en marzo del 2020 se realizó un nuevo acuerdo ministerial, el número 76, con el propósito de agilizar la aplicación emergente del teletrabajo debido a la situación de crisis provocada por el Covid-19.

En ese sentido y en base al incremento de personas que realizan teletrabajo en Ecuador, queda planteada la duda de cómo ésta ha impactado la vida de los ecuatorianos y de si

esto depende del género de una persona; debido a que, gracias a un estudio elaborado por la ONU Mujeres Ecuador apoyado por la telefónica Movistar titulado “Efectos de la emergencia sobre la vida de las mujeres: economía y cuidados”, se puede apreciar con mayor claridad las circunstancias que generan dicho impacto, en el mencionado estudio se devela que la carga de trabajo durante el confinamiento y la crisis generada por el Covid-19 ha incrementado para un 76% de las mujeres del país (ONU Mujeres Ecuador & Telefónica Movistar Ecuador ,2020). De igual forma, existen varios testimonios de mujeres que afirman sentir mayor presión como la siguiente publicación realizada por Alvarado en el diario El Comercio de Ecuador (2020) donde se revela una entrevista realizada a Sara, quien desde hace ocho años trabaja en el área de compras públicas para una empresa proveedora de insumos médicos. En dicha entrevista se menciona que Sara comenzó a realizar teletrabajo al igual que su esposo a partir del 18 de marzo del 2020 y que debido a las restricciones de movilidad y la crisis sanitaria la persona que le ayudaba en el cuidado de su hijo de año y medio dejó de ir a su hogar, ahora Sara es quien se encarga de todo, ella tiene que hacer frente a las responsabilidades del teletrabajo y de su hogar. Un punto importante que se señala durante la entrevista es que el teletrabajo generó un incremento en la carga de trabajo; pues, menciona que los jefes envían correos o llaman sin importar la hora del día como si el teletrabajo significara trabajar 24/7.

Por otro lado, y como datos referenciales tenemos que el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2017) realizó una publicación denominada Cuentas Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares, para ello entenderemos al trabajo no remunerado como el tiempo empleado a las actividades domésticas, de cuidado y apoyo sin obtener ningún tipo de pago, en este sentido el estudio realiza una serie de encuestas donde se puede apreciar el índice de participación en este tipo de actividades. Así tenemos que, la estructura de la producción del trabajo no remunerado según el sexo y nivel de instrucción, los hombres incrementan su participación a medida que su nivel de instrucción es más alto sin embargo la mujer con un 67,7% tiene un mayor porcentaje de participación; si se compara según el género y el grupo étnico los resultados no son diferentes; pues, en todos los casos la mujer muestra una mayor participación en la producción del trabajo no remunerado; ahora bien, si se toma como referencia al grupo étnico mestizo en el cual la mujer tiene un porcentaje de participación del 78,7%; la comparación entre el género y los quintiles de ingreso tiene como resultado el mismo desenlace; pues, en todos los niveles de ingreso la mujer es quien tiene un mayor porcentaje de participación en actividades domésticas, aunque a medida que los niveles de ingreso son mayores, la participación de los hombres

también se incrementa; ya que, en el quintil 5 alcanzan un porcentaje de participación del 28,2%.

Una investigación que busca obtener datos más claros sobre el teletrabajo y sus implicaciones en el género realizada por Cadem y Mutual de Seguridad (2020) señala que el 92% de las mujeres tienen que realizar actividades del hogar mientras están en la jornada de teletrabajo; por otro lado, en la encuesta también se informa que el 25% de las mujeres y el 15% de los hombres tienen que brindar ayuda a los hijos con sus tareas académicas al mismo tiempo que teletrabajan; de este modo, se informa que el 30% de las mujeres y el 20% de los hombres deben cuidar a menores a la par de sus actividades laborales; esta investigación notifica que el 56% de las mujeres tienen una percepción de estar trabajando más que en tiempos de oficina. De esta manera, se puede observar como el género femenino tiene que soportar una mayor carga de trabajo, esto no quiere decir que para los hombres sea más sencillo, sino que, aún en este siglo los cuidados del hogar siguen recayendo en las mujeres lo que les ocasiona problemas en la salud, en relaciones personales y profesionales.

Podemos afirmar que, las condiciones de teletrabajo durante la pandemia resultan diferentes si se las compara con el concepto de teletrabajo y su aplicación en condiciones “normales” antes de que la pandemia ocurriera; identificándose una posible afectación superior en las mujeres en comparación con los hombres. De esta manera, la presente investigación tiene por objetivo identificar las diferencias de género teniendo en cuenta las condiciones de teletrabajo debido al Covid-19.

2. METODOLOGÍA

En este capítulo, se presentará a detalle cómo se desarrolló la investigación, para ello partiremos desde el enfoque y avanzaremos hasta el tipo de investigación, las técnicas de recolección de información y finalmente la muestra que se utilizó; lo que nos llevó a los objetivos de la investigación. Antes de realizar un análisis a profundidad de los resultados obtenidos en la encuesta, es importante mencionar los siguientes aspectos:

- a) El proceso de difusión de la encuesta fue a través de redes sociales con el fin de que la población fuese heterogénea.
- b) Al momento del llenado las personas podían escoger si deseaban participar o no en la presente investigación.
- c) Para la aplicación de la encuesta se aprovechó la plataforma Google Forms debido a que la emergencia sanitaria impedía el contacto físico con las personas.
- d) El periodo en el que se realizó el levantamiento de la información fue desde finales del mes de marzo hasta mediados del mes de junio.
- e) El levantamiento de la información no comprometía la integridad y se garantizaba la privacidad y anonimato de las respuestas.

Con estas consideraciones se puede mencionar que, con la aplicación de la encuesta por redes sociales y haciendo uso de la plataforma online, se pudo impulsar efectivamente el desarrollo de la técnica de muestreo de bola de nieve. Además, es importante mencionar que las personas encuestadas, fueron aquellas que estuvieran trabajando bajo la modalidad de teletrabajo a causa del Covid-19, entre los datos más destacados se obtuvo que la mayoría de las personas encuestadas pertenecen al sector de la educación, en adición, la encuesta permitió recabar características que permiten conocer mejor a la muestra de estudio, por lo cual, serán estudiadas a detalle más adelante, en la sección de descripción de la muestra, dentro de este capítulo.

2.1. Enfoque

La investigación que se realizó en el presente estudio fue de tipo cuantitativo, ya que se pretendía hacer un análisis de la realidad mediante la observación por medio de técnicas de recolección como encuestas y análisis de datos (Ñaupas et al., 2019). Según el autor Bernal (2010), el método cuantitativo está dirigido principalmente en la medición de características de fenómenos presentados en la sociedad. De este modo, la presente

investigación tiene como fin probar una hipótesis por medio de la recolección de datos obtenidos mediante el uso de una encuesta, posibilitando la obtención de los resultados y así cumplir con los objetivos de este proyecto de titulación (Hernández et al., 2006).

2.2. Tipo de Investigación

La presente investigación no fue experimental debido a que las consecuencias provocadas por el aislamiento generado por el covid-19 ya han ocurrido y no son manipulables, sólo se pueden seleccionar y observar (Murillo, 2011), además fue descriptiva; pues, ésta se enfoca principalmente a describir fenómenos presentados en la sociedad, en un tiempo y espacio determinado (Cauas, 2015) y será de tipo correlacional ya que como lo menciona el autor Cazau (2006) este tipo de investigación busca determinar cómo se relacionan los diversos fenómenos de estudio, en este sentido se podrá determinar si existe alguna relación entre las variables que afectan a los teletrabajadores en tiempos de Covid-19.

2.3. Técnica de recolección de información

La técnica para recolectar datos que se utilizó en la presente investigación fue por medio de un cuestionario que fue diseñado en base a cuatro estudios, el primero de Fang y Neufeld (2005); el segundo de Crawford et al., (2011); el tercero de Basile et al., (2019) y el cuarto de Felstead y Henseke (2017). El cuestionario diseñado estuvo compuesto por 72 preguntas. Las preguntas se agruparon en siguientes secciones como: datos demográficos, competencias para el éxito en el teletrabajo, características del trabajo, beneficios del teletrabajo, impacto social, recursos para trabajar desde la casa y salud mental.

Es así, que para esta investigación se utilizaron las preguntas relacionadas con la sección de datos demográficos como: si ha tenido experiencia previa teletrabajando, la edad, género, nivel de estudios, si tiene hijo y los rangos de edades de los mismos y el tipo de organización/ sector en el que trabaja; con el fin de conocer y describir la muestra de estudio. También se empleó la pregunta relacionada a la percepción de productividad con el objetivo de conocer el nivel en que el teletrabajo a perjudicado las actividades laborales de las personas encuestadas y así conocer si existen diferencias de género; del mismo modo se utilizó la pregunta relacionada a la frecuencia de distracción por causa de algún familiar.

Posteriormente se aprovecharon las preguntas establecidas dentro de la sección de recursos para teletrabajar, impacto social y de salud mental ya que estas son necesarias para los objetivos de esta investigación. Las secciones o preguntas que no fueron empleadas en este estudio, servirán para el desarrollo de otras investigaciones que se centren en otro tipo de objetivos y que puedan valerse de esta herramienta. A continuación, se detallan a profundidad las áreas de estudio para esta investigación, de tal manera que la Tabla 12, muestra las variables relacionadas con el impacto social como área de estudio.

Tabla 12. Impacto social.

VARIABLES	ÁREA DE ESTUDIO
Interacción social	Impacto social
Problema de coordinación de actividades	

Elaboración propia.

La Tabla 12, muestra las diferentes variables que van a ser estudiadas en esa sección de la encuesta como: la interacción social y el problema de coordinación de actividades; un hecho que es importante resaltar es que para todas las variables antes mencionadas se utilizó la escala de Likert, esto permitirá identificar el impacto social causado por el teletrabajo durante la pandemia de Covid-19. Por otra parte, la Tabla 13, muestra las variables relacionadas con los recursos para teletrabajar como área de estudio, misma que se puede apreciar a continuación.

Tabla 13. Recursos para teletrabajar.

VARIABLES	ÁREA DE ESTUDIO
Espacio para teletrabajar	Recursos para teletrabajar
Disponibilidad de recursos	

Elaboración propia.

La Tabla 13, muestra las diferentes variables que van a ser estudiadas en esa sección de la encuesta, para la variable de espacio se utilizó una pregunta cerrada de tipo dicotómica, mientras que la variable de disponibilidad se usó una escala de Likert, esto permitirá

identificar el impacto social causado por el teletrabajo durante la pandemia de Covid-19. Posteriormente, la Tabla 14 muestra las variables relacionadas con la salud mental como área de estudio, misma que se puede apreciar a continuación.

Tabla 14. Afectaciones a la salud mental.

VARIABLES	ÁREA DE ESTUDIO
Sensación de enfermedad	Salud mental del teletrabajador
Dolores de cabeza	
Presión de la cabeza	
Perdida de sueño	
Problemas conciliar el sueño	
Estrés	
Mal temperamento	
Nerviosismo	
Demora del tiempo	
Afectaciones en decisiones	
Tristeza	
Sensación de ocupación	
Sensación de menos valía	
Sensación de sin sentido	
Afectación mental	

Elaboración propia.

La Tabla 14, muestra las diferentes variables que van a ser estudiadas en esa sección de la encuesta, en este caso para todas las variables se utilizó una escala de frecuencia. Esto permitirá identificar el impacto social causado por el teletrabajo durante la pandemia de Covid-19. Con respecto al tema de la salud mental, es importante mencionar que el diseño del cuestionario también se basó en el uso de una serie de herramientas estandarizadas y validadas que incluyen el Cuestionario de salud General 28 (GHQ) (Goldberg & Hillier, 1979), y la Escala de fatiga crónica (Chalder et al., 1997). En resumen y debido al cuestionario, fue posible solicitar información más detallada de los encuestados, como: información demográfica, el trabajo que desarrollan, los equipos o recursos utilizados y como el trabajo puede impactar en otros aspectos de sus vidas para los teletrabajadores (Crawford et al, 2011).

2.4. Muestra

Para la selección de la muestra, se eligió a Quito 2020 como ciudad objetivo, que en 2010 contaba con 2'239.191 millones de habitantes según los datos obtenidos del censo

realizado por el INEC (2010) han pasado 10 años de aquello y Quito se ha convertido en la ciudad más poblada del Ecuador llegando a los 2.781.641 millones de habitantes, de las cuales el número de la población económicamente activa conforme a información publicada en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU por el INEC (2019) revelan que, son aproximadamente 981.000 mil personas. Según datos del Ministerio de Trabajo del Ecuador (2020) 365.832 empleados laboran bajo modalidad de teletrabajo debido a la emergencia sanitaria causada por Covid-19. En este contexto y para el presente proyecto de titulación al ser una población grande, el autor Cochran (1963) desarrolló la siguiente ecuación con el fin de obtener una muestra.

$$n_0 = \frac{z^2 * p * q}{e^2}$$

Es así que, n_0 es el tamaño muestral, z corresponde al valor de la distribución de gauss, $\alpha = 0.05 = 1.96$ (nivel de confianza 95%), p es la prevalencia esperada del parámetro a evaluar, $q: 1 - p$ (se representan en porcentaje), finalmente e corresponde al error que se prevé cometer. Para la obtención de la muestra se considera un 95% de confianza y un 5% de error, con lo cual se obtiene el siguiente resultado, donde:

1- α : 95%

Z: 1,96

p: 0,5

q: 0,5

e: 0.05

n: tamaño de la muestra

$$n_0 = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2}$$

$$n_0 = 384$$

En consecuencia, el tamaño de la muestra es de 384, para ello en la presente investigación se utilizó un muestreo basado en técnica bola de nieve, Atkinson y Flint (2001) expresan que este tipo de muestreo tiene como finalidad encontrar al objeto de investigación, ofreciendo un método establecido para identificar y contactar poblaciones ocultas o de difícil acceso. Este procedimiento tiene como principio la existencia de un enlace entre la muestra

inicial y otros en la misma población objetivo lo que permite que se realice una serie de derivaciones dentro de un círculo de conocimiento (Berg, 1988). De esta manera se aplicó este método de bola de nieve hasta llegar al valor estadísticamente significativo, representativo a la población de estudio, que son aquellas personas que trabajen bajo modalidad de teletrabajo independientemente del sector al que pertenezcan en la ciudad de Quito 2020.

Ahora bien, una vez finalizada la recolección de datos se alcanzó un total de 442 personas en total, lo que es una muestra válida, si lo comparamos con la muestra requerida para el presente estudio que es de 384 personas necesarias. En ese sentido, las 442 personas cumplen las condiciones para el análisis de las encuestas y para el estudio de las características del teletrabajo en aislamiento por el COVID-19.

2.4.1. Descripción de la muestra

Adentrándonos un poco más en el estudio de la muestra y una vez que se realizaron los respectivos filtros de los datos obtenidos en la encuesta se procederá a analizar las características de la muestra con el propósito de conocer los sujetos de interés. En ese sentido, a continuación, se presenta la Figura 1 que representa a la novena pregunta de la encuesta, en la que se analiza la experiencia previa de los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo.



Figura 1. Experiencia previa de teletrabajo.
Elaboración propia.

La Figura 1, muestra que en su mayoría el 62% de los encuestados respondieron que nunca han hecho teletrabajo antes, mientras que el 35% de los encuestados lo han hecho antes y

tan solo para el 3% de los encuestados es su forma habitual de trabajo. En base a lo anterior, se puede generalizar de que para la mayoría de los encuestados es la primera vez que experimenta la modalidad de teletrabajo, por lo que deberán ir acostumbrándose de a poco a esta nueva modalidad y asumir los retos que supone el teletrabajo como coordinar la vida laboral con la familiar. A continuación, se presenta la Figura 2, que refleja la edad de la muestra de estudio.

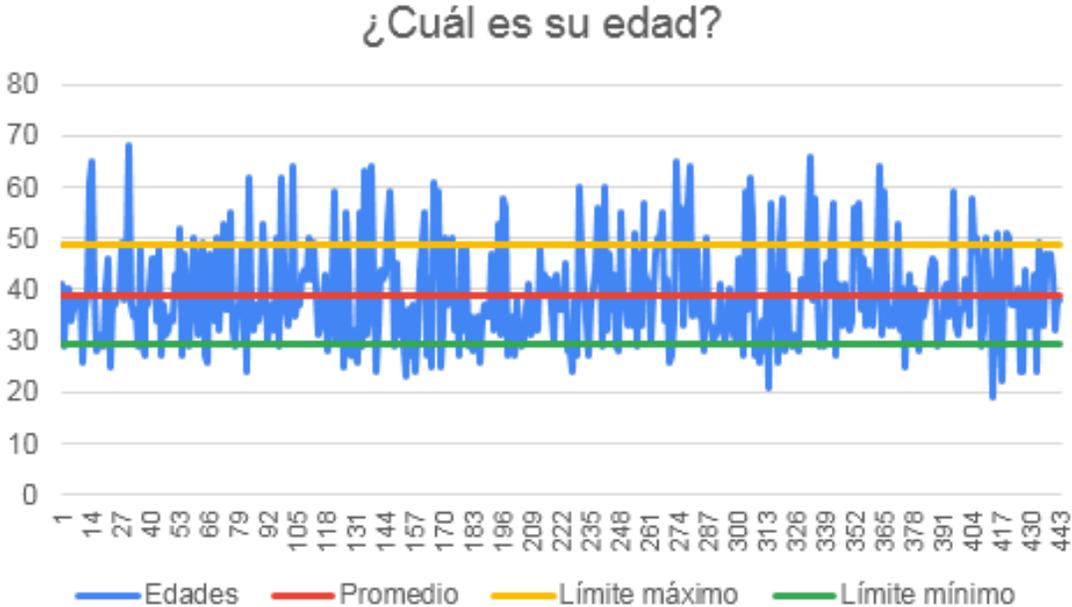


Figura 2. Edad de los teletrabajadores encuestados
Elaboración propia.

Como se muestra en la Figura 2, el rango de edad de los encuestados va desde los 19 años hasta los 68 años de edad, donde en su mayoría son personas de 29 años de edad representando el 5,24%, seguido de los encuestados de 36 años de edad que representan el 5,19%, siendo este el rango de edad más centrado, además podemos observar que la línea roja corresponde a la media de 39 años. En adición, su desviación estándar es de aproximadamente 10 años es decir la mayoría de la población se encuentra entre los 29 y 49 años en un 68%. En base a una investigación realizada por el autor Salgado (2020) menciona que, generalmente los millennials o generación Y, quienes han nacido entre 1982 y 1996 muestran mayor preferencia a priorizar el teletrabajo, debido a que es una de las recomendaciones en la que más se hace hincapié para frenar los contagios, por otro lado, las personas que pertenecen a la generación Z o centennials, quienes han nacido entre 1996 y 2006 tienden a identificarse con el deseo de regresar a sus puestos de trabajo tras pasar todo este tiempo trabajando desde casa sin poder salir.

En ese contexto, se puede observar brevemente como cada colectivo sobrelleva el teletrabajo, es decir, los millennials tienden a ser más positivos durante la modalidad de teletrabajo debido a su ideal de tratar de frenar los contagios; mientras que la generación Z tiende a poner más resistencia frente al teletrabajo debido a su deseo de movilidad. Para conocer el nivel de estudios de los encuestados a continuación se presenta la Figura 3.

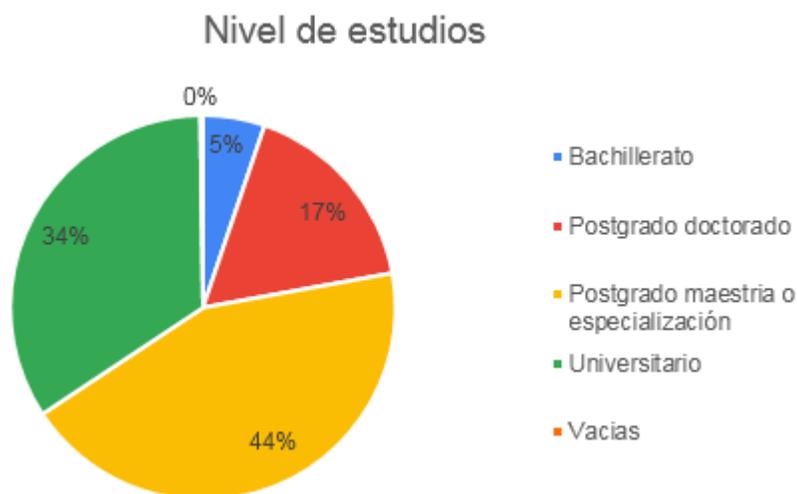


Figura 3. Nivel de estudios de teletrabajadores
Elaboración propia.

Se determinó que la mayoría de los encuestados poseen un nivel de estudios de posgrado relacionado a una Maestría o Especialización simboliza un 44% del total, en segundo lugar, los encuestados que poseen un nivel universitario representan un 34%, en tercer lugar, los encuestados que poseen un Posgrado relacionado al Doctorado simbolizan el 17% del total y finalmente existe una minoría de teletrabajadores que solo llegaron al Bachillerato representan un 5%. Estos resultados a breves rasgos nos muestran que los encuestados que laboran bajo modalidad de teletrabajo tienen más probabilidad de tener recursos para realizar sus actividades laborales, ya sea por el nivel adquisitivo o debido a que la empresa brinda los materiales necesarios, son las personas que poseen un nivel de estudio referente a Posgrado Maestría o Especialización, seguido del nivel Universitario, Posgrado doctorado y por último bachiller. A continuación, se presenta la Figura 4, en la que se representa el género de los encuestados.

Género de las personas encuestadas

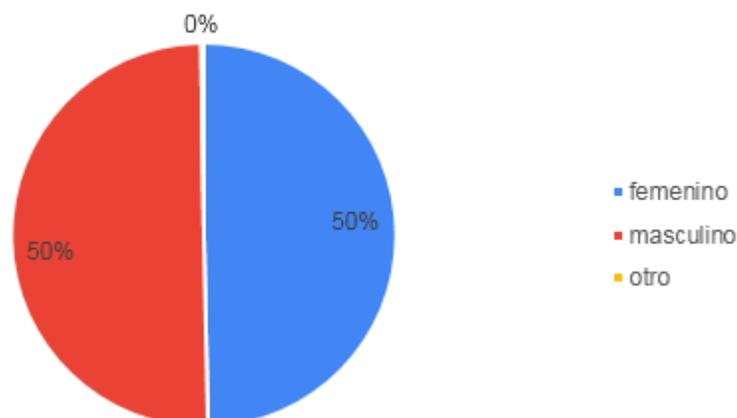


Figura 4. Género de las personas encuestadas
Elaboracion propia.

La Figura 4, anteriormente representada muestra que el presente estudio de investigación cuenta con un porcentaje redondeado de teletrabajadores de género masculino correspondiente al de un 50% que representa a 222 encuestados, mientras que para el género femenino correspondiente al 50% que representa a 220 encuestados, también hay que señalar que los datos obtenidos de la encuesta muestran que una persona describe su género como otro. A continuación, se presenta la Figura 5, que representa la cantidad de encuestados que tienen hijos.

¿Tiene hijos?

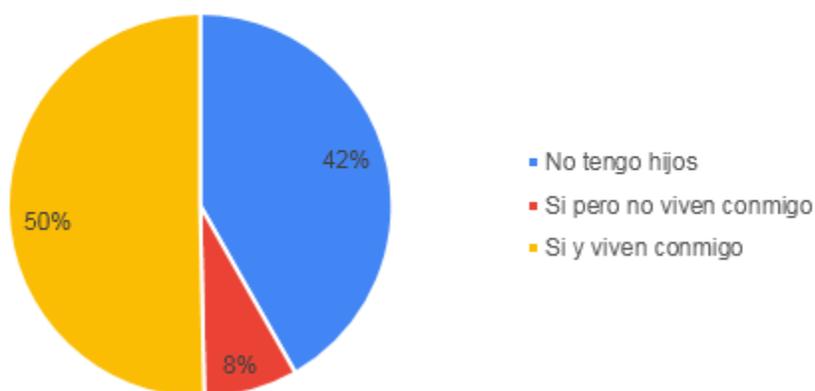


Figura 5. Hijos de las personas encuestadas
Elaboracion propia.

Como se puede observar en los resultados obtenidos de la encuesta en la Figura 5, la mayoría de los encuestados señalan que, sí tienen hijos y que además viven con ellos

representando el 50% del total de las respuestas. Por el otro lado, un 42% de los encuestados mencionan que no tienen hijos y finalmente una minoría respondió que sí tienen hijos, pero no viven con ellos y corresponde al 8% del total de las respuestas. Recientes investigaciones reflejan que para poder adaptarse a la modalidad de teletrabajo causa efectos positivos como por ejemplo el brindar a los padres una mejor oportunidad de combinar su trabajo a los horarios de sus hijos, además que aquellos arreglos formales de teletrabajo reportaran niveles más altos de satisfacción en relación a las responsabilidades del cuidado infantil y el teletrabajo (Troup & Rose, 2012).

En un estudio realizado por Silva (2020) se menciona que, las mujeres que participaron en el estudio describen las condiciones estresantes resultante de combinar el teletrabajo y el cuidado de los hijos en casa, por otro lado, para los hombres el teletrabajo aparece como una oportunidad de estar cerca de sus hijos y así poder compartir tiempo con la familia. En base a este resultado se puede apreciar como el teletrabajo ha incrementado las desigualdades de género existentes, dejando expuesto la división de género en el trabajo. En la Figura 5 también se puede notar como los teletrabajadores que tienen hijos, deben lograr un equilibrio entre el cuidado de sus hijos y el teletrabajo, por el contrario, aquellos encuestados que no tienen hijos no tienen que lograr dicho equilibrio lo que les proporciona una ventaja laboral; pues, no tienen que combinar el cuidado de los hijos con la vida profesional. A continuación, se presenta la Figura 6, que representa el rango de edades de los hijos de las personas encuestadas.

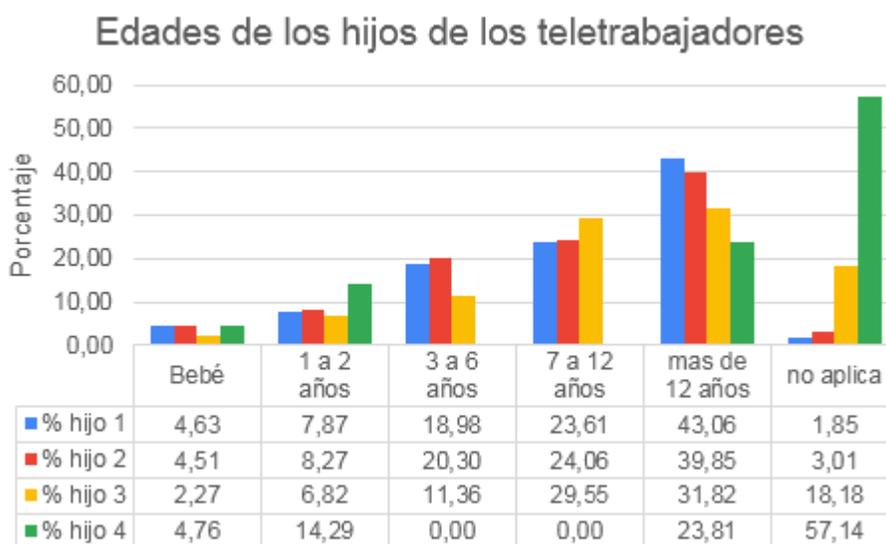


Figura 6. Edades de los hijos de las personas encuestadas
Elaboración propia.

En base a lo anterior y para continuar con la descripción, se puede señalar que la Figura 6, refleja a todos los encuestados que tienen hijos, quienes representan al 58% de los resultados, que corresponde a 258 teletrabajadores, de ellos, analizando la edad de los hijos podemos notar que la mayoría de teletrabajadores encuestados tienen hijos con un rango de edad: de más de 12 años, correspondiente al 43,06% en cuanto al primer hijo, el 39,85% para el segundo hijo, el 31,82% para el tercer hijo y el 23,81% para el cuarto hijo, seguido de ello, van los hijos con rango de edades de 7 a 12 años, la cual supera la edad escolar, posteriormente, se puede observar otra gran proporción de encuestados que menciona tener hijos en un rango de edades desde: cuándo es bebe hasta los 6 años, que es la edad aproximada de la edad escolar, en la cual los hijos necesitan mayor atención, finalmente, vemos que una gran parte de teletrabajadores que tienen hijos, casi no tienen un cuarto hijo y corresponde al 57,14% de los encuestados que mencionaron tener hijos.

En ese sentido, los teletrabajadores que tengan hijos en rangos de edad que comprendan desde bebés hasta 6 años, tienen una mayor carga, pues, no solamente deben ser responsables de su trabajo sino también, deben dar la debida atención a sus hijos, causando inconvenientes en su salud por el incremento de actividades, y afectando el desempeño del teletrabajador al tratar de combinar la vida familiar con la vida laboral. A continuación, se presenta la Figura 7, que representa el tipo de organización al que pertenecen los encuestados.



Figura 7. Tipo de organización a la que pertenecen los teletrabajadores
Elaboración propia.

La Figura 7, muestra el análisis de los tipos de organizaciones donde los encuestados realizan la modalidad de teletrabajo, con ello, podemos darnos cuenta de que la mayoría de la muestra de teletrabajadores encuestados pertenece a instituciones públicas representando un 68,40% del total de los datos recogidos, mientras que, el 28,89% pertenecen a una institución privada y el restante 2,71% pertenecen a otro tipo de instituciones. A continuación, se presenta la Figura 8, que indica el sector en el que trabajan los encuestados.

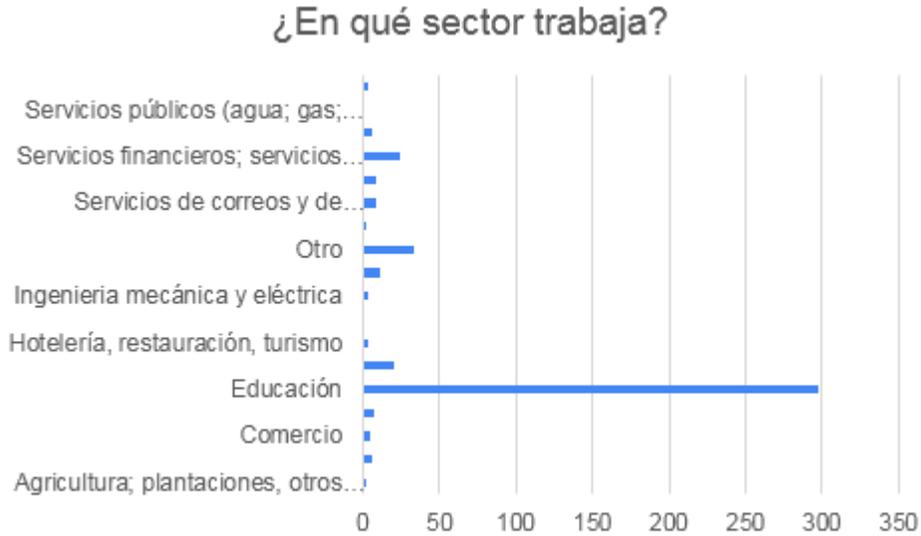


Figura 8. Sector donde labora el teletrabajador
Elaboración propia.

Con relación a lo anterior, se puede identificar el sector al que pertenecen la mayoría de los encuestados, en ese contexto, se puede identificar como la Figura 8, representa que la mayoría de los encuestados mencionaron pertenecer al sector de la educación, correspondiente al 67,04% del total de los datos obtenidos, mientras que el 4,51% pertenecen a la función pública, por otra parte, cerca del 5,42% de los encuestados mencionaron pertenecer a servicios financieros, mientras que, el 23,02% de los teletrabajadores encuestados, mencionaron que pertenecen a otro tipo de instituciones. Por tal motivo, es posible deducir que para esta investigación la mayoría de la muestra son aquellos teletrabajadores que pertenecen a instituciones educativas.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación serán analizados por medio de herramientas estadísticas apoyándose del uso de tablas, diagramas que permitan presentar e interpretar la información de manera clara. Para el caso de la determinación de diferencias teniendo en cuenta al género se utilizó cálculos basados en la U de Mann Whitney; además, las relaciones entre los distintos factores de estudio se realizaron utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. El sistema estadístico que se utilizó para los cálculos fue el programa SPSS.

3.1. Resultados

Para presentar un análisis más claro de los resultados obtenidos en la encuesta realizada, hay que considerar los datos obtenidos de las preguntas del cuestionario, identificando de manera preliminar la relación que existe entre los objetivos específicos que nos ayudaran a cumplir el objetivo general y los resultados asociados. A continuación, se presenta la Tabla 15, donde se muestra la relación entre objetivos y resultados.

Tabla 15. Relación entre objetivos y resultados.

OBJETIVOS	TITULOS DE LOS RESULTADOS ASOCIADOS
Determinar las diferencias de género tomando en cuenta los recursos para el teletrabajo en Covid-19.	Diferencias de género de acuerdo a los recursos para el teletrabajo en Covid-19.
Determinar las diferencias de género tomando en cuenta el impacto social en las condiciones de teletrabajo por Covid-19.	Diferencias de género de acuerdo al impacto social en las condiciones de teletrabajo por Covid-19.
Determinar las diferencias de género en cuanto a las afectaciones de la salud mental en teletrabajo por Covid-19.	Diferencias de género de acuerdo a las afectaciones de la salud mental en teletrabajo por Covid-19.

Elaboración propia.

Los objetivos expresados en la Tabla 15 nos permitirán conseguir los resultados de interés, en adición, los y las participantes de esta investigación mencionaron en la encuesta su autopercepción de productividad en teletrabajo; por tal motivo, es importante que antes de empezar con el análisis de los resultados principales, conozcamos acerca de la autopercepción de la productividad en teletrabajo por Covid-19 para ambos géneros y así tener un campo de análisis más amplio. Estos resultados se presentan a continuación.

3.1.1. Percepción de productividad en modalidad de teletrabajo

Para entrar en contexto y como punto preliminar se presentan los siguientes datos, que muestran, los valores de media y el valor de significancia de la comparación entre género y así poder apreciar la percepción por género de la productividad durante la modalidad de teletrabajo por Covid-19. A continuación, se presenta la Tabla 16, que muestra los datos relacionados con la autopercepción de la productividad de los encuestados.

Tabla 16. Autopercepción de la productividad.

PREGUNTA	GÉNERO		
	FEMENINO (MEDIA)	MASCULINO (MEDIA)	Significancia
¿Cómo siente que ha sido su productividad en la modalidad de teletrabajo?	2,01	2,21	0,010

Elaboración propia.

Una vez realizado los cálculos, se ha obtenido como resultado lo siguiente: la media calculada para los dos géneros de estudio mostró 2,01 para el género femenino, que representa a 220 mujeres del total de la muestra, y el 2,21 para el género masculino, que representa a 222 hombres del total de la muestra con una significancia del 0,010, lo cual implica que hay una diferencia significativa entre los géneros sobre la percepción de la productividad durante la modalidad de teletrabajo. A continuación, se presenta la Figura 9, que presenta la sensación de productividad en la modalidad de teletrabajo.

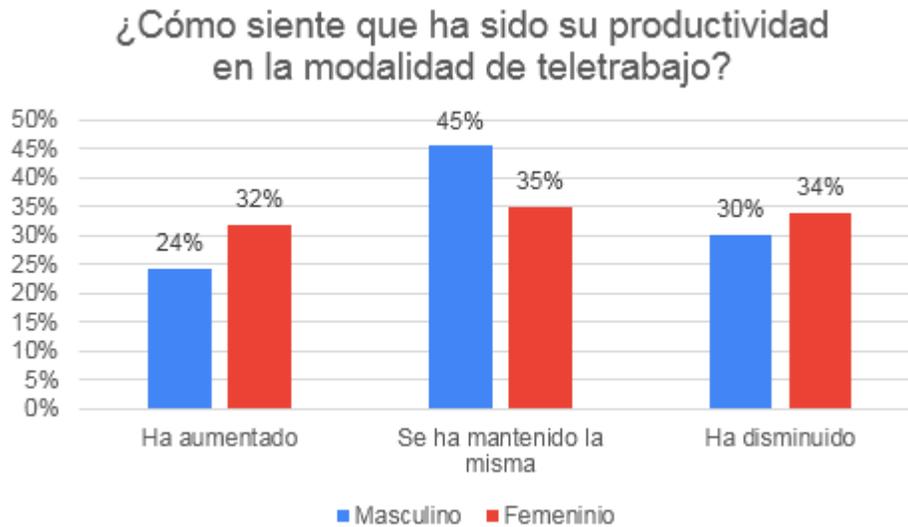


Figura 9. ¿Cómo siente su productividad en modalidad de teletrabajo?
Elaboración propia.

En la Figura 9, se puede observar con mayor claridad la distribución de los datos obtenidos, en ese sentido, la percepción de productividad durante el teletrabajo para los géneros de estudio se describe de tal manera que el 35% del género femenino y el 45% del género masculino, menciona que, su productividad se ha mantenido igual, aquí podemos apreciar una ligera diferencia; donde, casi la mitad de los encuestados del género masculino mencionan que su productividad no se ha visto afectada; por otro lado, el 34% de las mujeres y el 30% de los hombres encuestados menciona que, su productividad durante la modalidad de teletrabajo se ha visto afectada por lo que ha disminuido, sin embargo, el 32% del género femenino y el 24% del género masculino, expresa que, su productividad en la modalidad de teletrabajo ha aumentado. De esta manera, se puede apreciar como la modalidad del teletrabajo ha impactado en mayor parte a la percepción de productividad del género femenino en situación de Covid-19; ahora bien, si sumamos los porcentajes de: se ha mantenido igual y ha aumentado, se tiene como resultado el 69% del género masculino y el 67% del género femenino que son la mayor parte de la muestra indican que su percepción de productividad no ha disminuido. La población restante; es decir, 138 personas mencionan tener problemas en cuanto a su productividad; por lo que, es preciso tomar en cuenta esta problemática que, a pesar de ser minoría, existe y no hay que dejarla pasar. Una vez conocida esta perspectiva; a continuación, se procederá a presentar los resultados obtenidos para cada objetivo planteado en esta investigación.

3.1.2. Diferencias de género de acuerdo a los recursos para el teletrabajo en Covid-19.

El primer objetivo específico está relacionado a determinar las diferencias de género tomando en cuenta los recursos para el teletrabajo en Covid-19; en ese sentido se ha considerado un conjunto de preguntas relacionadas al objetivo específico. Los resultados obtenidos de cada pregunta utilizada teniendo en cuenta los recursos para el teletrabajo en Covid-19 se encuentran detallados a continuación.

3.1.2.1. Análisis del espacio que tiene el teletrabajador dentro de su hogar y el impacto en los recursos para el teletrabajo en Covid-19 según el género.

La encuesta efectuada cuenta con una sección relacionada a los recursos para teletrabajar, la primera pregunta busca determinar si los encuestados disponen de un espacio específico para desempeñar las funciones de teletrabajo dentro del hogar. Para determinar si existe alguna diferencia de género relacionada a esta pregunta, a continuación, se presentan los siguientes valores expresados en la Tabla 17.

Tabla 17. Diferencia de género teniendo en cuenta el espacio específico para el teletrabajo dentro de la casa.

PREGUNTA	GÉNERO		Significancia
	FEMENINO (MEDIA)	MASCULINO (MEDIA)	
¿Tiene un espacio específico para el teletrabajo dentro de la casa?	1,35	1,27	0,449

Elaboración propia.

Los datos expresados en la Tabla 17, reflejan que no hay una diferencia significativa entre el género femenino que cuenta con una media de 1,35 y el género masculino con una media de 1,27, en ese sentido la significancia entre estos dos grupos es de 0,449 estableciendo efectivamente no hay diferencias de género en relación a la disponibilidad de un espacio específico para el teletrabajo dentro de la casa. Sin embargo, y para comprender mejor la realidad de los teletrabajadores encuestados durante Covid-19 a continuación se presenta la Figura 10, que muestra más a detalle la información recabada.



Figura 10. Espacio específico para el teletrabajo dentro de la casa
Elaboracion propia.

La Figura 10 refleja que, el 76,58% del género masculino y el 73,64% del género femenino tienen un espacio específico para elaborar el teletrabajo dentro de la casa, mientras que el 22,07% del género masculino y el 24,09% del género femenino menciona que no tienen un espacio específico para realizar teletrabajo desde su casa, a pesar de que no existe una gran variabilidad se puede apreciar como las mujeres indicaron una mayor falta de espacio específico para desarrollar sus actividades, en adición a lo anterior, también se lograron recabar otras respuestas que no son tan representativas en la muestra pero que reflejan una falta de recursos para desarrollar el teletrabajo y precisamente está relacionado a que no tienen un espacio específico como por ejemplo, el tener que desarrollar sus actividades de trabajo en una sala compartida, comedor, lugar adaptado para estar cerca del router o wifi, Estos resultados indican que los teletrabajadores encuestados en su mayoría tienen un espacio específico debidamente equipado para el desarrollo de sus actividades durante la modalidad de teletrabajo, por otro lado, existe un sector de la muestra el cual ha tenido que improvisar y adaptarse a las circunstancias provocadas por el Covid-19, por lo que no tienen un lugar específico.

3.1.2.2. Análisis del nivel con el que el teletrabajador está de acuerdo con los recursos que tienen para su teletrabajo según el género

La encuesta efectuada cuenta con una sección relacionada a los recursos para teletrabajar, la pregunta busca determinar si el teletrabajador encuestado dispone de los recursos necesarios para su teletrabajo. Para determinar si existe alguna diferencia de género relacionada a esta pregunta, a continuación, se presentan los siguientes valores expresados en la Tabla 18.

Tabla 18. Diferencia de género teniendo en cuenta la percepción de recursos para el teletrabajo según el género.

PREGUNTA: Indique si está de acuerdo con tener los recursos para su teletrabajo	GÉNERO		Significancia
	FEMENINO (MEDIA)	MASCULINO (MEDIA)	
Dispongo de toda la información para hacer mi trabajo	2,15	2,09	0,768
Tengo autoridad suficiente para tomar decisiones en el trabajo que hago	2,10	1,91	0,063
Mis actividades y responsabilidades están claramente definidas	1,74	1,79	0,780
Mi jefe se preocupa por mi bienestar y que no me falte nada	2,65	2,71	0,578
Tengo todos los equipos que necesito para poder hacer mi trabajo	2,35	2,33	0,855
Recibo retroalimentación y tengo seguimiento de mi trabajo	2,30	2,43	0,232

Elaboración propia.

Los resultados obtenidos en la Tabla 18, expresan que no existe una diferencia significativa entre los géneros y los recursos para teletrabajar como: disponer de toda la información para hacer teletrabajo, tener autoridad suficiente, actividades y responsabilidades definidas,

preocupación del jefe por el bienestar, disposición de tener los equipos necesarios para realizar las actividades laborales durante la modalidad teletrabajo y recibir retroalimentación y seguimiento en modalidad de teletrabajo. A continuación, se presenta la Figura 11 que servirá para apreciar más a detalle del nivel con el que el teletrabajador está de acuerdo con los recursos que tienen para su teletrabajo según el género.

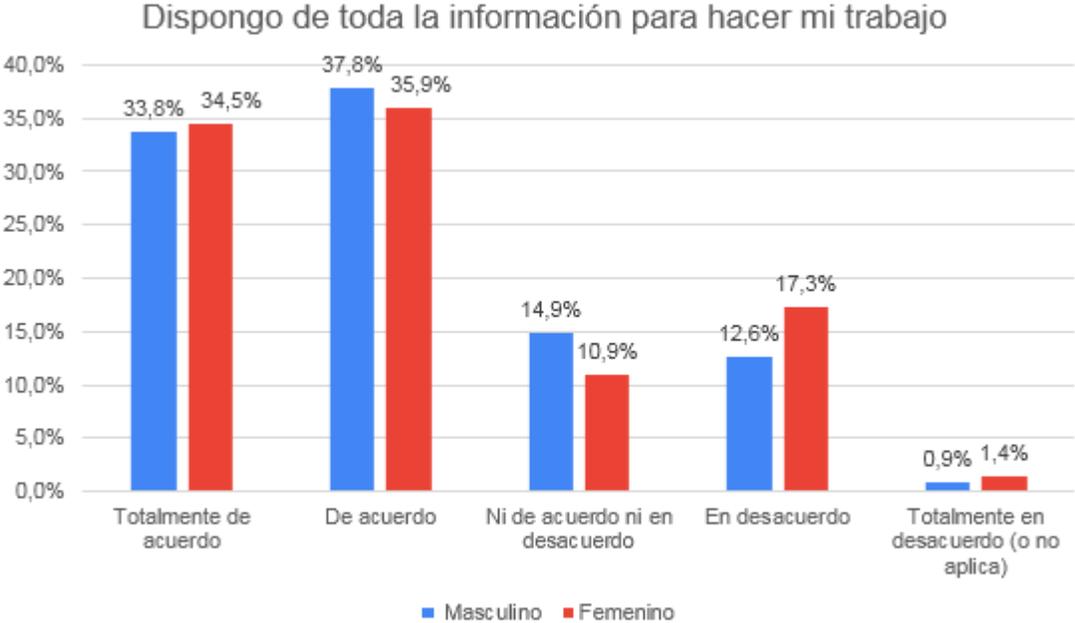


Figura 11. Recursos para hacer teletrabajo según el género
Elaboración propia.

La Figura 11, representa las diferencias de género en relación a los recursos necesarios para realizar sus actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo, en ese sentido podemos notar como la mayoría de los encuestados mencionan que están totalmente de acuerdo o de acuerdo en la premisa de disponer de toda la información para hacer su trabajo de tal manera que, si los sumamos, aproximadamente el 71,6% del género masculino y el 70,5% género femenino así lo afirman. Por otro lado, el gráfico demuestra que 14,9% del género masculino y el 10,9% del género femenino indica que ni está de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que están en desacuerdo corresponde aproximadamente al 12,6% del género masculino y el 17,3% del género femenino. A pesar de que no existe una gran diferencia entre ambos grupos para establecer la importancia que tiene el género en relación a los recursos para hacer teletrabajo, es importante mencionar que el género femenino indica una mayor desconformidad en disponer de información para hacer sus actividades laborales durante teletrabajo a comparación del género masculino. Finalmente, la Figura 11 indica que existe una minoría, la cual menciona

estar totalmente en desacuerdo (o no aplica) correspondiente al 1,4% para el género femenino y apenas el 0,9% para el género masculino. A continuación, se presenta la Figura 12 muestra el nivel de autoridad según el género.

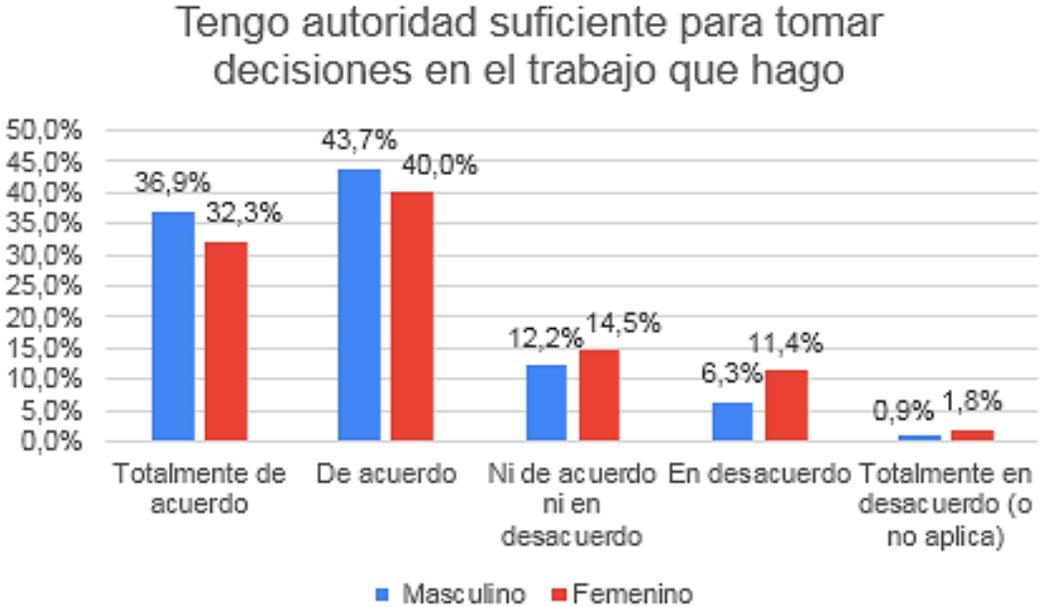


Figura 12. Autoridad suficiente en teletrabajo según el género
Elaboracion propia.

La Figura 12, indica que aproximadamente el 36,9% del género masculino y el 32,3% del género femenino esta totalmente de acuerdo en tener autoridad suficiente para tomar decisiones en el teletrabajo, mientras que un 43,7% del género masculino y el 40% del género femenino menciona que esta de acuerdo en tener autoridad suficiente para tomar decisiones dentro del trabajo que realiza, estos datos reflejan que cerca del 80,6% del género masculino y el 72,3% del género femenino perciben de manera positiva el tener la autoridad suficiente para tomar decisiones, pero, si nos concentramos en quienes estan en desacuerdo o totalmente en desacuerdo podemos apreciar como el género femenino con aproximadamente un 13,2% percibe tener menos autoridad para tomar decisiones en el teletrabajo a diferencia de su contraparte masculina que aproximadamente alcanza cerca de un 7% del total de los encuestados.

En base a lo anterior y aunque los datos obtenidos no reflejen una diferencia abismal, el género femenino indica una mayor desconformidad relacion a tener la autoridad suficiente para tomar decisiones bajo la modalidad de teletrabajo. Finalmente y sin restarle importancia tambien hay que mencionar que una parte de los encuestados mencionan que: ni estan de acuerdo ni en desacuerdo, en referencia a la percepcion de tener autoridad

suficiente para tomar decisiones en el trabajo, correspondiendo así a un aproximado del 12,2% para el género masculino, mientras que cerca de un 14,5% para el género femenino representando así un total de aproximadamente un 26,7% de los encuestados. A continuación, se presenta la Figura 13 muestra el nivel de las responsabilidades claramente definidas según el género.

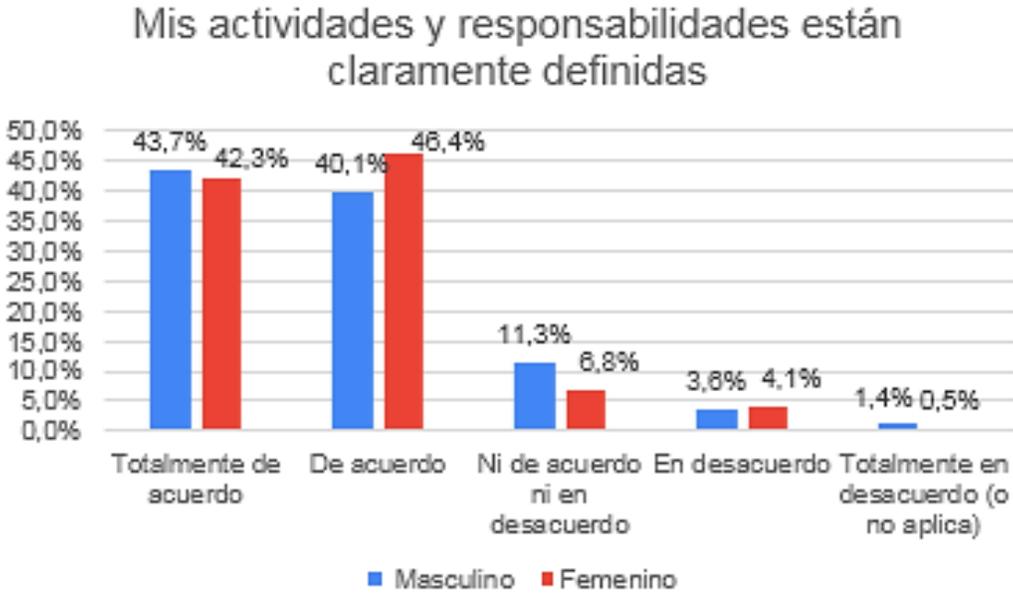


Figura 13. Responsabilidades en teletrabajo según el género
Elaboración propia.

Continuando con el análisis, la Figura 13 detalla que aproximadamente el 43,7% del género masculino y el 42,3% del género femenino está totalmente de acuerdo en que sus actividades y responsabilidades están claramente definidas en el teletrabajo, mientras que un 40,1% del género masculino y el 46,4% del género femenino menciona que está de acuerdo en que sus actividades y responsabilidades están definidas, estos datos reflejan que cerca del 83,8% del género masculino y el 88,6% del género femenino perciben de manera positiva que sus actividades y responsabilidades dentro del teletrabajo están definidas con claridad, ahora bien, si nos concentramos en quienes están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo podemos apreciar como el género femenino con aproximadamente un 4,6% y el género masculino con cerca de un 5% del total de los encuestados, casi no reflejan diferencia. Los datos antes mencionados no señalan una gran diferencia entre géneros, pese a esto es posible apreciar como el género femenino indica ligeramente una mayor conformidad respecto a que sus actividades y responsabilidades están claramente definidas. En ese contexto también hay que mencionar que una parte de los encuestados mencionan que ni están de acuerdo ni en desacuerdo en

referencia que sus actividades y responsabilidades están definidas con claridad, correspondiendo así a un aproximado del 11,3% para el género masculino, mientras que cerca de un 6,8% para el género femenino representando así un total de aproximadamente un 18,1% de los encuestados. A continuación, se presenta la Figura 14 que representa el nivel con que el jefe se preocupa por el bienestar del teletrabajador.

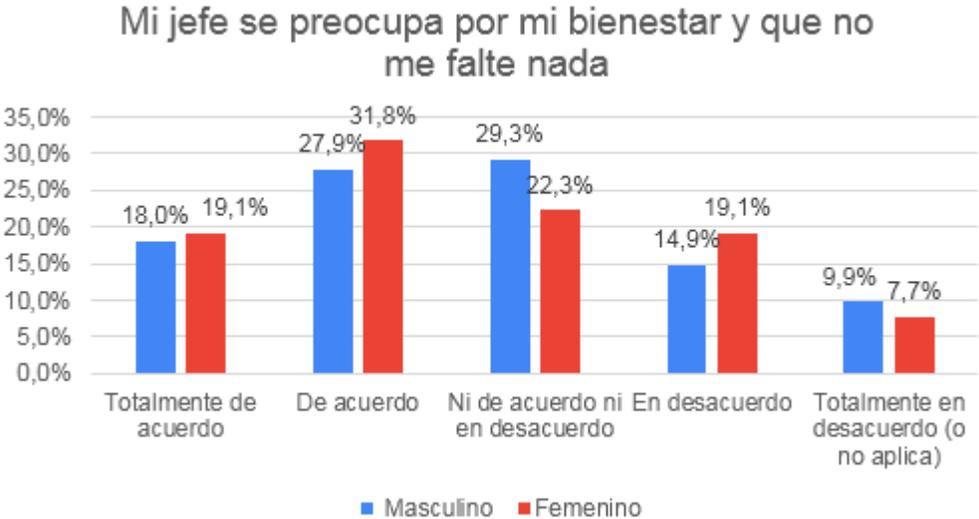


Figura 14. Bienestar en teletrabajo según el género
Elaboración propia.

La Figura 14, refleja que aproximadamente el 18,0% del género masculino y el 19,1% del género femenino está totalmente de acuerdo en el hecho de que su jefe se preocupa por su bienestar y de que no les falte nada para realizar sus actividades dentro de la modalidad de teletrabajo, mientras que un 27,9% del género masculino y el 31,8% del género femenino menciona que está de acuerdo con el hecho de que su jefe está pendiente a sus necesidades, estos datos reflejan que cerca del 45,9% del género masculino y el 50,9% del género femenino perciben de manera positiva el aspecto de que su jefe está pendiente de sus necesidades durante la modalidad de teletrabajo, por otra parte, podemos apreciar como el género femenino con aproximadamente un 19,1% de las encuestadas y aproximadamente el 14,9% del género masculino están en desacuerdo en que su jefe se preocupa por su bienestar y de que no les falta nada, mientras que el 7,7% del género femenino y el 9,9% del género masculino indica que están totalmente en desacuerdo, de tal manera, que el género masculino que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo (o no aplica) representa al 24,8% y aproximadamente al 26,8% del género femenino. En base a lo anterior, es importante señalar que tanto el género femenino como el masculino indican estar de acuerdo con el hecho de que su jefe se preocupe por su bienestar y de que

no les falte nada. Finalmente y sin restarle importancia también hay que mencionar que una gran parte de los encuestados mencionan que ni están de acuerdo ni en desacuerdo para este apartado representando así el 29,3% para el género masculino y el 22,3% para el género femenino representando un total de aproximadamente un 51,6% de los encuestados. A continuación se presenta la Figura 15, que representa el nivel de satisfacción de los teletrabajadores en relación con los equipos para hacer sus labores.

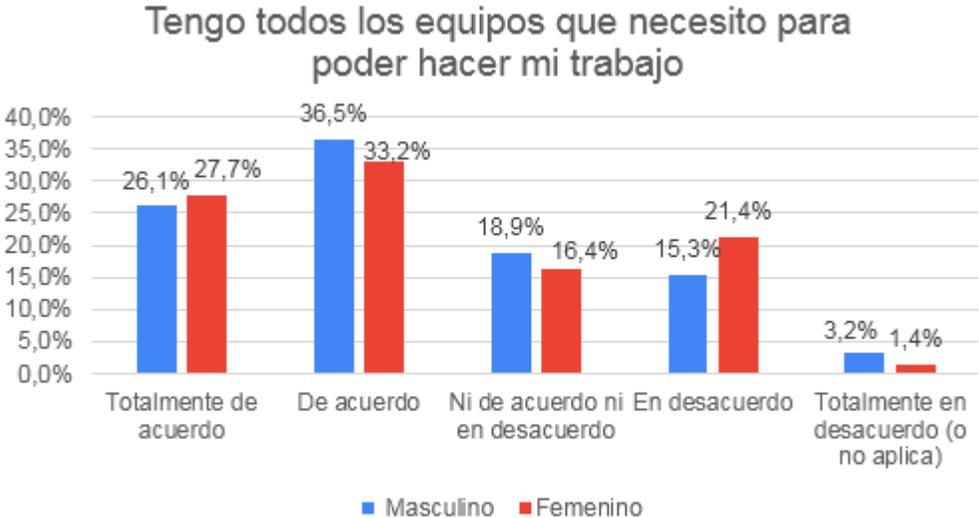


Figura 15. Equipos para hacer teletrabajo según el género
Elaboración propia.

Prosiguiendo con el análisis, la Figura 15 menciona que aproximadamente el 26,1% del género masculino y el 27,7% del género femenino está totalmente de acuerdo en el hecho de tener todos los equipos necesarios para hacer su trabajo dentro de la modalidad de teletrabajo, mientras que un 36,5% del género masculino y el 33,2% del género femenino menciona que está de acuerdo con el hecho de tener los equipos necesarios, estos datos reflejan que cerca del 62,6% del género masculino y el 60,9% del género femenino perciben de manera positiva el aspecto de tener los equipos necesarios para hacer su trabajo durante la modalidad de teletrabajo, por otra parte, podemos apreciar como el género femenino con aproximadamente un 21,4% de las encuestadas y aproximadamente el 15,3% del género masculino están en desacuerdo en tener los equipos necesarios para hacer su trabajo, mientras que el 1,4% del género femenino y el 3,2% del género masculino indica que están totalmente en desacuerdo, representando una disconformidad total del 18,5% para el género masculino y de aproximadamente un 22,7% para el género femenino. En este contexto, es importante resaltar el hecho de que no existen grandes diferencias entre géneros, tanto el género femenino como el masculino indican una mayor satisfacción en

relacion a tener los equipos necesarios. Añadido a esto y sin restarle importancia tambien hay que resaltar que una parte de los teletrabajadores encuestados mencionan que ni estan de acuerdo ni en desacuerdo para este apartado representando asi el 18,9% para el género masculino y el 16,4% para el género femenino representando un total de aproximadamente un 35,3% de los encuestados. A continuacion, se presenta la Figura 16 que representa el nivel con el que recibe retroalimentacion y seguimiento en teletrabajo.

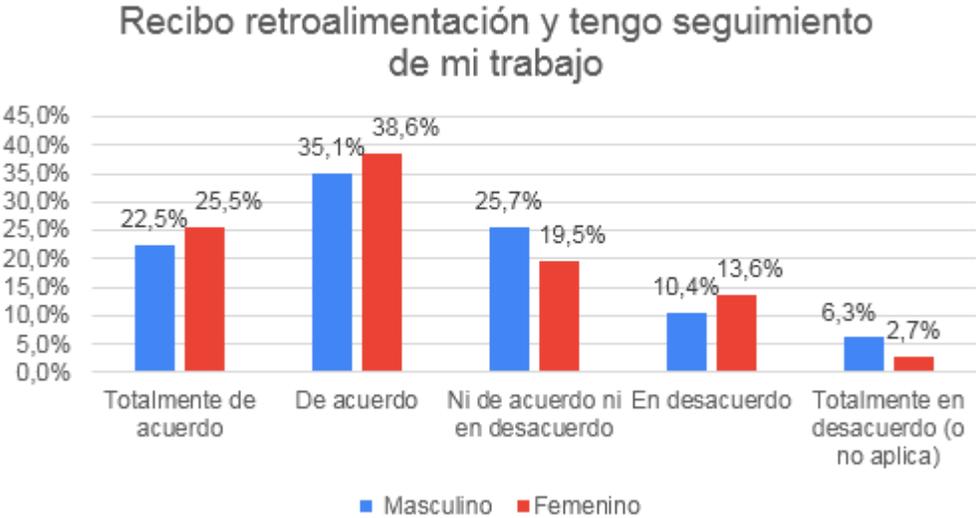


Figura 16. Retroalimentación en teletrabajo según el género
Elaboracion propia.

La Figura 16 refleja que, aproximadamente el 22,5% del género masculino y el 25,5% del género femenino esta totalmente de acuerdo con el hecho de recibir retroalimentacion y tener seguimiento de su trabajo dentro de la modalidad de teletrabajo, mientras que un 35,1% del género masculino y el 38,6% del género femenino menciona que esta de acuerdo con el hecho de recibir retroalimentacion y seguimiento, los datos obtenidos muestran que alrededor del 57,7% del género masculino y el 64,1% del género femenino perciben de manera positiva el aspecto de recibir retroalimentacion y seguimiento de su trabajo durante la modalidad de teletrabajo, por otro lado, podemos apreciar como el género femenino con aproximadamente un 13,6% de las encuestadas y aproximadamente el 10,4% del género masculino están en desacuerdo pues, no reciben retroalimentacion y seguimiento de su trabajo, mientras que el 2,7% del género femenino y el 6,3% del género masculino indica que estan totalmente en desacuerdo con relacion a este apartado, representando una disconformidad total del 16,7% para el género masculino y de aproximadamente un 16,4% para el género femenino. En relación a lo anterior, los datos reflejan que no existen grandes diferencias entre géneros para este caso pues, tanto el género femenino como el masculino

indican una mayor satisfacción en relación a recibir retroalimentación y tener el seguimiento necesario para desarrollar su trabajo bajo modalidad de teletrabajo. En este contexto también es importante resaltar que una parte de los teletrabajadores encuestados mencionan que ni están de acuerdo ni en desacuerdo en relación con este apartado representando así el 25,7% para el género masculino y el 19,5% para el género femenino representando un total de aproximadamente un 45,2% de los encuestados.

3.1.3. Diferencias de género de acuerdo al impacto social en las condiciones de teletrabajo por Covid-19.

El segundo objetivo específico de esta investigación es relacionado a determinar las diferencias de género, tomando en cuenta el impacto social en las condiciones de teletrabajo por Covid-19; en ese sentido, se ha considerado un grupo de preguntas relacionadas al objetivo específico que nos permitirá realizar un mejor estudio. Los respectivos análisis teniendo en cuenta el impacto social para cada género se encuentran detallados a continuación.

3.1.3.1. Análisis de distracciones por causa de la familia durante el teletrabajo según el género

El cuestionario aplicado cuenta con una sección de datos demográficos dentro de la cual, se encuentra una pregunta relacionada con el impacto social; pues, hace referencia a la frecuencia de distracción por causa de la familia durante el teletrabajo, misma que va ser analizada a continuación y servirá para apreciar con más claridad las diferencias entre géneros. A continuación, se presenta la Tabla 19.

Tabla 19. Diferencia de género teniendo en cuenta las distracciones por causa de la familia durante teletrabajo.

PREGUNTA	GÉNERO		Significancia
	FEMENINO (MEDIA)	MASCULINO (MEDIA)	
¿Con qué frecuencia se distrae por causa de su familia durante el teletrabajo?	1,93	2,17	0,009

Elaboración propia.

Los datos obtenidos en la Tabla 19, reflejan que, el género femenino tiene una media de 1,93 mientras que el género masculino alcanza una media de 2,17, además, la significancia es de 0,009 estos valores obtenidos, muestran que, hubo diferencias estadísticamente significativas en cuanto a las distracciones por causa de la familia durante el teletrabajo de acuerdo con el género. A continuación, se presenta la Figura 17 que muestra la percepción de cada género en relación a las distracciones causadas por su familia.

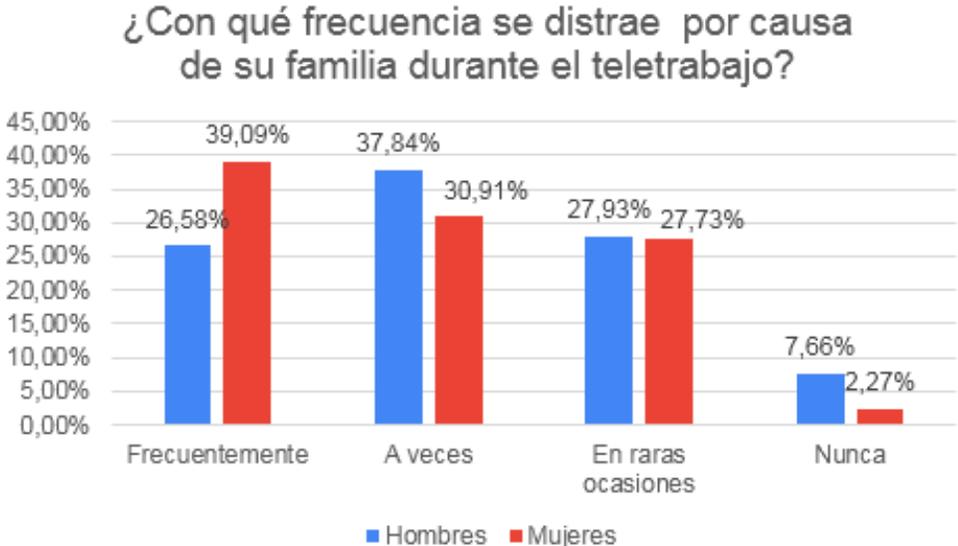


Figura 17. Distracción por casusa de la familia en teletrabajo según el género
Elaboracion propia.

La Figura 17, menciona que, aproximadamente el 26,58% del género masculino y el 39,09% del género femenino frecuentemente se distrae por causa de su familia durante el teltrabajo, mientras que, un 37,84% del género masculino y el 30,91% del género femenino mencionan que, a veces se distraen por causa de su familia, estos datos reflejan que, de esta manera podemos apreciar que las diferencias de género están presentes tal y como la gráfica lo muestra, las mujeres tienen distracciones más frecuentemente por causa de algun miembro de la familia a diferencia de los hombres, estos resultados deben ser tomados en cuenta; pues, las distracciones pueden generar desventajas ocasionando impactos negativos en la salud y el rendimiento de los teletrabajadores; por otra parte, podemos apreciar como el género femenino con un 27,73% de las encuestadas y el 27,93% del género masculino son: raramente distraidos por causa de algun mienbro de la familia, durante el teletrabajo, la Figura 17, tambien muestra que el 2,27% del género femenino y el 7,66% del género masculino, nunca han sido interrumpidos o molestados por algun miembro de su familia

durante el teletrabajo en Covid-19, mostrando así, que las mujeres son interrumpidas con mayor frecuencia generando más distracciones en comparación con el género masculino.

3.1.3.2. Análisis de la interacción social según el género

Para el análisis de la interacción social se tomó como referencia la primera pregunta que se encuentra ubicada en la sección de relaciones sociales de la encuesta aplicada, misma que va ser analizada a continuación y servirá para apreciar con más claridad las diferencias de género. A continuación, se presenta la Tabla 20 representando el impacto social ocasionado por el teletrabajo en Covid-19.

Tabla 20. Diferencia de género teniendo la interacción social.

PREGUNTA: Identifique con quiénes mantiene interacción social	GÉNERO		Significancia
	FEMENINO (MEDIA)	MASCULINO (MEDIA)	
Cientes (incluye estudiantes)	3,16	3,00	0,166
Colegas de trabajo	3,43	3,21	0,037
Supervisores o jefes	3,14	2,93	0,047
Familia (que no convive con ud.)	3,35	2,98	0,001
Amigos fuera del ámbito laboral	2,74	2,56	0,170

Elaboración propia.

Los datos obtenidos de la Tabla 20, muestran que, existe una mayor frecuencia de interacción con los colegas del trabajo, ya que este apartado obtuvo una media de 3,43 para el género femenino y el 3,21 para el género masculino siendo la más alta en comparación del resto de actores involucrados, también, la información señala la existencia de diferencia significativa en las interacciones sociales con: colegas de trabajo con una significancia de 0,037, supervisores o jefes con una significancia de 0,047 y con la familia cuya significancia fue de 0,001. A continuación, se presenta la Figura 18 que representa la frecuencia relacionada a la interacción social con los clientes en teletrabajo durante el Covid-19.

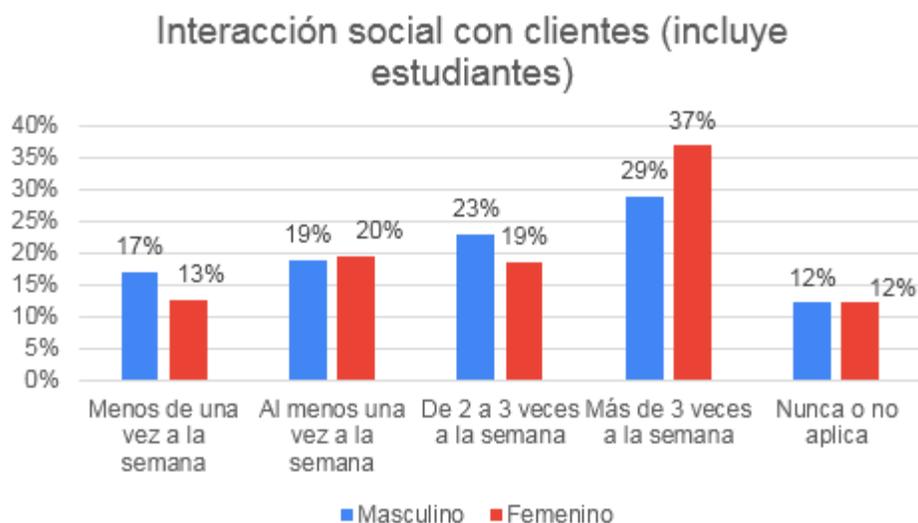


Figura 18. Diferencia de género en la interacción con clientes
Elaboración propia

La Figura 18, agrupa los datos recabados de la pregunta relacionada a la interacción social en este caso relacionada con los clientes (para el caso de profesores, con sus estudiantes) una de las maneras para conseguir esta interacción social es por medio del uso de la tecnología; en este sentido, se puede evidenciar que para el caso de las relaciones sociales con estos actores, una gran parte de los encuestados indica que tienen dicha interacción con una frecuencia de: más de 3 veces a la semana, con un 29% para el género masculino y un 37% para el género femenino, de 2 a 3 veces a la semana lo mencionan un 23% del género masculino y un 19% para el género femenino, al menos una vez a la semana lo indican un 19% del género masculino y aproximadamente un 20% del género femenino, menos de una vez a la semana lo mencionan un 17% del género masculino y un 13% del género femenino, por último, una minoría menciona nunca tener una interacción social con los clientes siendo aproximadamente 12% para ambos géneros.

Como se puede apreciar, los datos recabados de la encuesta tanto para el género masculino como para el femenino son similares; pues, si sumamos los porcentajes de las interacciones de: al menos una vez a la semana, menos de una vez a la semana y nunca representan aproximadamente el 45% de las encuestadas del género femenino y el 48% del género masculino por lo que no se puede establecer una gran diferencia entre géneros para la interacción social correspondiente a los clientes; aun así, se puede apreciar que las mujeres tienen una interacción con los clientes de: más de 3 veces a la semana mayor a

comparación con la de los hombres. A continuación, se presenta la Figura 19 que representa la frecuencia de interacción social con colegas del ámbito laboral.

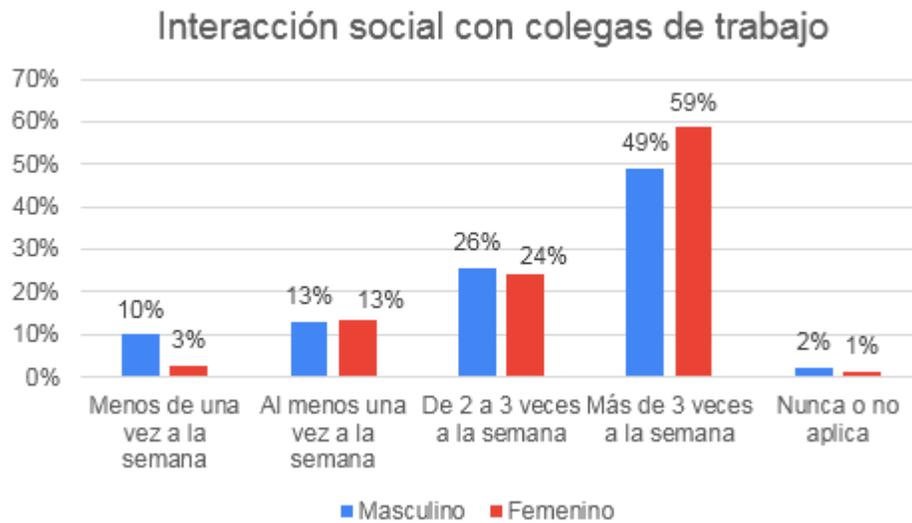


Figura 19. Diferencia de género en la interacción con colegas
Elaboración propia

Por su parte la Figura 19, reúne los datos conseguidos de la pregunta relacionada a la interacción social en este caso relacionada con colegas de trabajo, en este sentido, para el caso de las relaciones sociales con estos actores de estudio se tiene que, una gran parte de los encuestados indica que tienen dicha interacción con una frecuencia de: más de 3 veces a la semana con un 49% para el género masculino y un 59% para el género femenino, de 2 a 3 veces a la semana lo mencionan un 26% del género masculino y un 24% para el género femenino, al menos una vez a la semana lo indican un 13% del género masculino y aproximadamente un 13% del género femenino, menos de una vez a la semana lo mencionan un 10% del género masculino y tan solo un 3% del género femenino, al mismo tiempo, existe una minoría que menciona no tener una interacción social con los colegas de trabajo de aproximadamente 2% para género masculino y de 1% para el género femenino.

Como se puede apreciar, los datos recabados de la encuesta muestran ciertas diferencias para el género masculino como para el femenino; de tal manera que, la mayor cantidad de interacciones se da en: más de 3 veces a la semana, en la que el género femenino alcanza una mayor interacción en relación a la lograda por el género masculino; es decir, las mujeres expresan una mayor frecuencia de interacción con colegas de trabajo a diferencia de su contraparte masculina también, el género masculino indica una interacción social de: menos de una vez a la semana, mayor a los datos recabados en referencia al género femenino,

para el resto de las frecuencias, se tienen porcentajes bastantes similares para ambos géneros. A continuación, se presenta la Figura 20 que representa la frecuencia de interacción social con supervisores o jefes.

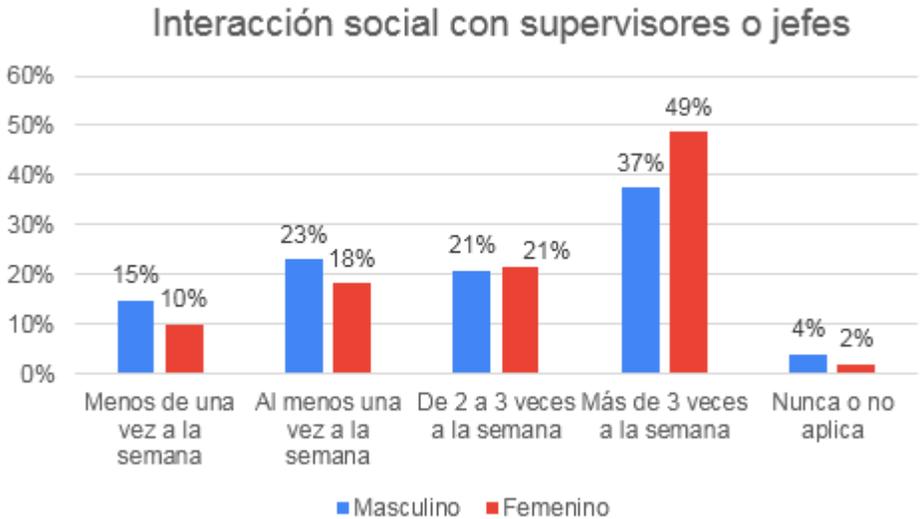


Figura 20. Diferencia de género en la interacción jefes
Elaboracion propia

La Figura 20, reúne los datos conseguidos de la pregunta relacionada a la interacción social en este caso relacionada con los supervisores o jefes, en este sentido, para el caso de las relaciones sociales con estos actores de estudio se tiene lo siguiente, una gran parte de los encuestados menciona que tienen dicha interacción con una frecuencia de: más de 3 veces a la semana con un 37% para el género masculino y un 49% para el género femenino, de 2 a 3 veces a la semana lo mencionan un 21% del género masculino y un 21% para el género femenino, al menos una vez a la semana lo indican un 23% del género masculino y aproximadamente un 18% del género femenino, menos de una vez a la semana lo mencionan un 15% del género masculino y tan solo un 10% del género femenino; por otro lado, también existe una minoría que menciona nunca (o en su caso no aplica) tener una interacción social con los supervisores o jefes siendo de aproximadamente 4% para género masculino y de 2% para el género femenino.

Como se puede apreciar, los datos obtenidos de la encuesta muestran ciertas diferencias entre géneros; pues, la mayor cantidad de interacciones se da en: más de 3 veces a la semana, y de: 2 a 3 veces a la semana, mismas que al sumarlas reflejan que el género femenino indica una interacción social de aproximadamente el 70% y de 56% para el género masculino; mientras que, para una interacción de: al menos una vez a la semana o menos, el género masculino presenta entre las dos frecuencias de interacción cerca de un 38%

frente a un 28% del género femenino. Por tal razón, es posible notar que el género femenino refleja una mayor interacción social con sus jefes o supervisores. A continuación, se presenta la Figura 21 que representa la frecuencia de interacción social con la familia que no vive en un mismo espacio.

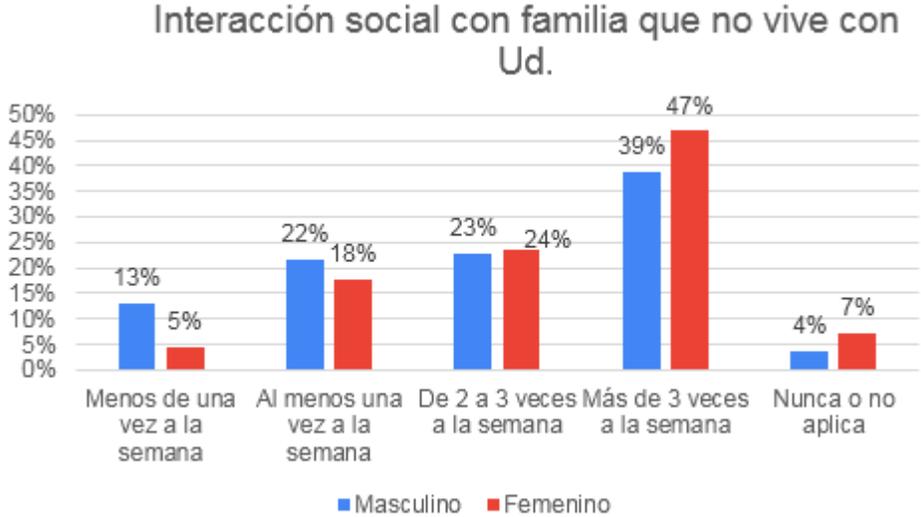


Figura 21. Diferencia de género en la interacción con familia
Elaboración propia

La Figura 21, reúne los datos conseguidos de la pregunta relacionada a la interacción social en este caso con la familia (que no conviven con los teletrabajadores encuestados), de tal manera que, para el caso de las relaciones sociales con estos actores de estudio se menciona lo siguiente, una gran parte de los encuestados menciona que tienen dicha interacción con una frecuencia de: más de 3 veces a la semana con un 39% para el género masculino y un 47% para el género femenino, de 2 a 3 veces a la semana lo mencionan un 23% del género masculino y un 24% para el género femenino, de al menos una vez a la semana lo indican un 22% del género masculino y aproximadamente un 18% del género femenino, en cuanto a la frecuencia de: menos de una vez a la semana lo mencionan un 13% del género masculino y tan solo un 5% del género femenino, por otro lado, también existe una minoría que menciona nunca (o para su caso no aplica) tener una interacción social con los clientes de aproximadamente 4% para género masculino y de 7% para el género femenino. En ese contexto, se puede apreciar que, los datos recabados de la encuesta indican ciertas diferencias para el género masculino como para el femenino, de tal manera que, la frecuencia que refleja una mayor interacción es la correspondiente a: más de 3 veces a la semana, donde el género femenino indica una mayor relación social con respecto a la familia que no convive con ellos a comparación de la indicada por el

género masculino. A continuación, se presenta la Figura 22 que representa la frecuencia de interacción social con amigos fuera del ámbito laboral.

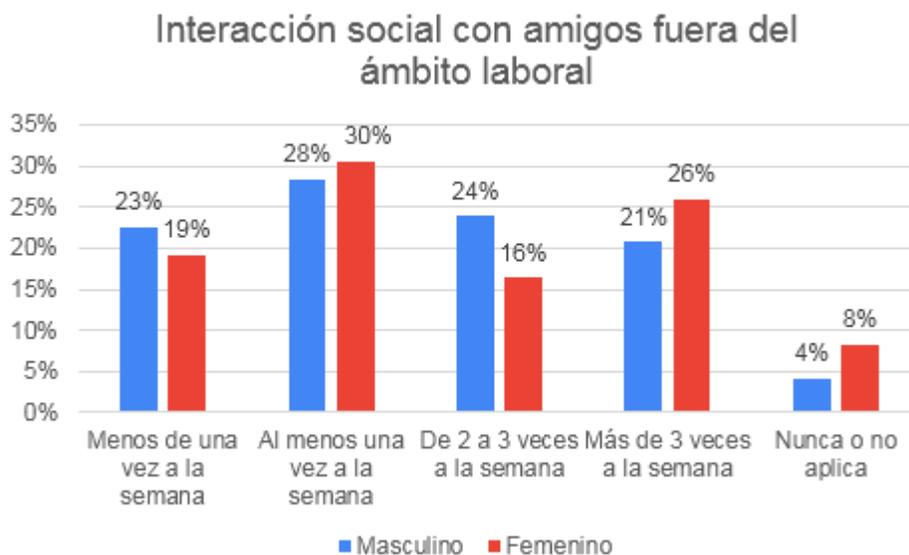


Figura 22. Diferencia de género en la interacción con amigos
Elaboración propia

Por su parte, la Figura 22 sintetiza la información obtenida de la pregunta relacionada a la interacción social, en este caso, relacionada con: amigos fuera del ámbito laboral, en ese sentido, y para el caso de las relaciones sociales con estos actores de estudio, se menciona que, una gran parte de los encuestados que tienen una interacción de: más de 3 veces a la semana, son un 21% para el género masculino y un 26% para el género femenino, para una interacción de: 2 a 3 veces a la semana, lo mencionan un 24% del género masculino y un 16% para el género femenino, para una interacción de: al menos una vez a la semana, lo indican un 28% del género masculino y aproximadamente un 30% del género femenino, para una interacción de: menos de una vez a la semana, lo mencionan un 23% del género masculino y tan solo un 19% del género femenino, en relación a esto, también existe una minoría que menciona nunca (o para su caso no aplica) tener una interacción social con los clientes, de aproximadamente 4% para género masculino y de 8% para el género femenino.

En ese contexto, se puede apreciar que, los datos recabados de la encuesta indican algunas semejanzas para el género masculino como para el femenino, de tal manera que, la interacción social con amigos fuera del ámbito laboral correspondiente a: al menos una vez a la semana, alcanza el mayor porcentaje para ambos géneros, aun así, no existe alguna interacción que refleje una mayor frecuencia para poder establecer grandes diferencias de género para este apartado. A continuación, se presenta la Figura 23 muestra

de manera general los niveles de interacción social para cada género, lo que permitirá observar de mejor manera cual es la frecuencia de interacción social para cada grupo de estudio y así observar con que actor tiene una mayor interacción.

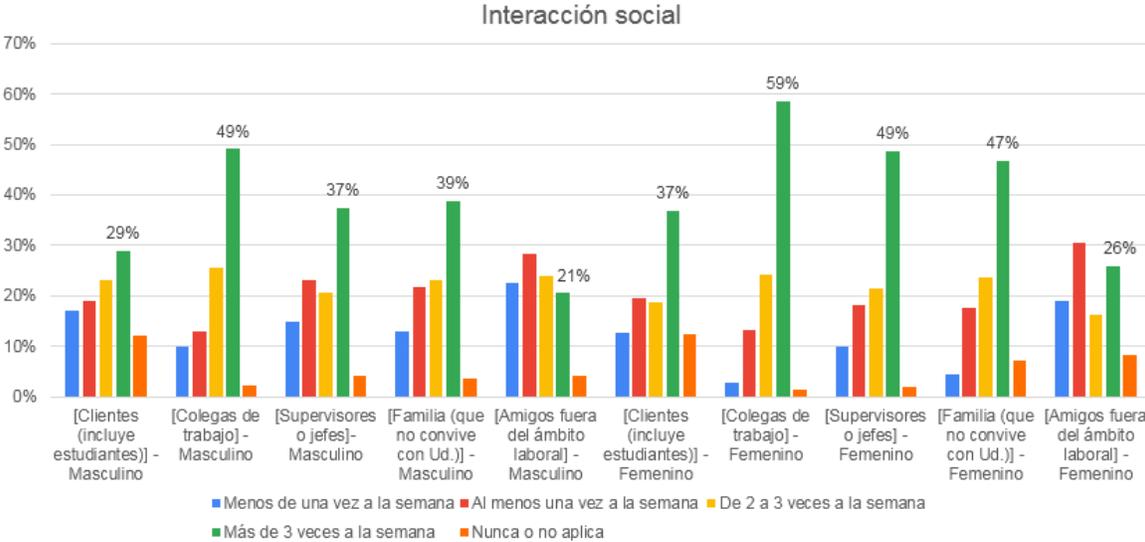


Figura 23. Diferencia de género teniendo en cuenta la interacción social
Elaboración propia

Tomando en cuenta los datos reflejados en la Figura 23 y si tomamos como referencia la barra verde es posible apreciar que la mayoría de las interacciones de los teletrabajadores encuestados se da en mayor parte entre los colegas de trabajo, con una frecuencia de: más de 3 veces a la semana, con un 59% para el género femenino y un 49% para el género masculino, seguido de esto, están las interacciones sociales con supervisores; pues, para el género femenino es del 49% mientras que, para el género masculino es del 37%, para las interacciones sociales relacionadas con la familia (que no vive con el teletrabajador) el género femenino expresa una frecuencia: de más de 3 veces a la semana, correspondiente al 47% mientras que, para el género masculino este porcentaje disminuye a un 39%, en base a lo anterior, es posible notar que las personas encuestadas que trabajan bajo modalidad de teletrabajo tienen una mayor interacción social con las personas de su área laboral, y menos con los amigos fuera del ámbito laboral, pues, el nivel de interacciones es el menor con respecto a otros actores, es decir el tiempo de socialización del teletrabajador se centra más con los colegas del trabajo y sus supervisores o jefes, también tienen un elevado porcentaje de interacción con los familiares, en la que el género femenino expresa una mayor frecuencia de interacción que el género masculino; ahora bien, al tener la mayor parte de las interacciones en el ámbito laboral puede deberse a una sobrecarga de trabajo, provocando estrés laboral generando problemas para la salud mental, y, por lo mencionado

anteriormente, afectarían más al género femenino, debido a que no solo presentan mayores interacciones laborales; sino, que deben combinarlo con las interacciones familiares. Ya que, como menciona Duran (2020) debe existir un equilibrio entre la convivencia familiar y las relaciones de teletrabajo caso contrario existirían problemas como afectaciones a la salud asociadas con el estrés y de rendimiento en el teletrabajo.

3.1.3.3. Análisis de la medida en que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades según el género

Para el análisis de la medida en que el trabajador cree que el teletrabajo ha acusado problemas de coordinación de actividades se tomó como referencia la segunda pregunta que se encuentra ubicada en la sección de relaciones sociales de la encuesta aplicada. Por tal motivo, a continuación, se presenta la Tabla 21 que servirá para apreciar con más claridad las diferencias entre el género femenino y el género masculino con respecto a los problemas que ha causado el teletrabajo en coordinación de actividades con distintos actores.

Tabla 21. Diferencia de género teniendo en cuenta la medida en que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades.

	GÉNERO		Significancia
	FEMENINO (MEDIA)	MASCULINO (MEDIA)	
PREGUNTA: En qué medida cree que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades			
Clientes (incluye estudiantes)	2,87	2,69	0,131
Colegas de trabajo	3,12	2,90	0,031
Supervisores o jefes	3,20	3,02	0,107
Familia (que no convive con ud.)	3,22	3,06	0,178
Amigos fuera del ámbito laboral	3,26	3,05	0,103

Elaboración propia.

Los datos obtenidos de la Tabla 21, muestra que, han existido ciertos problemas de coordinación a causa del teletrabajo con los actores estudiados, en este contexto, se evidencia un mayor problema de coordinación de actividades a causa del teletrabajo con: los clientes (incluye estudiantes para profesores) y colegas de trabajo en comparación con el resto de actores. También se identifica una diferencia de género, relacionado a la medida en la que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades con los colegas de trabajo; pues, para este actor existe una diferencia significativa, debido a que su significancia es de 0,031. Por tal motivo, y para ampliar la apreciación de los resultados, a continuación, se presenta la Figura 24, que muestra la medida en la que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades con los clientes.

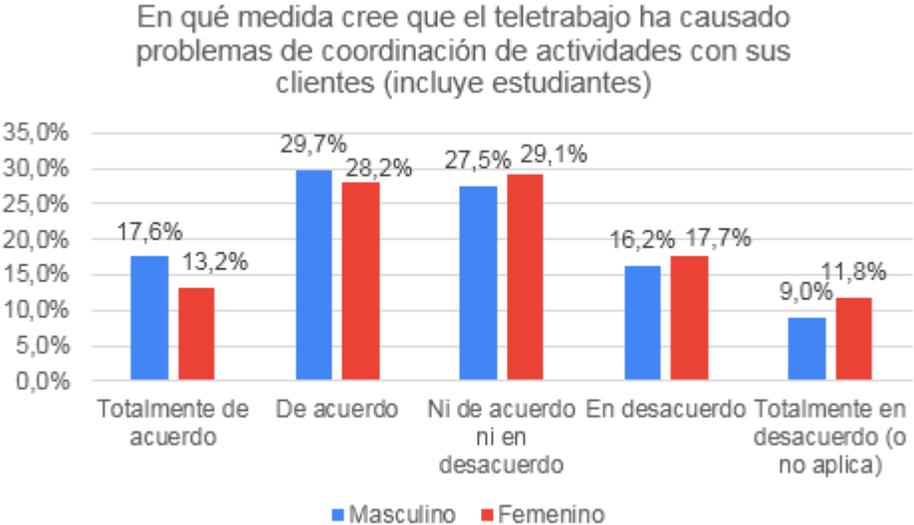


Figura 24. Diferencia de género en coordinación de actividades con clientes
Elaboracion propia

La Figura 24, reúne los datos conseguidos de la pregunta relacionada a la medida en que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades, en este caso, relacionada con los clientes (para el caso de profesores incluye estudiantes), en este sentido, se tiene que, la mayor parte de las personas encuestadas correspondientes al 29,7% del género masculino señalan estar de acuerdo en que el teletrabajo ha generado problemas de coordinación de actividades con los clientes, mientras que el 17,6% del género masculino indica estar totalmente de acuerdo con que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades, de esta manera cerca del 47,3% de los encuestados del género masculino mencionan estar de acuerdo con esta problemática, de igual forma la mayor parte del género femenino con el 41,4% menciona estar de acuerdo con que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades con sus

clientes; de los cuales el 28,2% indica estar de acuerdo y el 13,2% señala estar totalmente de acuerdo. Por otra parte, el 17,7% de las mujeres menciona estar en desacuerdo con que el teletrabajo cause estos problemas de igual manera, el 16,2% del género masculino señala estar en desacuerdo. Ambos géneros en proporciones similares presentan estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la problemática en cuestión, representando así el 29,1% para el género femenino y 27,5% correspondiente al género masculino. Finalmente existe una minoría de encuestados que están totalmente en desacuerdo (o no aplica) que representa aproximadamente el 9% para el género masculino y el 11,6% para el género femenino. A continuación, la Figura 25 presenta la medida en que le teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades con los colegas.

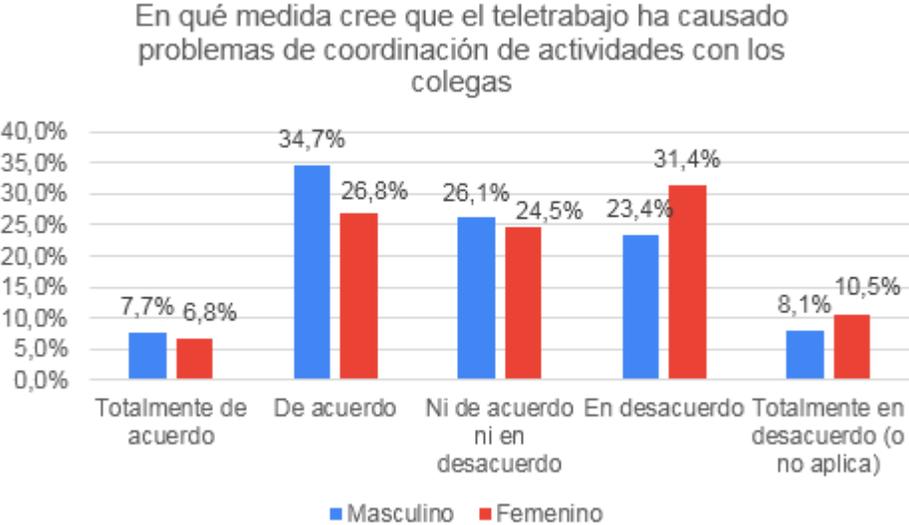


Figura 25. Diferencia de género en coordinación de actividades con colegas
Elaboracion propia

Por su parte a Figura 25, sintetiza los datos conseguidos de la pregunta relacionada a la medida en que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades en este caso relacionada con los colegas de trabajo; en este contexto, se menciona que, la mayor parte de las personas encuestadas correspondientes al 34,7% del género masculino señalan estar de acuerdo en que el teletrabajo ha generado problemas de coordinación de actividades con los colegas de trabajo frente a un 26,8% correspondiente al género femenino, mientras que el 31,4% del género femenino menciona estar en desacuerdo con que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades con colegas frente a un 23,4% correspondiente al género masculino; de esta manera, se puede apreciar como el género masculino percibe que el teletrabajo ha generado mayores problemas en la coordinación de actividades con los colegas de trabajo; mientras que, el género femenino

indica estar en desacuerdo con que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación relacionados a estos actores; ahora bien, los datos también indican que existe una cierta parte de los encuestados que ni están de acuerdo ni están en desacuerdo representando así el 24,5% para el género femenino y el 26,1% para el género masculino; por otra parte, los datos señalan que cerca del 7,7% de los encuestados del género masculino mencionan estar totalmente de acuerdo; mientras que, para el género femenino es de 6,8% para este apartado. De igual forma, existe una pequeña parte de encuestados que están totalmente en desacuerdo (o no aplica), que representa aproximadamente el 8.1% para el género masculino y el 10,5% para el género femenino. Esto indica, como durante el teletrabajo para las mujeres no ha sido tan complicado coordinar actividades con los colegas de trabajo, en comparación a los hombres. A continuación, se presenta la Figura 26, que refleja la medida en la que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades con supervisores o jefes.

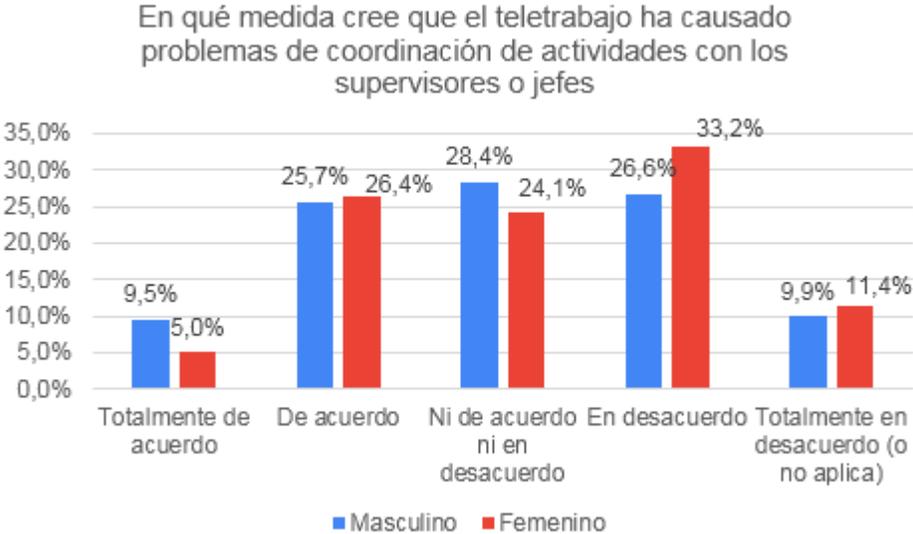


Figura 26. Diferencia de género en coordinación de actividades con jefes
Elaboración propia

Para este apartado, la Figura 26 agrupa los datos obtenidos de la pregunta relacionada a la medida en que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades, en este caso relacionada con los supervisores o jefes; en este contexto, se tiene que la mayor parte de las personas encuestadas correspondientes al 33,2% del género femenino señalan estar en desacuerdo en que el teletrabajo ha generado problemas de coordinación de actividades con los supervisores o jefes, mientras que, el 26,6% del género masculino indica estar en desacuerdo con que el teletrabajo cause problemas de coordinación de actividades con estos actores; de igual forma, se indica que cerca del 26,4% del género

femenino y el 25,7% correspondiente al género masculino están de acuerdo en que el teletrabajo ha causado problemas al momento de coordinar actividades con sus jefes, también existe una gran parte de los encuestados que indican ni estar de acuerdo ni en desacuerdo con que el teletrabajo ha generado problemas de coordinación de actividades representando así a un 28,4% para el género masculino y un 24,1% para el género femenino,

En ese sentido, la Figura 26 refleja, que apenas el 9,5% perteneciente al género masculino y el 5% al género femenino están totalmente de acuerdo, con respecto a que el teletrabajo ha sido la causante de problemas relacionados a la coordinación de actividades, de igual forma, una pequeña proporción de los encuestados mencionan estar totalmente en desacuerdo (o no aplica), en que el teletrabajo ha sido la responsable de causar problemas relacionados a la coordinación de actividades, representando así un 9,9% para el género masculino y un 11,4% correspondiente al género femenino. De esta manera, se puede apreciar como el género masculino percibe que el teletrabajo no ha generado mayores problemas en la coordinación de actividades con los jefes; mientras que, el género femenino indica de igual manera estar en desacuerdo con que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación relacionados a estos actores. A continuación, se presenta la Figura 27 que presenta la medida en la que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades con familia que no convive.

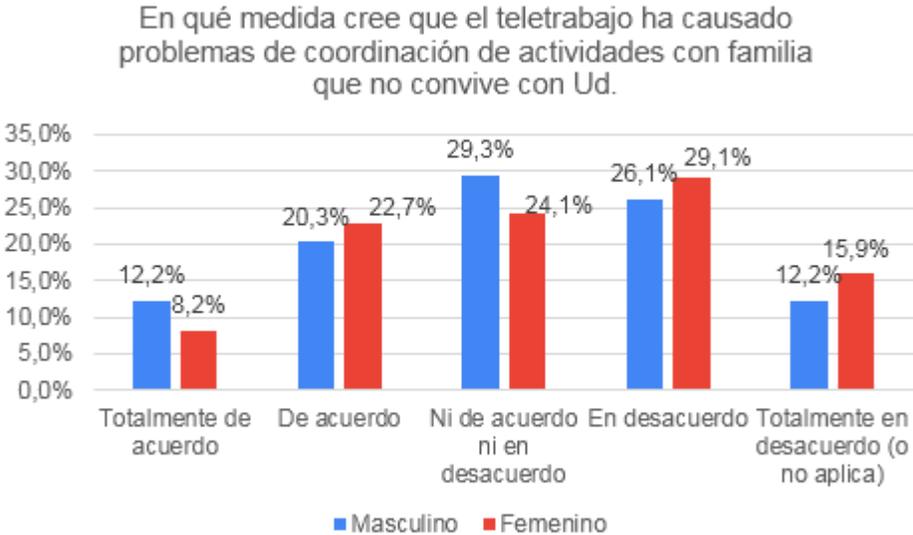


Figura 27. Diferencia de género en coordinación de actividades con familia
Elaboracion propia

Para este apartado, la Figura 27 reúne los datos conseguidos de la pregunta relacionada a la medida en que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades, en este caso relacionada con la familia (que no convive con la persona encuestada), en este contexto, la mayor parte de las personas encuestadas correspondientes al 29,1% del género femenino, mencionan estar en desacuerdo con respecto a que el teletrabajo ha generado problemas de coordinación de actividades con la familia que no convive con ellos, frente a un 26,1% correspondiente al género masculino. Los datos también indican, que el 20,3% del género masculino y el 22,7% del género femenino está de acuerdo en que el teletrabajo ha sido la principal fuente de problemas, para este apartado de estudio. Una gran proporción, de los encuestados indican que, ni están de acuerdo ni en desacuerdo representando así al 29,3% para el género masculino y el 24,1% correspondiente al género femenino.

En base a lo anterior, se puede decir que ambos géneros no consideran que el teletrabajo sea el causante de los problemas de coordinación de actividades con la familia que no convive con ellos. Ahora bien, los datos también reflejan que el 12,2% de los encuestados pertenecientes al género masculino y el 8,2% correspondiente al género femenino, mencionan que, están totalmente de acuerdo y consideran que el teletrabajo es la razón principal de los problemas de coordinación de actividades con la familia que no convive con ellos, mientras que el 12,2% del género masculino y el 15,9% correspondiente al género femenino señalan que están totalmente en desacuerdo (o no aplica), ya que no consideran que el teletrabajo sea la razón principal para la problemática tratada. A continuación, se presenta la Figura 28 que indica la medida en la que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades con amigos fuera del ámbito laboral.

En qué medida cree que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades con amigos fuera del ámbito laboral

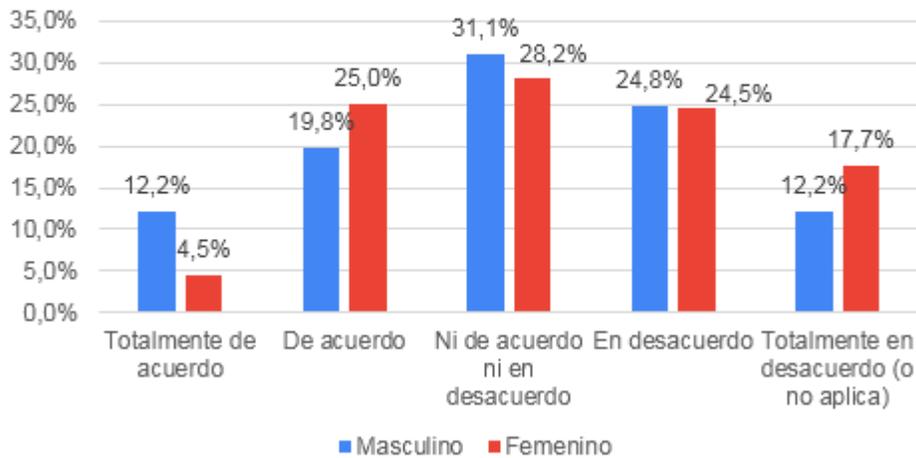


Figura 28. Diferencia de género en coordinación de actividades con amigos
Elaboración propia

Por su parte la Figura 28, reúne los datos conseguidos de la pregunta relacionada a la medida en que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades, en este caso relacionada con los amigos fuera del ámbito laboral para este contexto, se indica que, la mayor parte de las personas encuestadas correspondientes al 25% del género femenino; mencionan que, están de acuerdo con el hecho de que el teletrabajo ha sido el causante de los problemas de coordinación de las actividades, con amigos fuera del ámbito laboral, frente a un 19,8% correspondiente al género masculino que coincide con en esta percepción; por otra parte, el 24,8% del género masculino menciona que está en desacuerdo con el hecho de que el teletrabajo sea causante de problemas de coordinación de actividades con amigos fuera del entorno laboral, mientras que, el 24,5% del género femenino coincide con esta percepción. Es importante, mencionar que existe una gran proporción de encuestados, que ni están de acuerdo, ni en desacuerdo, representado el 31,1% para el género masculino y el 28,2% para el género femenino. En base a lo anterior se puede decir que, a pesar de que no existe una gran diferencia de percepción entre ambos géneros, el género masculino y femenino consideran que el teletrabajo, no es la causante de los problemas de coordinación de actividades con amigos fuera del ámbito laboral, También, es importante mencionar que los datos, indican que, el 12,2% del género masculino y el 4,5% del género femenino, están totalmente de acuerdo en que el teletrabajo, es el causante de los problemas de coordinación, mientras que, el 17,7% del género femenino y el 12,2% del género masculino, consideran que, están totalmente en

desacuerdo (o no aplica), con el hecho de que el teletrabajo cause problemas de coordinación de actividades con amigos. A continuación, se presenta la Figura 29 que refleja la medida en la que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades para los actores de estudio antes mencionados.

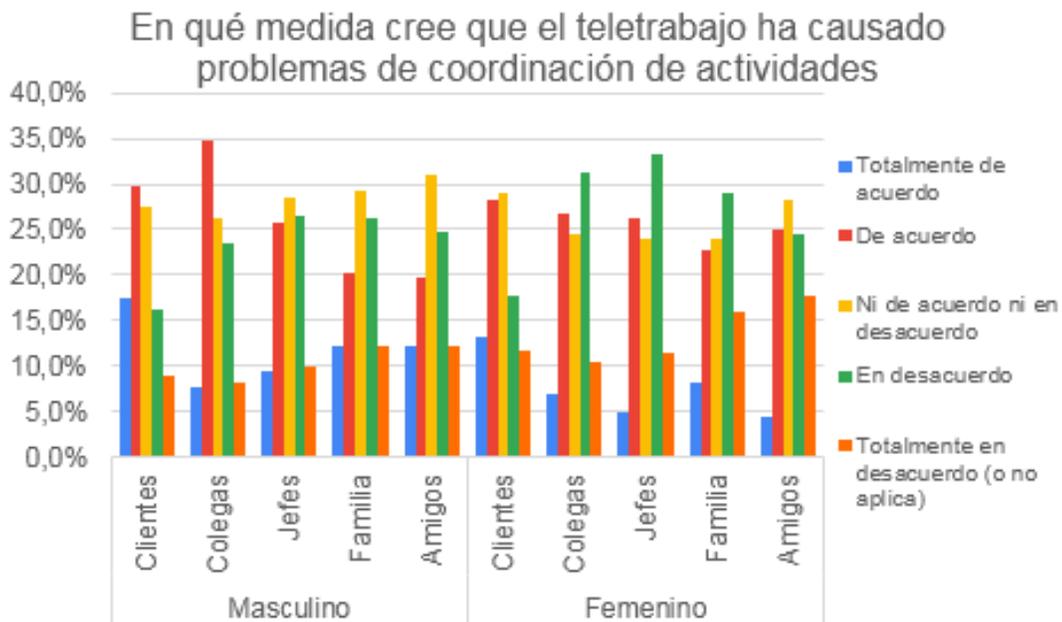


Figura 29. Diferencia de género en coordinación de actividades
Elaboración propia

Por último, la Figura 29 muestra de manera general que, el género masculino, tiene una percepción en la que considera que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades (barra roja) con clientes (estudiantes para el caso de profesores) y con los colegas del trabajo; mientras que, la percepción del género femenino, indica que, el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades con clientes y ligeramente con los amigos (fuera del ámbito laboral). En base a lo expresado anteriormente, podemos decir que, ambos géneros muestran coordinar de mejor manera las actividades (barra verde) con supervisores o jefes y familiares (que no conviven con ellos), lo que no solo demuestra que los teletrabajadores no pierden la comunicación con sus superiores, sino que también pueden coordinar actividades con sus familiares para ambos géneros; y en mayor parte con sus amigos (fuera de lo laboral) para el género masculino. Esto indica que, las mujeres tienen una mejor coordinación de actividades con personas relacionadas al ámbito profesional y familiar, mientras que, los hombres tienen una mejor coordinación de actividades con amigos, familiares, jefes; reflejando así, una vida social más amplia para el género masculino.

3.1.4. Diferencias de género de acuerdo a las afectaciones de la salud mental en teletrabajo por Covid-19.

El tercer objetivo específico de esta investigación esta relacionado a, determinar las diferencias de género en cuento a las afectaciones de la salud mental en teletrabajo por Covid-19; en ese sentido, se han considerado los datos recabados de la seccion de salud mental que nos permitirá estudiar los resultados obtenidos. Los respectivos análisis teniendo en cuenta la salud mental se encuentran detallados a continuación.

3.1.4.1. Análisis de las afectaciones de la salud mental en teletrabajo por Covid-19 según el género

Para el análisis relacionado a las afectaciones de la salud mental en teletrabajo por Covid-19, se tomó como referencia la pregunta que se encuentra ubicada en la sección de salud mental, de la encuesta aplicada, misma que va ser analizada y servirá para determinar con más claridad las diferencias de género. A continuación, se presenta la Tabla 22, en la que se podrá apreciar, las diferencias de género con respecto a la salud mental del teletrabajador.

Tabla 22. Diferencia de género teniendo en cuenta las afectaciones de la salud mental durante el teletrabajo

	GÉNERO		Significancia
	FEMENINO (MEDIA)	MASCULINO (MEDIA)	
PREGUNTA: Por favor, indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones			
Se ha sentido enfermo	1,75	1,67	0,309
Ha tenido dolores de cabeza	2,10	1,81	0,001
Ha sentido presión en la cabeza	2,07	1,69	0,000066
Ha perdido el sueño por preocupaciones	2,21	2,08	0,180
Ha estado con problemas de conciliar el sueño	2,25	2,10	0,120
Se siente constantemente bajo estrés	2,32	2,08	0,013

Ha estado molesto y con mal temperamento	2,14	1,99	0,085
Ha estado nervioso todo el tiempo	2,00	1,83	0,048
Siente que las cosas le toman más tiempo para hacerse	2,35	2,19	0,099
Se siente capaz de tomar buenas decisiones	2,38	2,28	0,336
Consigue disfrutar de las actividades diarias	2,44	2,29	0,127
Consigue mantenerse ocupado	2,86	2,51	0,000093
Se siente una persona con menos valía	1,40	1,41	0,777
Siente que la vida no tiene sentido	1,35	1,38	0,428
Siente que no consigue hacer las cosas por su estado mental	1,48	1,50	0,478

Elaboración propia.

En la Tabla 22, se puede encontrar ciertas diferencias significativas donde las mujeres indicaron tener una mayor presencia de afectaciones relacionados a la salud mental, como: el caso de sentir dolores en la cabeza cuya significancia es de 0,001, presión en la cabeza con una significancia de 0,000066, un aumento del estrés de manera constante con una significancia de 0,013, un mayor nivel de nerviosismo con una significancia de 0,048, de igual manera, presentan un mayor nivel de sentirse más ocupados con una significancia de 0,000093. Esto indica cómo la modalidad de teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 el género femenino se ha visto más afectado en comparación del género masculino. A continuación, se presenta la Figura 30 que representa la sensación de enfermedad.

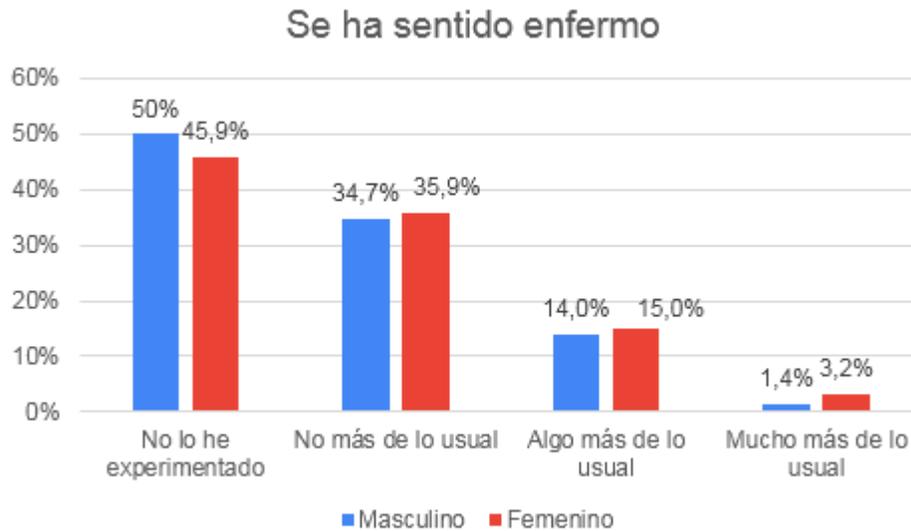


Figura 30. Diferencia de género relacionado a la salud
Elaboración propia

Como primer punto, se tiene que con la ayuda de la encuesta se pudieron conseguir los siguientes datos expresados en la Figura 30, misma que indica las diferencias de género en relación a la pregunta de si se ha sentido enfermo durante la modalidad de teletrabajo, en ese sentido se puede apreciar que la mayor parte de las personas encuestadas mencionan no haberlo experimentado, correspondiente al 50% para el género masculino y el 45,9% para el género femenino, mientras que otra gran parte mencionan no haberlo experimentado más de lo usual representado el 34,7% para el género masculino y el 35,9% para el género femenino. Sin embargo, existe otra parte de la muestra estudiada que menciona haberlo experimentado algo más de lo usual correspondiendo 15% para el género femenino y el 14% para el género masculino, de igual manera la Figura 30 muestra que una minoría ha expresado haberlo experimentado mucho más de lo usual representando el 3,2% para el género femenino y apenas el 1,4% para el género masculino.

En base a lo anterior, y a pesar de que no exista una gran diferencia entre ambos grupos pues, los valores alcanzados son bastante similares, aun así, es posible identificar que entre las personas que han empezado a sentirse enfermos durante la modalidad de teletrabajo algo más de lo usual y mucho más de lo usual corresponden al género femenino ya que, obtuvieron un porcentaje ligeramente más elevado a comparación del género masculino. A continuación, se presenta la Figura 31 que representa la sensación de dolores de cabeza.

Ha tenido dolores de cabeza

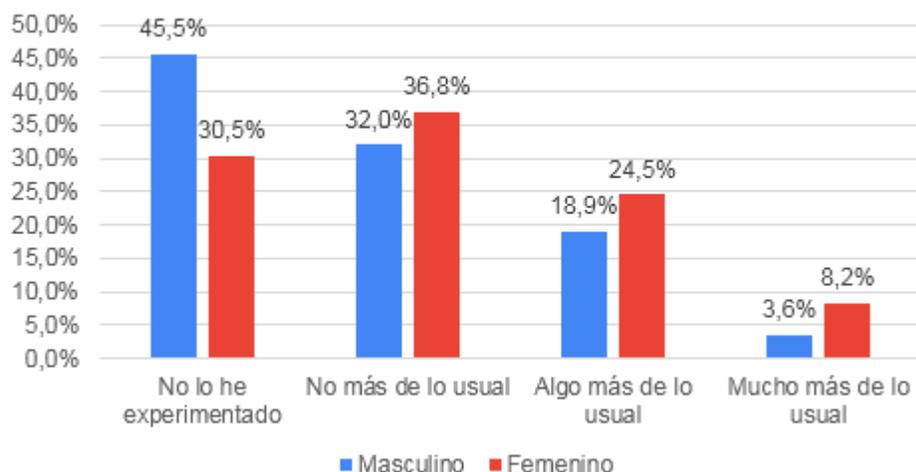


Figura 31. Diferencia de género relacionado a dolores de cabeza
Elaboración propia

Como segundo punto, se tiene que por medio de la encuesta se pudieron conseguir los siguientes datos expresados en la Figura 31, misma que indica las diferencias de género en relación a la pregunta de si ha tenido dolores de cabeza durante la modalidad de teletrabajo, en ese sentido se puede apreciar que una gran parte de las personas encuestadas mencionan no haberlo experimentado, correspondiente al 45,5% para el género masculino y el 30,5% para el género femenino, mientras que otra gran parte mencionan no haberlo experimentado más de lo usual representado así el 32% para el género masculino y el 36,8% para el género femenino. Sin embargo, existe otra parte de la muestra estudiada que indica: haberlo experimentado algo más de lo usual, correspondiendo el 24,5% para el género femenino y el 18,9% para el género masculino, de igual forma, la Figura 31 muestra que una minoría ha expresado: haberlo experimentado mucho más de lo usual, representando el 8,2% para el género femenino y apenas el 3,6% para el género masculino. En ese contexto, se puede apreciar que existen diferencias entre géneros pues los valores alcanzados son dispares y es posible identificar que entre las personas que han empezado a tener dolores de cabeza durante la modalidad de teletrabajo, algo más de lo usual y mucho más de lo usual, son generalmente del género femenino, pues, son quienes obtuvieron un porcentaje más elevado a comparación del género masculino, indicando así, que hay más mujeres que presentan este problema, por lo que el teletrabajo durante la pandemia ha afectado más al género femenino que al masculino, en base a esto, también es posible observar que, generalmente los hombres no experimentan dolores de cabeza tan frecuente como las mujeres en el contexto de teletrabajo por Covid-

19. A continuación, se presenta la Figura 32 que representa la sensación de presión en la cabeza.

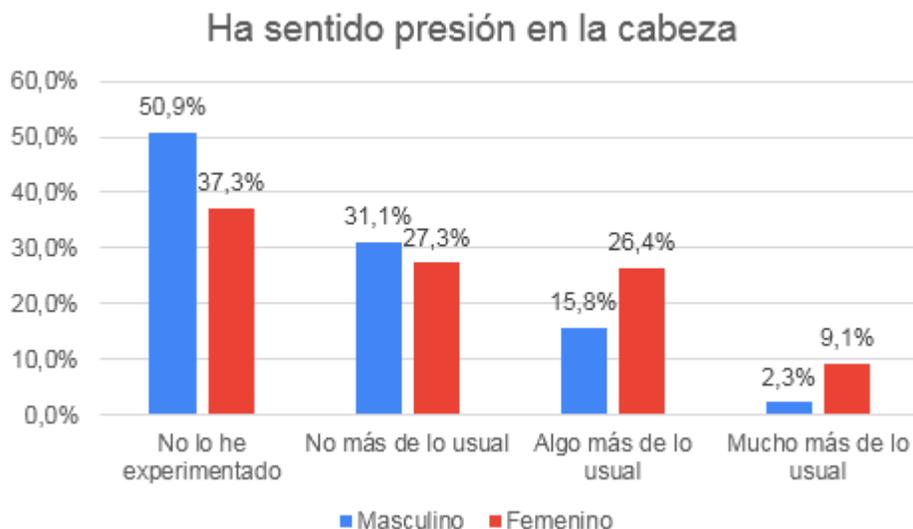


Figura 32. Diferencia de género relacionado a presión de cabeza
Elaboración propia

Como tercer punto, se tiene que a través de la encuesta se pudieron conseguir los siguientes datos expresados en la Figura 32, misma que, indica las diferencias de género en relación a la pregunta de: si ha sentido presión en la cabeza durante la modalidad de teletrabajo, en ese sentido, se puede apreciar que una gran parte de las personas encuestadas mencionan no haberlo experimentado, correspondiente al 50,9% para el género masculino y el 37,3% para el género femenino, mientras que, otra gran mencionan no haberlo experimentado más de lo usual representado así el 31,1% para el género masculino y el 27,3% para el género femenino. Sin embargo, existe otra parte de la muestra estudiada que indica, haberlo experimentado algo más de lo usual correspondiendo 26,4% para el género femenino y el 15,8% para el género masculino, en ese sentido, la Figura 32 muestra que, una minoría ha expresado haberlo experimentado mucho más de lo usual representando el 9,1% para el género femenino y apenas el 2,3% para el género masculino. En referencia a lo anterior, se puede apreciar que existen diferencias de género, pues, los valores alcanzados son dispares y es posible identificar que, entre las personas que han empezado a sentir presión en la cabeza durante la modalidad de teletrabajo, algo más de lo usual y mucho más de lo usual, son generalmente del género femenino, pues, son quienes obtuvieron un porcentaje más elevado a comparación del género masculino, indicando así que hay más mujeres que presentan este

problema, por tal motivo, se puede decir que el teletrabajo durante la pandemia, ha afectado en mayor medida al género femenino que al masculino, ahora bien. La Figura 32 también nos permite observar, que este tipo de afecciones impactan menos a los hombres que a las mujeres, pues, más de la mitad del género masculino afirma no haber experimentado presión en la cabeza durante la modalidad de teletrabajo. A continuación, se presenta la Figura 33 que representa la sensación relacionada a la pérdida del sueño.

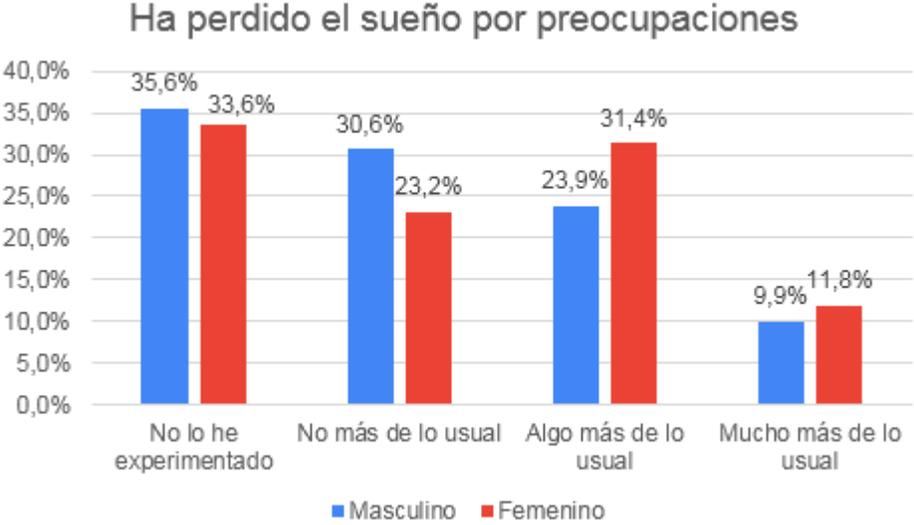


Figura 33. Diferencia de género en la pérdida del sueño
Elaboración propia

Como cuarto punto, se tiene que con la ayuda de la encuesta se pudieron conseguir los siguientes datos expresados en la Figura 33, misma que, indica las diferencias de género en relación a la pregunta de: si ha perdido el sueño por preocupaciones durante la modalidad de teletrabajo, de esta manera, se puede apreciar que la mayor parte de las personas encuestadas mencionan no haberlo experimentado, correspondiente al 35,6% para el género masculino y el 33,6% para el género femenino, mientras que, otra parte indica no haberlo experimentado más de lo usual, representado así el 30,6% para el género masculino y el 23,2% para el género femenino. De igual forma, existe otra parte de la muestra estudiada que indica haberlo experimentado algo más de lo usual, correspondiendo al 31,4% para el género femenino y el 23,9% para el género masculino, al mismo tiempo la Figura 33 muestra que, una pequeña parte ha expresado haberlo experimentado mucho más de lo usual, representando el 11,8% para el género femenino y el 9,9% para el género masculino.

En base a lo anterior, se puede apreciar que existen ligeras diferencias de género, pues, los valores alcanzados son muy variados y es posible identificar que entre las personas que han empezado a sentir pérdida, del sueño por preocupaciones durante la modalidad de teletrabajo, algo más de lo usual y mucho más de lo usual, son en mayor medida del género femenino, pues, son quienes reflejan un porcentaje más elevado a comparación del género masculino, indicando así, que hay más mujeres que presentan este problema, por tal motivo, se puede decir que el teletrabajo durante la pandemia ha afectado ligeramente en mayor medida al género femenino que al masculino.

De hecho, la Figura 33 también nos permite observar que, este tipo de afecciones impactan mayormente a las mujeres que, a los hombres, pues aproximadamente el 33,8% del género masculino afirma haber experimentado, algo más de lo usual o mucho más de lo usual, la pérdida del sueño por preocupaciones durante la modalidad de teletrabajo mientras que para las mujeres corresponde el 43,2%. A continuación, se presenta la Figura 34 que representa la sensación relacionada con la problemática de conciliar el sueño.

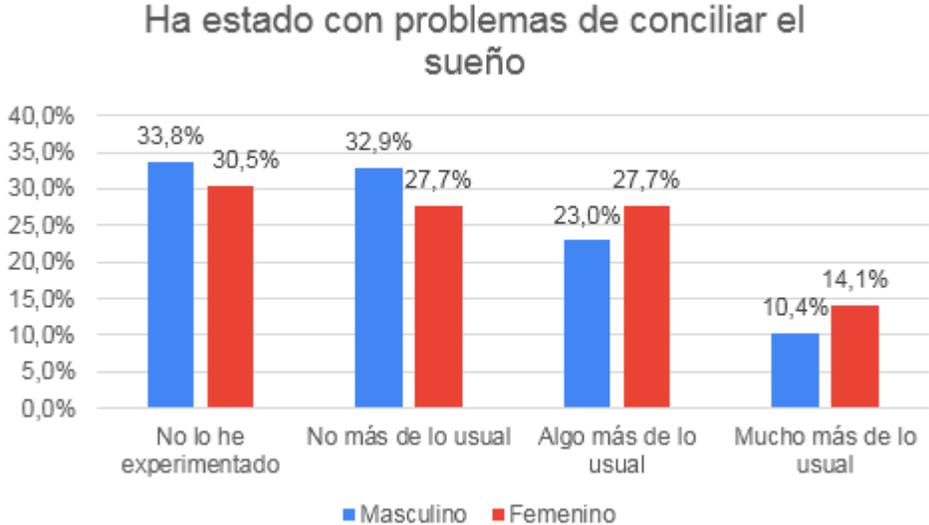


Figura 34. Diferencia de género en la conciliación del sueño
Elaboración propia

Como quinto punto, se tiene que, a través de la encuesta se pudieron conseguir los datos expresados en la Figura 34, misma que, indica las diferencias de género en relación a la pregunta de: si ha tenido problemas de conciliar el sueño por preocupaciones durante la modalidad de teletrabajo, de esta manera, se puede apreciar que una parte de las personas encuestadas indican no haberlo experimentado, correspondiente al 33,8% para el género masculino y el 30,5% para el género femenino, mientras que, otra parte indica no haberlo

experimentado más de lo usual, representado así el 32,9% para el género masculino y el 27,7% para el género femenino. De igual forma, existe otra parte de la muestra estudiada que indica haberlo experimentado algo más de lo usual, correspondiendo 27,7% para el género femenino y el 23% para el género masculino, al mismo tiempo, la Figura 34 muestra que, una parte ha expresado haberlo experimentado mucho más de lo usual, representando el 14,1% para el género femenino y el 10,4% para el género masculino.

En ese contexto, se puede apreciar que existen ligeras diferencias de género, pues, los valores alcanzados permiten identificar que entre las personas que han tenido problemas de conciliar el sueño, por preocupaciones durante la modalidad de teletrabajo, algo más de lo usual y mucho más de lo usual, son en mayor parte del género femenino, pues, son quienes reflejan porcentajes más elevado a comparación al género masculino, indicando así que hay más mujeres que presentan este tipo de malestares, en referencia a lo anterior, se puede decir que el teletrabajo durante la pandemia, ha afectado un poco más al género femenino que al masculino, de hecho, la Figura 34 nos permite observar que este tipo de afecciones impactan mayormente a las mujeres que a los hombres, pues, aproximadamente el 33,4% del género masculino afirma haber experimentado, algo más de lo usual o mucho más de lo usual, problemas para conciliar el sueño durante la modalidad de teletrabajo, mientras que para las mujeres corresponde el 41,8%. A continuación, se presenta la Figura 35 que representa la sensación relacionada con la sensación de estar bajo estrés.

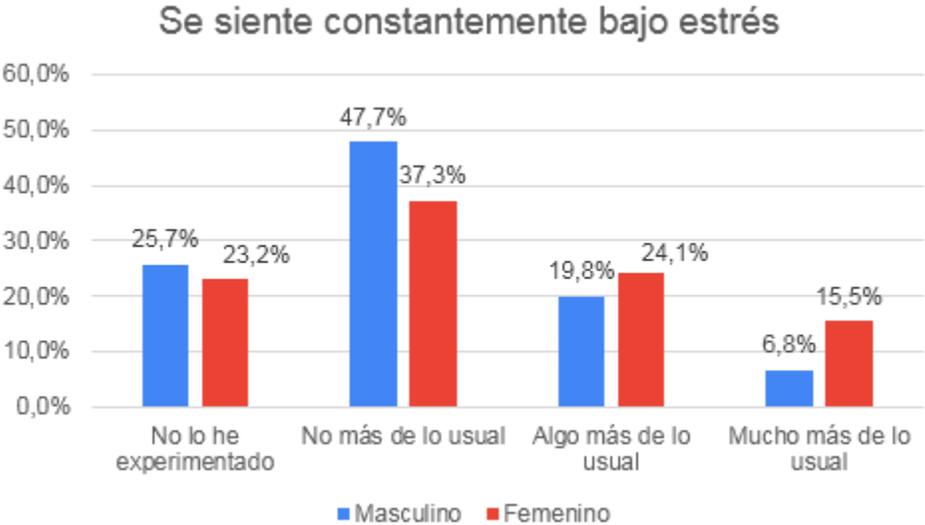


Figura 35. Diferencia de género en relación al estrés
Elaboración propia

Como sexto punto, se tiene que con la ayuda de la encuesta se pudieron reunir los datos expresados en la Figura 35, misma que, indica las diferencias de género en relación a la pregunta de si se ha sentido constantemente bajo estrés durante la modalidad de teletrabajo, de esta manera, se puede apreciar que una parte de las personas encuestadas indican no haberlo experimentado, correspondiente al 25,7% para el género masculino y el 23,2% para el género femenino, mientras que, otra parte indica no haberlo experimentado más de lo usual, representado así el 47,7% para el género masculino y el 37,3% para el género femenino. Al mismo tiempo, existe otra parte de la muestra estudiada, que indica haberlo experimentado algo más de lo usual correspondiendo 24,1% para el género femenino y el 19,8% para el género masculino, de igual forma, se muestra que, una parte ha expresado haberlo experimentado mucho más de lo usual representando el 15,5% para el género femenino y el 6,8% para el género masculino.

En base a esto, se puede identificar que existen diferencias de género, pues, los valores alcanzados permiten reconocer que entre las personas que se han sentido constantemente bajo estrés, durante la modalidad de teletrabajo, algo más de lo usual y mucho más de lo usual, son en mayor parte del género femenino; dado que, son quienes reflejan porcentajes más elevado a comparación al género masculino, indicando así, que hay más mujeres que presentan esta afección, en referencia a lo anterior, se puede decir que el teletrabajo durante la pandemia ha impactado negativamente más al género femenino, que al masculino, pues, cerca del 40% de las mujeres indican que han sentido estrés con mayor frecuencia en modalidad de teletrabajo a comparación con los hombres que corresponde aproximadamente al 26%, por tal motivo hay que poner mucha atención a quienes lo experimenten ya que esta afección llega a ser muy perjudicial para la salud de las personas. A continuación, se presenta la Figura 36 que representa la sensación relacionada con el mal temperamento.

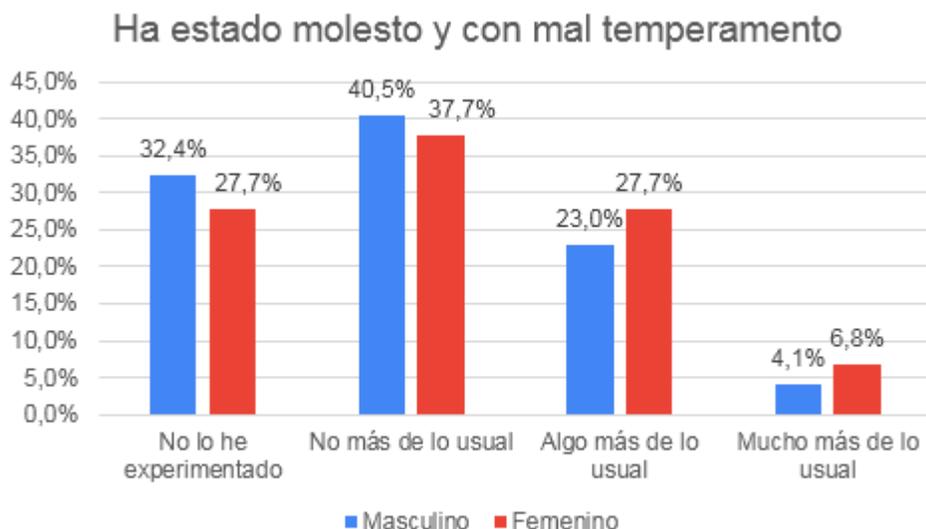


Figura 36. Diferencia de género en relación al temperamento
Elaboracion propia

Como séptimo punto, se tiene que por intermedio de la encuesta se pudieron recabar los datos expresados en la Figura 36, misma que, indica las diferencias de género en relación a la pregunta de: si ha estado molesto y con mal temperamento durante la modalidad de teletrabajo, en base a esto, se puede apreciar que una parte de las personas encuestadas indican no haberlo experimentado, correspondiente al 32,4% para el género masculino y el 27,7% para el género femenino, mientras que, otra mayor parte indica no haberlo experimentado más de lo usual, representado así el 40,5% para el género masculino y el 37,7% para el género femenino. De igual forma, existe otra parte de la muestra estudiada que indica haberlo experimentado algo más de lo usual, correspondiendo 27,7% para el género femenino y el 23% para el género masculino, al mismo, tiempo la Figura 36 muestra que una parte ha expresado haberlo experimentado mucho más de lo usual, representando el 6,8% para el género femenino y el 4,1% para el género masculino.

En relación a lo anterior, se puede establecer que existen ligeras diferencias de género, pues, los valores alcanzados permiten reconocer que entre las personas que han estado molestas y con mal temperamento, durante la modalidad de teletrabajo, algo más de lo usual y mucho más de lo usual, son en mayor parte del género femenino, pues, son quienes reflejan porcentajes más altos a comparación al género masculino, indicando así, que hay más mujeres que presentan este problema, en referencia a lo anterior, se puede decir que el teletrabajo durante la pandemia ha generado inconvenientes en mayor medida al género femenino, que al masculino, pues, cerca del 35% de las mujeres indican que han estado

con mal temperamento, algo más de lo usual o mucho más de lo usual, con mayor frecuencia en modalidad de teletrabajo a comparación con los hombres que corresponde aproximadamente al 27%. A continuación, se presenta la Figura 37 que representa la sensación relacionada con el nerviosismo.

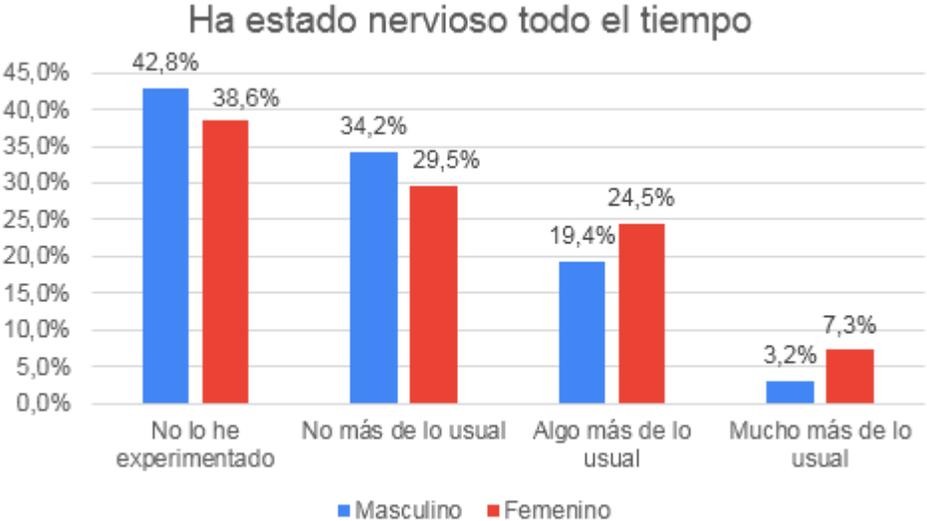


Figura 37. Diferencia de género en relación al nerviosismo
Elaboración propia

Como octavo punto, se tiene que a través de la encuesta se pudieron reunir los datos expresados en la Figura 37, misma que, indica las diferencias de género en relación a la pregunta de si ha estado nervioso todo el tiempo, durante la modalidad de teletrabajo, en referencia a esto, se puede apreciar que una parte de las personas encuestadas indican no haberlo experimentado, correspondiente al 42,8% para el género masculino y el 38,6% para el género femenino, mientras que, otra parte indica no haberlo experimentado más de lo usual, representado así el 34,2% para el género masculino y el 29,5% para el género femenino. De igual forma, existe otra parte de la muestra estudiada que indica haberlo experimentado, algo más de lo usual, correspondiendo 24,5% para el género femenino y el 19,4% para el género masculino, al mismo tiempo, la Figura 37 muestra que una parte ha expresado haberlo experimentado mucho más de lo usual representando el 7,3% para el género femenino y el 3,2% para el género masculino.

En este sentido, se puede establecer que existen diferencias de género, pues, los valores alcanzados permiten determinar que entre las personas que han estado nerviosas todo el tiempo durante la modalidad de teletrabajo, son en mayor parte del género femenino, pues, son quienes reflejan porcentajes más elevados a comparación al género masculino, indicando así que hay más mujeres que presentan este problema, en referencia a lo anterior, se puede decir que el teletrabajo durante la pandemia, ha generado el estado de nerviosismo en mayor medida al género femenino, que al masculino, pues, cerca del 32% de las mujeres indican que han estado con mal temperamento, algo más de lo usual y mucho más de lo usual, con mayor frecuencia en modalidad de teletrabajo a comparación con los hombres que corresponde aproximadamente al 22%. A continuación, se presenta la Figura 38.

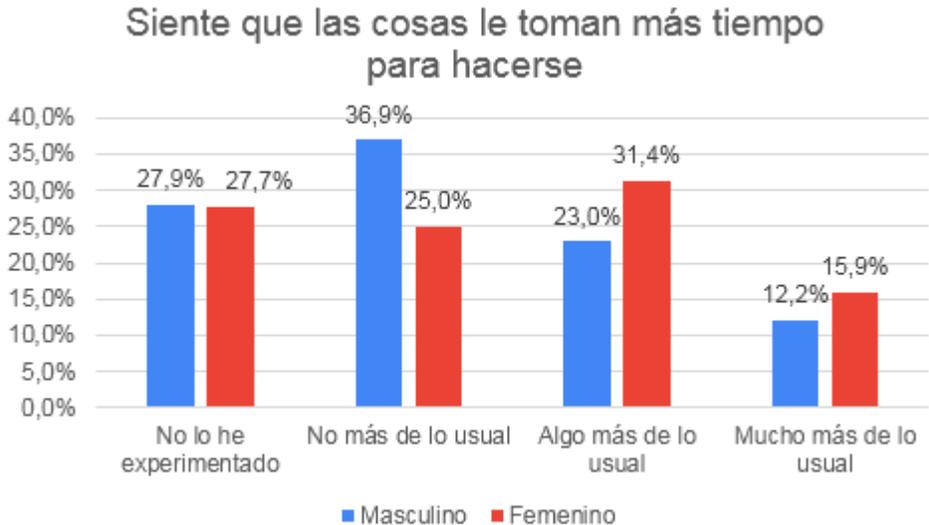


Figura 38. Diferencia de género en relación a la demora
Elaboracion propia

Como noveno punto, se tiene por medio de la encuesta se pudieron obtener los siguientes datos expresados en la Figura 38, misma que, indica las diferencias de género en relación a la pregunta de si ha sentido que las cosas le toman más tiempo para hacerse durante la modalidad de teletrabajo, en base a esto, se puede identificar que una parte de las personas encuestadas indican no haberlo experimentado, correspondiente al 27,9% para el género masculino y el 27,7% para el género femenino, mientras que, otra parte indica no haberlo experimentado más de lo usual representado así el 36,9% para el género masculino y el 25% para el género femenino. De igual forma, existe otra parte de la muestra estudiada que indica haberlo experimentado algo más de lo usual, correspondiendo 31,4% para el género femenino y el 23% para el género masculino, al mismo tiempo, la Figura 38 muestra que

una parte ha expresado haberlo experimentado mucho más de lo usual representando el 15,9% para el género femenino y el 12,2% para el género masculino. En referencia a lo anterior, se puede establecer que existen ligeras diferencias de género, pues, los valores alcanzados permiten determinar que entre las personas que han sentido que las cosas toman más tiempo para hacerse, durante la modalidad de teletrabajo son en mayor parte del género femenino, pues, son quienes indican porcentajes más elevados a comparación al género masculino, indicando así que hay más mujeres que presentan este contratiempo, en base a lo anterior, se puede decir que el teletrabajo durante la pandemia, ha generado la sensación de demora en mayor medida al género femenino, que al masculino, pues, aproximadamente el 47% de las mujeres indican que han tenido esta sensación de demora, algo más de lo usual y mucho más de lo usual, con mayor frecuencia en modalidad de teletrabajo a comparación con los hombres que corresponde aproximadamente al 35,2%. A continuación, se presenta la Figura 39 que representa la capacidad de tomar buenas decisiones.

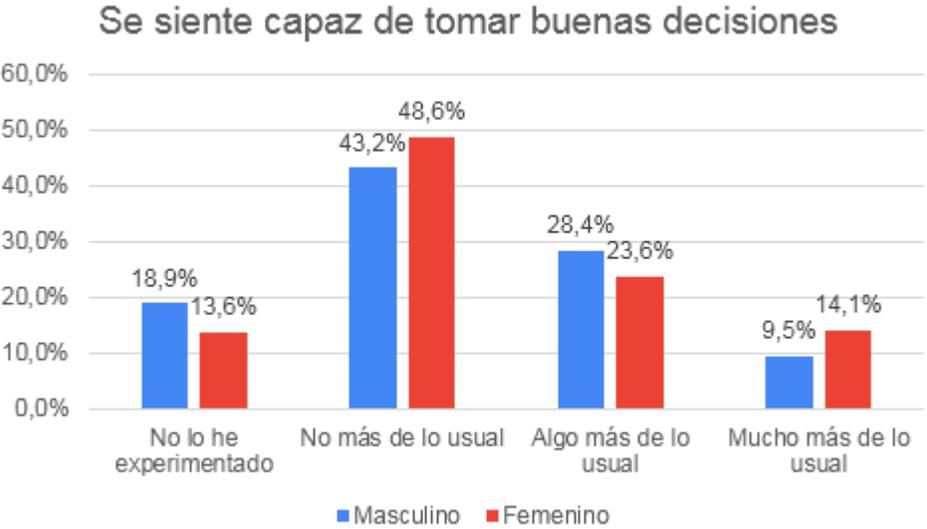


Figura 39. Diferencia de género en relación a las decisiones
Elaboracion propia

Como décimo punto, se tiene que con la ayuda de la encuesta se pudieron recabar los siguientes datos expresados en la Figura 39, misma que, indica las diferencias de género en relación a la pregunta de si se siente capaz de tomar buenas decisiones durante la modalidad de teletrabajo, en base a esto, se puede precisar que una parte de las personas encuestadas indican no haberlo experimentado, correspondiente al 18,9% para el género masculino y el 13,6% para el género femenino, mientras que, otra parte indica no haberlo experimentado más de lo usual representado así el 43,2% para el género masculino y el

48,6% para el género femenino. De igual forma, existe otra parte de la muestra estudiada que indica haberlo experimentado algo más de lo usual, correspondiendo 23,6% para el género femenino y el 28,4% para el género masculino, al mismo tiempo, se muestra que una parte ha expresado haberlo experimentado mucho más de lo usual representando el 14,1% para el género femenino y el 9,5% para el género masculino.

En base a lo anterior, se puede establecer que no existen grandes diferencias de género, pues, los valores alcanzados permiten determinar que entre las personas que se han sentido capaz de tomar buenas decisiones durante la modalidad de teletrabajo, algo más de lo usual y mucho más de lo usual, son prácticamente iguales, por parte del género femenino y el género masculino, de esta manera se puede decir que las personas se sienten capaces de tomar buenas decisiones en igual medida entre ambos géneros representando así cerca del 37,7% de las mujeres y del 37,9% correspondiente a los hombres. A continuación, se presenta la Figura 40 que representa la capacidad de disfrutar actividades diarias.

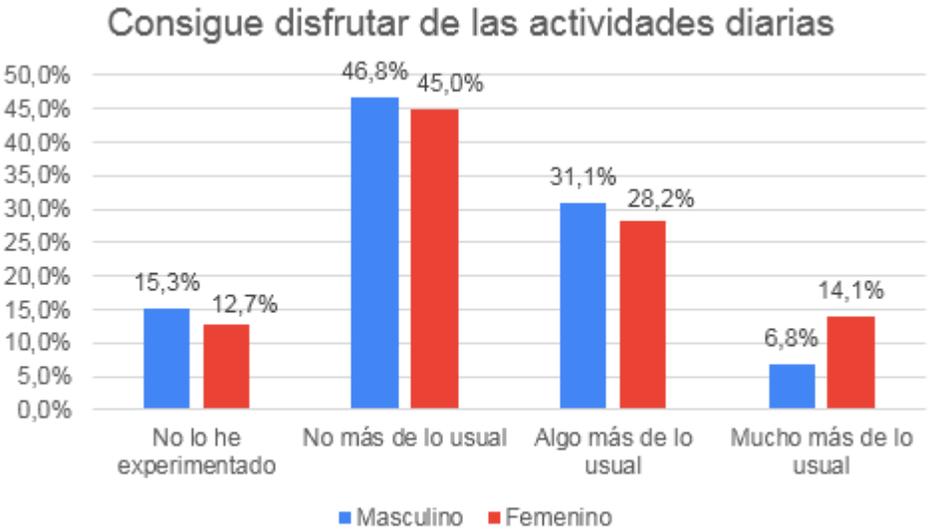


Figura 40. Diferencia de género en relación a la satisfacción
Elaboracion propia

Como décimo primer punto, se tiene que por medio de la encuesta se pudieron reunir los siguientes datos expresados en la Figura 40, misma que, indica las diferencias de género en relación a la pregunta de si consigue disfrutar de las actividades diarias durante la modalidad de teletrabajo, en referencia a esto, se puede identificar que una parte de las personas encuestadas indican no haberlo experimentado, correspondiente al 15,3% para el género masculino y el 12,7% para el género femenino, mientras que, otra parte indica no

haberlo experimentado más de lo usual, representado así el 46,8% para el género masculino y el 45% para el género femenino. De igual forma, existe otra parte de la muestra estudiada que indica haberlo experimentado algo más de lo usual, correspondiendo 28,2% para el género femenino y el 31,1% para el género masculino, al mismo tiempo, se muestra que una parte ha expresado haberlo experimentado mucho más de lo usual, representando el 14,1% para el género femenino y el 6,8% para el género masculino. En base a lo anterior, se puede identificar que existen ligeras diferencias de género, pues, los valores alcanzados permiten determinar que entre las personas que han conseguido disfrutar de las actividades diarias durante la modalidad de teletrabajo, algo más de lo usual y mucho más de lo usual, son en mayor parte del género femenino, pues, son quienes indican porcentajes más elevados a comparación al género masculino, indicando así que hay más mujeres que presentan esta sensación de satisfacción, en referencia a lo anterior, se puede decir que el teletrabajo durante la pandemia ha generado cierta satisfacción en mayor medida al género femenino que al masculino, pues, cerca del 43% de las mujeres indican que han tenido esta sensación a comparación con los hombres que corresponde aproximadamente al 38% y esto se debe en gran parte a estar más cerca de la familia debido a las restricciones impuestas por la pandemia de Covid-19, que obligó a permanecer en casa lo más que podamos. A continuación, se presenta la Figura 41.

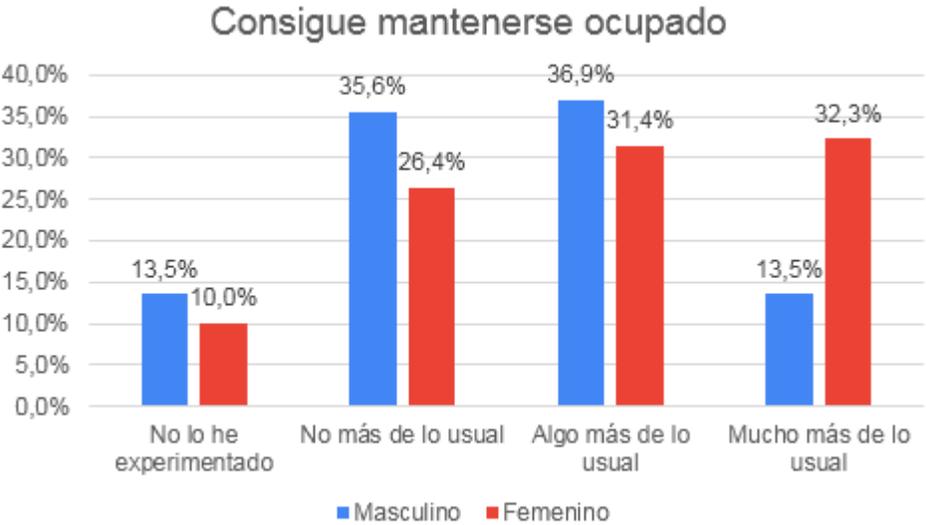


Figura 41. Diferencia de género en relación a la ocupación
Elaboracion propia

Como décimo segundo punto, se tiene que por medio de la encuesta se pudieron obtener los siguientes datos expresados en la Figura 41, misma que, indica las diferencias de género en relación a la pregunta de si ha conseguido mantenerse ocupado durante la

modalidad de teletrabajo, en relación a esto, se puede precisar que una parte de las personas encuestadas indican, no haberlo experimentado, correspondiente al 13,5% para el género masculino y el 10% para el género femenino, mientras que, otra parte indica no haberlo experimentado más de lo usual, representado así el 35,6% para el género masculino y el 26,4% para el género femenino. De igual forma, existe otra parte de la muestra estudiada que indica haberlo experimentado algo más de lo usual, correspondiendo 31,4% para el género femenino y el 36,9% para el género masculino, al mismo tiempo, la Figura 41 muestra que, una parte ha expresado haberlo experimentado mucho más de lo usual, representando el 32,3% para el género femenino y el 13,5% para el género masculino. En este sentido, se puede establecer que existe una diferencia de género, pues, los valores alcanzados permiten determinar que entre las personas que han conseguido mantenerse ocupado durante la modalidad de teletrabajo, son en mayor parte del género femenino, pues, son quienes reflejan porcentajes más elevados a comparación al género masculino, indicando así que hay más mujeres que presentan este problema, en base a lo anterior, se puede decir que el teletrabajo durante la pandemia ha generado una mayor ocupación, algo más de lo usual y mucho más de lo usual, en mayor medida al género femenino, que al masculino pues cerca del 64% de las mujeres indican que han estado con una mayor ocupación en modalidad de teletrabajo a comparación con los hombres que corresponde aproximadamente al 50%, estos resultados tienen concordancia; pues, las mujeres tienen una doble carga de trabajo ya que por un lado están las tareas domésticas y por el otro las tareas laborales remuneradas . A continuación, se presenta la Figura 42 que representa la sensación de menos valía.

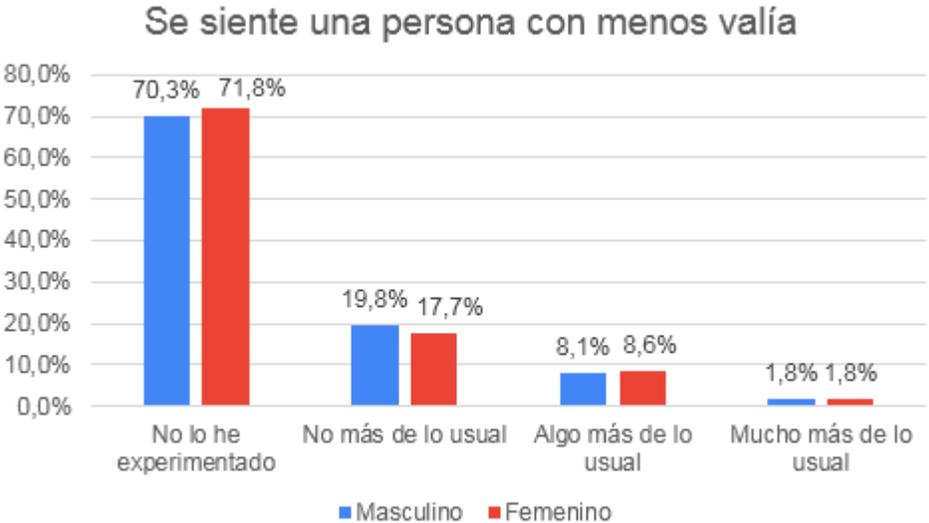


Figura 42. Diferencia de género en relación a la valía
Elaboración propia

Como décimo tercer punto, se tiene a través de la encuesta se pudieron reunir los siguientes datos expresados en la Figura 42, misma que, indica las diferencias de género en relación a la pregunta de si ha sentido con menos valía durante la modalidad de teletrabajo, en base a esto, se puede precisar que, una parte de las personas encuestadas indican no haberlo experimentado, correspondiente al 70,3% para el género masculino y el 71,8% para el género femenino, mientras que, otra parte indica no haberlo experimentado más de lo usual, representado así el 19,8% para el género masculino y el 17,7% para el género femenino. De igual forma existe otra parte de la muestra estudiada que indica haberlo experimentado algo más de lo usual correspondiendo 8,6% para el género femenino y el 8,1% para el género masculino, al mismo tiempo la Figura 42 muestra que, una parte ha expresado haberlo experimentado mucho más de lo usual representando el 1,8% tanto para el género femenino y para el género masculino.

En referencia a lo anterior, se puede establecer que no existe una considerable diferencia de género pues, los valores alcanzados señalan que entre las personas que se han sentido con menos valía durante la modalidad de teletrabajo, algo más de lo usual y mucho más de lo usual, son una proporción menor en relación al total de los teletrabajadores encuestados, en base a lo anterior, se puede decir que el teletrabajo durante la pandemia no ha generado una mayor sensación de sentirse con menor valía, sin embargo, esto no quiere decir que esta situación no exista o que no sea un problema, ya que como se puede observar en la gráfica, hay una pequeña parte de las personas encuestadas que se ha considerado con menos valía. A continuación, se presenta la Figura 43.

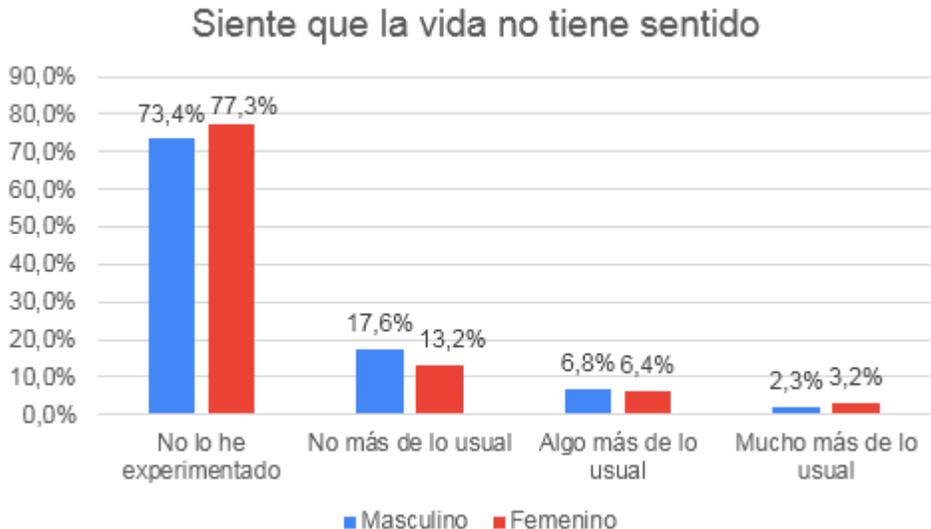


Figura 43. Diferencia de género en relación a la vida
Elaboración propia

Como décimo cuarto punto, se tiene por medio de la encuesta se pudieron recabar los siguientes datos expresados en la Figura 43, misma que, indica las diferencias de género en relación a la pregunta de: ha sentido que la vida no tiene sentido durante la modalidad de teletrabajo, en referencia a esto, se puede precisar que una parte de las personas encuestadas indican no haberlo experimentado, correspondiente al 73,4% para el género masculino y el 77,3% para el género femenino, mientras que, otra parte indica no haberlo experimentado más de lo usual representado así el 17,6% para el género masculino y el 13,2% para el género femenino. De igual forma, existe otra parte de la muestra estudiada que indica haberlo experimentado algo más de lo usual, correspondiendo 6,4% para el género femenino y el 6,8% para el género masculino, al mismo tiempo, la Figura 43 indica que una parte ha expresado haberlo experimentado mucho más de lo usual, representando el 3,2% tanto para el género femenino y el 2,3% para el género masculino. En base a lo anterior, se puede establecer que no existe una considerable diferencia de género, pues, los valores alcanzados señalan que entre las personas que se han sentido que la vida no tiene sentido durante la modalidad de teletrabajo, algo más de lo usual y mucho más de lo usual, son una proporción menor en relación al total de los teletrabajadores encuestados, en referencia a lo anterior, se puede decir que, el teletrabajo durante la pandemia no ha generado una mayor sensación de sentirse que la vida no tiene sentido, sin embargo, eso no quiere decir que el problema no exista ya que como se puede observar en la gráfica, hay una pequeña parte de las personas encuestadas que ha considerado esta situación. A continuación, se presenta la Figura 44 que representa, la sensación de no conseguir hacer las cosas por afectaciones al estado mental.

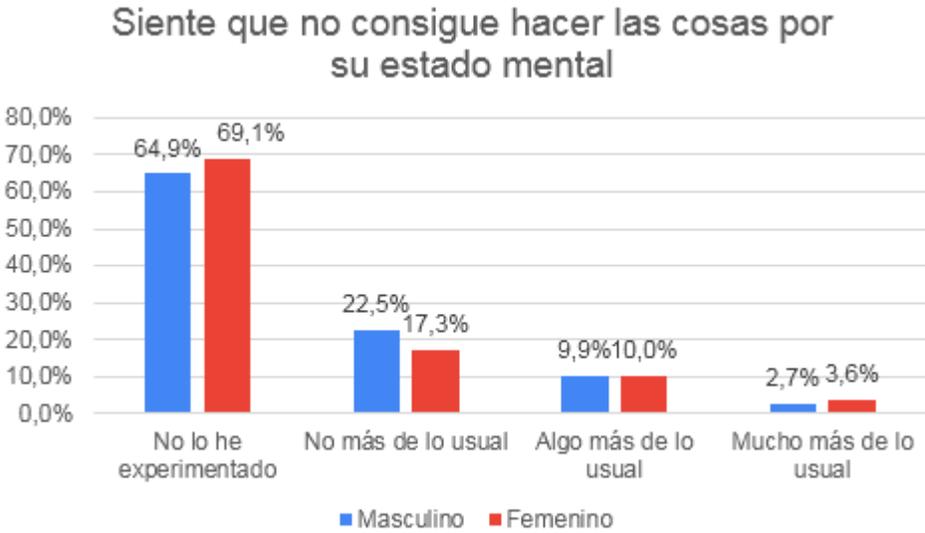


Figura 44. Diferencia de género en relación al estado mental
Elaboración propia

Como décimo quinto punto, se tiene a través de la encuesta se pudieron recopilar los datos expresados en la Figura 44, misma que, señala las diferencias de género en relación a la pregunta de si ha sentido que no consigue hacer las cosas por su estado mental, durante la modalidad de teletrabajo, en relación a esto, se puede determinar que una parte de las personas encuestadas indican no haberlo experimentado, correspondiente al 64,9% para el género masculino y el 69,1% para el género femenino, mientras que, otra parte indica no haberlo experimentado más de lo usual, representado así el 22,5% para el género masculino y el 10% para el género femenino. De igual forma, existe otra parte de la muestra estudiada que indica haberlo experimentado algo más de lo usual, correspondiendo 10% para el género femenino y aproximadamente al 10% para el género masculino, al mismo tiempo, la Figura 44 indica que una parte ha expresado haberlo experimentado mucho más de lo usual representando el 3,6% tanto para el género femenino y el 2,7% para el género masculino.

Con respecto a lo anterior, se puede establecer que no existe una considerable diferencia de género, pues, los valores alcanzados señalan que entre las personas que se han sentido que consiguen hacer las cosas por su estado mental durante la modalidad de teletrabajo, algo más de lo usual y mucho más de lo usual, son una proporción menor en relación al total de los teletrabajadores encuestados, en referencia a lo anterior, se puede decir que el teletrabajo durante la pandemia no ha generado una mayor sensación de no conseguir hacer las cosas a causa del estado mental, sin embargo, eso no quiere decir que el problema no este presente, ya que como se puede observar en la gráfica, hay una pequeña parte de las personas encuestadas que ha considerado esta situación. En definitiva, se puede determinar que las personas se están adaptando al trabajo bajo la modalidad de teletrabajo, ya que les permite una mayor flexibilidad de horarios, características que ayudan al teletrabajado a reducir problemas mentales y emocionales. Ahora bien, para poder comprender de mejor manera la situación por la que están atravesando las personas que participaron en este estudio; a continuación, se presentan correlaciones entre las variables, con la finalidad de entender los problemas que se puedan presentar en las personas que están bajo modalidad de teletrabajo durante Covid-19.

3.1.5. Correlación entre los recursos para teletrabajar, impacto social y la salud mental con el género

3.1.5.1. Correlación entre los recursos para teletrabajar y la salud mental

Para las relaciones entre los recursos, la salud mental y las relaciones sociales; se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, el sistema estadístico que se utilizó para los cálculos fue el programa SPSS. A continuación, en la Tabla 23, se puede verificar como los recursos para teletrabajar tienen una correlación positiva con la existencia de problemas que afectan la salud mental del teletrabajador; además, se puede observar que la correlación entre estas dos variables es baja, indicando que habría otros factores que están influenciando en la salud mental de los teletrabajadores de la población estudiada.

Tabla 23. Correlación entre los recursos para teletrabajar y la salud mental

	Dispongo de toda la información para hacer mi trabajo	Tengo autoridad suficiente para tomar decisiones en el trabajo que hago	Mis actividades y responsabilidades están claramente definidas	Mi jefe se preocupa por mi bienestar y que no me falte nada	Tengo todos los equipos que necesito para poder hacer mi trabajo	Recibo retroalimentación y tengo seguimiento de mi trabajo
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [se ha sentido enfermo]	,143**	,193**	,145**	0,090	,150**	,132**
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [ha tenido dolores de cabeza]	,126**	,169**	,162**	0,060	,160**	,163**

Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [ha sentido presión en la cabeza]	,108*	,183**	,211**	0,083	,177**	,172**
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [ha perdido el sueño por preocupaciones]	,166**	,183**	,181**	,099*	,147**	,168**
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [ha estado con problemas de conciliar el sueño]	,136**	,175**	,175**	,119*	,145**	,163**
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [se siente constantemente bajo estrés]	,192**	,187**	,246**	,248**	,228**	,289**
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [ha estado molesto y con mal temperamento]	,136**	,136**	,230**	,129**	,182**	,205**
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [ha estado nervioso todo el tiempo]	,110*	,170**	,160**	0,080	,164**	,211**
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [siente que las cosas le toman más tiempo para hacerse]	,195**	,226**	,275**	,190**	,220**	,271**
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [se siente capaz de tomar buenas decisiones]	0,007	0,037	0,006	- 0,043	0,049	-0,060
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes	- 0,015	- 0,022	- 0,076	- 0,017	- 0,070	-0,053

sensaciones [consigue disfrutar de las actividades diarias]						
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [consigue mantenerse ocupado]	0,025	0,026	- 0,008	,096*	0,053	0,005
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [se siente una persona con menos valía]	,136**	0,075	,163**	,110*	,158**	,184**
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [siente que la vida no tiene sentido]	,117*	0,083	,208**	0,067	,130**	,152**
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [siente que no consigue hacer las cosas por su estado mental]	,150**	,133**	,168**	,096*	,137**	,228**

Elaboración propia.

3.1.5.2. Correlación entre componentes y las relaciones sociales

A continuación, en la Tabla 24, se puede verificar como los problemas de coordinación de actividades sociales tienen una correlación negativa con la existencia de problemas que afectan la salud mental del teletrabajador; además, se puede observar que la correlación entre estas dos variables es baja. Para la relación entre las interacciones sociales y la existencia de problemas que afectan a la salud mental, se encontraron correlaciones positivas tanto para clientes, colegas y familia, con la presencia de síntomas positivos para la salud como una mayor capacidad de tomar buenas decisiones y conseguir disfrutar de las actividades diarias; del mismo modo, se encontraron correlaciones negativas tanto para clientes, colegas y supervisores/jefes con síntomas negativos para la salud como el mal temperamento, sensaciones depresivas como sentir que la vida no tiene sentido, sentirse con menos valía. Las correlaciones encontradas fueron débiles indicando que habría otros elementos que influyen en las afectaciones de la salud mental de los teletrabajadores de la

población estudiada. Del mismo modo, se pueden verificar correlaciones negativas que tienen los problemas de coordinación de actividades sociales tanto para clientes, colegas y supervisores o jefes, con la presencia de recursos para el teletrabajo

Tabla 24. Correlaciones entre componentes y relaciones sociales durante teletrabajo

	Identifique con quiénes mantiene una interacción social					En qué medida cree que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades				
	Cientes	Colegas de trabajo	Supervisores o jefes	Familia	Amigos	Cientes	Colegas de trabajo	Supervisores o jefes	Familia	Amigos
Recursos para el teletrabajo										
Dispongo de toda la información para hacer mi trabajo	-0,081	-0,112*	-0,038	-0,045	-0,118*	-0,119*	-0,138**	-0,130**	-0,062	-0,073
Tengo autoridad suficiente para tomar decisiones en el trabajo que hago	-0,019	0,021	0,062	0,006	-0,001	-0,024	-0,077	-0,092	-0,005	-0,022
Mis actividades y responsabilidades están claramente definidas	-0,104*	-0,099*	-0,052	-0,046	0,005	-0,109*	-0,188**	-0,187**	-0,056	-0,039

Mi jefe se preocupa por mi bienestar y que no me falte nada	0,040	-0,056	-,106*	-0,048	-0,007	-0,008	-0,001	-0,031	-0,005	0,000
Tengo todos los equipos que necesito para poder hacer mi trabajo	-0,070	-0,075	-0,043	-0,015	0,013	-,167**	-,137**	-,157**	-,105*	0,047
Recibo retroalimentación y tengo seguimiento de mi trabajo	-0,023	-,109*	-,157**	-0,065	-0,027	-,117*	-,148**	-,135**	-0,075	0,060
Salud mental										
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [se ha sentido enfermo]	-0,026	-0,044	0,020	0,030	-0,008	-,106*	-,161*	-,214**	-,182**	-,156*
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente	-0,054	-0,016	0,049	0,052	0,003	-,116*	-,182*	-,155**	-,103*	-,106*

ha experimentado las siguientes sensaciones [ha tenido dolores de cabeza]										
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [ha sentido presión en la cabeza]	-0,068	-0,018	0,032	0,038	0,008	-0,074	-0,167*	-0,130**	-0,126**	-0,077
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [ha perdido el sueño por preocupaciones]	0,030	-0,047	-0,007	0,014	-0,027	-0,135*	-0,163*	-0,167**	-0,205**	-0,193*

experimentado las siguientes sensaciones [ha estado con problemas de conciliar el sueño]

Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [se siente constantemente bajo estrés]

Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [ha estado molesto y con mal temperamento]

Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [ha estado con problemas de conciliar el sueño]	-0,057	-0,006	0,028	-0,002	-0,070	,150*	,257*	-,210**	-,236**	-,198*
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [se siente constantemente bajo estrés]	0,086	,094*	-0,023	0,012	0,004	,120*	,215*	-,170**	-,218**	-,179*
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [ha estado molesto y con mal temperamento]	0,068	0,055	-0,013	0,074	0,056	,115*	,185*	-,216**	-,242**	-,226*

n, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [ha estado nervioso todo el tiempo]										
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [siente que las cosas le toman más tiempo para hacerse]	-0,051	0,007	0,034	0,049	-0,062	-,153*	-,210*	-,197**	-,193**	-,182*
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [se siente capaz de tomar buenas decisiones]	,103*	0,083	0,092	,116*	0,048	0,042	0,069	0,051	-0,026	0,024

Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [consigue disfrutar de las actividades diarias]	,097*	0,083	0,048	,094*	0,040	,124*	,168*	,155**	,118*	,128*
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [consigue mantenerse ocupado]	0,050	,100*	0,060	0,085	0,050	0,002	0,037	0,038	0,032	0,013
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [se	-,104*	-,182*	-0,092	0,031	0,036	-,101*	-,138*	-,184**	-,202**	-,161*

siente una persona con menos valía]

Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [siente que la vida no tiene sentido]	- ,142**	- ,247*	-0,079	- 0,014	0,038	- ,117*	- ,171*	-,208**	- ,188**	- ,139*
Indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones [siente que no consigue hacer las cosas por su estado mental]	- ,113*	- ,213*	-,102*	0,000	0,023	- ,114*	- ,177*	-,198**	- ,209**	- ,186*

Elaboración propia.

3.2. Discusiones

Para responder a la pregunta de investigación, se analizaron tres dimensiones principales, abarcando así el tema de los recursos, el impacto social y la salud mental de los

teletrabajadores bajo la modalidad de teletrabajo por Covid-19. Los principales resultados que se obtuvieron en esta investigación indican que, el teletrabajo asumido por causa de la pandemia generada por Covid-19, ha ocasionado mayores afectaciones a las mujeres, en comparación con los hombres.

Como primera discusión tenemos un enfoque en el que se toma en cuenta los recursos para el teletrabajo en Covid-19; de este modo, y apoyado en investigaciones se lograron identificar ciertas desventajas para los trabajadores, como por ejemplo: una mala ergonomía, que está relacionado con una mala diferenciación del espacio físico destinado para el teletrabajo; pues, hay personas que al no contar con el espacio suficiente dentro de su hogar, se ven forzados a compartir espacios comunes como: la sala o el comedor; de igual forma, se identificó otra problemática relacionada a los espacios físicos que no están debidamente adaptados para una correcta realización de teletrabajo, como: no contar con el material o equipo, que son necesarias para el desarrollo del teletrabajo (Fabregat & Gallego, 2002). En un artículo publicado por Anscombe (2020) menciona que, para muchas empresas y organizaciones, especialmente las PyMEs, es probable que trabajar desde la casa, sea una opción que se limita a unos pocos empleados, sobre todo para quienes necesiten del correo electrónico y otros sistemas no tan complejos como lo es en el caso del sector educativo; pues, las universidades ya han estado ofreciendo educación a distancia como una opción, desde hace algún tiempo atrás; mientras que, los niveles iniciales como: las escuelas y colegios, dependen en mayor nivel de la presencia del docente y de los alumnos para llevar a cabo las tareas de enseñanza; en ese contexto, también se debe considerar al personal administrativo, ya que generalmente son: trabajadores que requieren de menos movilidad, ya que usan dispositivos de escritorio, en lugar de computadoras portátiles. En ese sentido, y en relación a las regulaciones que existen sobre el teletrabajo, el empleador, es quien debe garantizar los equipos, objetos de trabajo e insumos que el empleado requiera, para poder desempeñar con normalidad esta modalidad de trabajo.

Con base a lo anterior, esta investigación indica que no hubo mayores diferencias de género respecto a la disponibilidad de un espacio específico; ya que, como se mencionó anteriormente esto va a estar relacionado en gran medida, de la responsabilidad que asuma la empresa u organización y no del género de una persona. En ese sentido, y según los datos obtenidos en la encuesta para esta investigación; se demuestra que, no existieron diferencias de género lo suficientemente significativas relacionadas al nivel de recursos que

tienen para el teletrabajo; sin embargo, fue posible notar que las mujeres mostraron un mayor nivel de desconformidad con respecto a no tener la autoridad suficiente para tomar decisiones en el teletrabajo; evidenciando así, que a pesar de que la balanza de género pareciera estar tratando de igualarse vemos que para situaciones cruciales como lo es la toma de decisiones, el género masculino es quien conserva la voz de mando y la última palabra.

Un estudio realizado por Circular HR la consultora Capital Humano Fundación Chile (2020) cuyo objetivo es el de explorar los principales impactos percibidos por aquellas personas que estuvieran realizando teletrabajo durante la pandemia de Covid-19; menciona que, en su encuesta cerca del 70% de las personas participantes no contaban con un espacio exclusivo para trabajar desde el hogar; por lo que, aparecieron elementos como: distracciones, incomodidades, desatención por los objetivos, aparición de problemas físicos debido a los espacios poco o nada ergonómicos en los que desarrollan sus actividades laborales; estos elementos son los causantes de provocar estrés en los teletrabajadores ocasionando malestar y afectando a su productividad. Por el contrario, para esta investigación los datos fueron totalmente opuestos a comparación de lo realizado por Circular HR; pues, el 72,97% del género femenino y el 76,58% del género masculino mencionaron tener un espacio específico para trabajar desde el hogar, al contar con un espacio específico, los elementos causantes de estrés como las distracciones, son menos frecuentes razón por la cual la mayor parte de las personas encuestadas para esta investigación mencionaron que, su productividad no se vio afectada por el teletrabajo durante Covid-19; de igual forma, se evidencia que las empresas han cumplido sin distinción de género su rol de dotar a los teletrabajadores con la información y los equipos necesarios; además, han realizado una correcta distribución de las actividades y responsabilidades que los empleados deben desempeñar en sus respectivos puestos de teletrabajo; ya que, la mayor parte de las personas encuestadas correspondientes al el 83,8% del género masculino y el 88,7% del género femenino afirman estar conformes con la distribución de sus tareas y responsabilidades laborales.

En adición, y para completar la primera discusión se obtuvieron otros datos en los que se evidencio no existir diferencias significativas de género en relación a recibir retroalimentación y seguimiento durante el teletrabajo; en este sentido, ambos géneros mayormente mencionaron estar totalmente de acuerdo en recibir retroalimentación y seguimiento por parte de jefes o superiores; del mismo modo, tampoco se encontraron

diferencias de género con respecto a la preocupación por parte de los jefes en relación al bienestar; es decir preocuparse de que no les falte recursos para teletrabajar; pues, ambos géneros perciben de manera positiva el aspecto de que su jefe está pendiente de sus necesidades. Estos resultados hacen sentido; pues, hay que recordar que en la muestra la mayor parte de los encuestados pertenecen al sector de la educación en el ámbito público y citando al Ministerio de Educación (2020) se menciona que, el personal docente y administrativo deberán tener una supervisión, control y seguimiento de registro de actividades en su labor de teletrabajo. Del mismo modo, el Acuerdo Ministerial N. MDT - 2020 – 078, el Ministerio del Trabajo en el Art 4.- menciona que, el teletrabajador será el responsable de la custodia y cuidado de los equipos y herramientas (recursos) brindadas por parte de las instituciones, para el desarrollo del teletrabajo (Ministerio del Trabajo, 2020). En base a esto, se puede expresar que el Ministerio del Trabajo y las instituciones a las que pertenece el teletrabajador se han preocupado en brindar los recursos necesarios al teletrabajador sin hacer distinción de género; pese a esto, no hay que olvidar que también se encontraron resultados de desconformidad en relación a la disponibilidad de los recursos necesarios para teletrabajar y es entendible; ya que, hay que tener presente de que el teletrabajo se implementó inesperadamente y que conforme vaya transcurriendo el tiempo estos mecanismos deberán irse perfeccionando.

Una segunda discusión se enfoca en el impacto social que ha generado el teletrabajo en condiciones de Covid-19, en base a esto, varias investigaciones mencionan que, en circunstancias normales el teletrabajo puede generar ciertas desventajas para las mujeres ya que son ellas quienes generalmente se encargan del cuidado de los niños y las tareas domésticas; pues, en una investigación realizada se menciona que las mujeres en la región están dedicando en promedio entre 30 y 40 horas a la semana a labores relacionadas a las tareas domésticas, mientras que los hombres solo un promedio de entre 10 a 15 horas, por tal motivo si no existe un equilibrio en el hogar, no habrá un equilibrio en el trabajo (Rojas & Ruiz, 2020). En base a los datos obtenidos en la encuesta realizada para esta investigación y en relación a lo anterior, se puede apreciar como claramente el género femenino al tener una mayor carga de trabajo en las tareas domésticas les genera un mayor número de distracciones, lo cual apoya los resultados encontrados; pues, se encontró una diferencia significativa donde el género femenino menciona tener más distracciones durante el teletrabajo por causa de su familia, a comparación del género masculino. Los datos encontrados reflejan que una considerable parte de los hombres también sufren distracciones por parte de la familia lo cual indica que, en los hogares de las personas

encuestadas, las tareas domésticas han tratado de repartirse más equitativamente para ambos géneros ya que como lo menciona el INEC (2017) los hombres incrementan su participación a medida que su nivel de instrucción es más alto y; en los datos recogidos en esta investigación se encontraron que la mayoría de los encuestados tienen un elevado nivel de instrucción; sin embargo, el género femenino sigue conservando un rol más importante.

De igual manera, se analizan las diferencias de género en relación a la interacción social, en la que se puede apreciar como el género femenino tiende a relacionarse en mayor medida con colegas del trabajo, supervisores o jefes y con la familia (que no convive con ellos), en comparación al género masculino; pese a estas diferencias, ambos géneros basan su mayor interacción con personas relacionadas al ámbito laboral; sin embargo, es posible identificar que el género masculino tiende a socializar ligeramente más con amigos (fuera del ámbito laboral) a comparación del género femenino. Si bien es cierto, el teletrabajo en condiciones normales genera ventajas a empresas y empleados, en condiciones de Covid-19, esto no ocurre ya que al ser implementado tan de repente, ha provocado el surgimiento de problemas en varios aspectos, uno de ellos son: la coordinación de actividades con personas, de las que se pueden identificar que el género masculino percibe tener mayores problemas de coordinación de actividades con colegas del trabajo y con clientes; mientras que, el género femenino percibe problemas con amigos (fuera del ámbito laboral) y con clientes. En referencia a lo anterior, podemos notar como los hombres al no tener tantas cargas en relación a las tareas domésticas, les permite, disponer de un poco más tiempo para socializar con personas que no pertenezcan a su círculo laboral. Otro aspecto importante a resaltar es que el género femenino ha mencionado tener una mayor frecuencia de interacción social a la semana, a diferencia de su contraparte masculina, explicando así, porque al género masculino se le complica más el coordinar actividades durante el teletrabajo.

Por otro lado, una tercera discusión se enfoca en la salud mental de los teletrabajadores, según Escalante et al. (2006) el teletrabajo tiene como objetivo brindar al trabajador una mejor calidad de vida reduciendo los niveles de estrés, mejorando así la salud mental del trabajador; en ese sentido, se menciona que la motivación del trabajador llegaría a sus niveles más altos con lo que su productividad se vería incrementada tal y como lo muestra un estudio realizado por Bloom et al. (2015) en el cual se señala que la productividad en efecto aumentó en promedio un 13% más, lo que supone un aspecto positivo para las empresas y para los empleados, pero esto no es del todo cierto, ya que el teletrabajo que

estamos viviendo no se da en condiciones normales debido a que está sujeto a las condiciones establecidas por la crisis sanitaria; en ese contexto, si una persona sea hombre o mujer, la cual tenga otro tipo de responsabilidades como el cuidado de la familia o el hecho de que el teletrabajador no cuente con un espacio específico o con los recursos necesarios para realizar teletrabajo, complicarían el desarrollo del teletrabajo, afectando la vida laboral del teletrabajador repercutiendo no solo en interacciones sociales sino también en la salud; pues, hay que recordar que esta modalidad no se puso en marcha de manera planificada y progresiva; por el contrario, se implementó inesperadamente como respuesta de las organizaciones para frenar el impacto económico generado por la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19; por lo que, muchas organizaciones tuvieron que improvisar la implementación de esta modalidad de trabajo ocasionando que, en lugar de que esta modalidad sea beneficiosa para el teletrabajador ésta impactara negativamente tanto para hombres como para mujeres, ya que no se tuvo el tiempo necesario para planificar como se debe la implementación del teletrabajo.

En un artículo publicado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020) se menciona que, el Covid-19 lastima tres veces más a las mujeres uno por la salud personal, otro por la violencia producida en el hogar y otro por el cuidado a los demás, las medidas de restricción adoptadas por el mundo entero aumentaron el riesgo de violencia doméstica y la carga de trabajo en el hogar. Esto pudiera explicar por qué los niveles de estrés para mujeres aumentaron; pues, según datos de un estudio realizado por Bustelo et al. (2019) se evidencia que, las mujeres en general dedican más del doble de tiempo a responsabilidades relacionadas con el hogar y de cuidado no remuneradas que su contraparte masculina: 38 versus 16 horas semanales, respectivamente.

En ese contexto, se puede observar como la mujer al soportar una mayor carga de trabajo le provocaría mayores niveles de estrés, que perjudicarían directamente en la salud física y mental; apoyando así, los resultados conseguidos en esta investigación; pues, existieron diferencias significativas entre el género femenino y masculino donde se pudo apreciar que las mujeres presentaron un mayor nivel de frecuencia en referencia a los dolores y presión en la cabeza, presentándose más de lo usual, que a comparación de los hombres, del mismo modo, los datos recabados indican que los niveles de nerviosismo por parte del género femenino son mayores a los del género masculino; de igual forma, se muestra que el teletrabajo durante la pandemia ha generado una ocupación en mayor medida al género femenino; por lo que, es posible notar como el teletrabajo durante la pandemia provocada

por Covid-19, ha impactado negativamente en salud más al género femenino que al masculino. Por otra parte, la encuesta arrojó resultados en los que se muestra la presencia de diferencias de género en menor proporción pero que existen, afectando un poco más al género femenino como: la falta de sueño, inconvenientes para conciliar el sueño, incremento del mal humor, sensación de que las cosas requieren de más tiempo para realizarse.

Con respecto al tema de las correlaciones, esta investigación encontró que existirían otros factores que estarían influenciando en las variables especialmente la salud mental; pues, los autores Reyes et al. (2020) mencionan que la pandemia ha traído consigo varios efectos negativos sobre los teletrabajadores como, por ejemplo, la gran incertidumbre, derivada en primer lugar de una información referida a algo (el virus) intangible para la mayoría de la población y las ansiedades dadas por la incertidumbre de la pandemia; de igual manera, está el miedo a lo desconocido, al contagio y el aumento de las responsabilidades de trabajo doméstico y de cuidado en los hogares donde los estereotipos de roles de género se hicieron más fuertes causando problemas psicológicos. Teniendo en cuenta estos problemas, es posible notar como el impacto y la incertidumbre provocado por la pandemia de Covid-19 ha generado la aparición de nuevos retos y afectaciones a la salud, donde es posible evidenciar las diferencias de género; dado que, los resultados de esta investigación muestran que hay situaciones que afectan más a un género que a otro como por ejemplo las distracciones causadas por la familia; pues, al permanecer la mayor parte del tiempo en casa por la pandemia y las mujeres al ser asociadas con roles de cuidadores; provocaría que, se les generara una carga extra de trabajo lo cual repercutiría más en la salud del género femenino.

Ahora bien, con respecto a la hipótesis planteada en esta investigación que corresponde a la existencia de diferencias de género tomando en cuenta las condiciones de teletrabajo debido al Covid-19; se tiene que, es parcialmente correcta, debido a que efectivamente se encontraron diferencias de género, donde las mujeres resultan ser las más afectadas en comparación del género masculino, especialmente en temas como la salud mental, la falta de autoridad para tomar decisiones en teletrabajo; también se encontró diferencias de género con respecto al impacto social; pues, el género femenino mencionó tener una mayor frecuencia de interacción con personas relacionadas al ámbito laboral y familiar en comparación con el género masculino cuyo nivel de interacción no fue tan elevado. Al no tener una correcta interacción social la presente investigación encontró que, al género

masculino se le dificulta más la coordinación de actividades con los colegas (del trabajo) durante el teletrabajo. La razón por la cual la hipótesis es parcialmente correcta, es debido a que se logró encontrar que no existen diferencias de género tomando en cuenta los recursos para teletrabajar; ya que, como se ha mencionado esta dependerá de la organización a la que los teletrabajadores pertenezcan y no del género de una persona.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Con respecto a la información presentada con anterioridad y en base al análisis de los resultados obtenidos, A continuación, se presentan las siguientes conclusiones:

Como primer punto y para apreciar resultados que nos permitan establecer un contexto se tiene que, los encuestados son 442 personas de las cuales el 49,8% corresponden al género femenino y el 50,2% al género masculino, las características de los teletrabajadores muestran que en su mayoría tienen un nivel de estudios de posgrado correspondiente a una maestría o especialización 44% (193 personas), un nivel de estudios universitario correspondiente al 34% (151 personas) y un nivel de posgrado del 17% (75 personas), también, se aprecia que cerca de 68,40% (303 personas) pertenecen al sector público y el 28,89% (128 personas) pertenecen al sector privado en ese sentido, se registran otras respuestas menores al 1% entre las que destacan de tipo: fundación, ONG, freelance, entre otros. La mayor parte de los encuestados menciona que, pertenece al sector educativo con 67% (297 personas) del mismo modo, se registran otras respuestas de las que destacan: servicios financieros, servicios profesionales, medios de comunicación, cultura, gráficos, entre otros. El rango de edad de los encuestados va desde los 19 años hasta los 68 años de edad, la media es de 39 años; donde, su desviación estándar es de aproximadamente 10 años es decir la mayoría de la población se encuentra entre los 29 y 49 años correspondiendo un 68% del total de los encuestados. La mayoría de los encuestados señalan que tienen hijos y además viven con ellos representando el 50% (223 personas); por el otro lado, un 42% (185 personas) mencionan que no tienen hijos, mientras que otra parte con un 8% (35 personas) mencionan que tienen hijos, pero no viven con ellos. La información recolectada permitió determinar diferencias significativas de género en relación a la percepción de productividad en la modalidad de teletrabajo de tal manera que el 35% del género femenino y el 45% del género masculino menciona que su productividad se ha mantenido igual, aquí podemos apreciar la primera diferencia, donde casi la mitad de los encuestados del género masculino mencionan que su productividad no se ha visto afectada; por otro lado, el 34% de las mujeres encuestadas menciona que su productividad durante la modalidad de teletrabajo se ha visto afectada por lo que ha disminuido, sin embargo el 32% del género femenino expresa que su productividad en la modalidad de teletrabajo ha aumentado. Con lo antes expuesto, se puede apreciar que la modalidad de teletrabajo tuvo

un menor impacto en el género masculino ya que la mayor parte de este género menciona que su productividad no se vio afectada debido a la modalidad de teletrabajo; mientras que, el género femenino indica que la modalidad de teletrabajo durante la pandemia por Covid-19 influyó ligeramente más en relación a su productividad.

Como segundo punto y correspondiente al primer objetivo de investigación que consiste en determinar las diferencias de género tomando en cuenta los recursos para el teletrabajo en condiciones de Covid-19, se pudieron obtener los siguientes resultados. El 76,58% del género masculino y el 72,97% del género femenino mencionó tener un espacio específico para desarrollar sus actividades bajo la modalidad del teletrabajo dentro de la casa; mientras que, el 22,07% del género masculino y el 23,87% del género femenino mencionan que no tienen un espacio específico para realizar teletrabajo desde su casa; en base a lo anterior, se puede afirmar que no existe diferencia de género representativa y que la mayoría de las personas encuestadas muestran satisfacción en relación al espacio disponible para ejecutar el teletrabajo; sin embargo, hay que tener cuidado con aquellas personas que no cuentan con un espacio específico ya que es una necesidad para el correcto desarrollo del teletrabajo; pues, brinda comodidad al teletrabajador reduciendo riesgos de afectaciones a la salud física; por lo que, las organizaciones deberán tomar correctivos ya que es responsabilidad de ellos el brindar todos los instrumentos que permitan a los empleados desarrollar sus actividades durante la modalidad de teletrabajo.

En adición a lo anterior, se obtuvieron otros datos a partir de que los encuestados indicaran en qué medida están de acuerdo con tener los recursos necesarios para desenvolverse bajo la modalidad de teletrabajo, permitiendo determinar lo siguiente. No se encontró una diferencia significativa entre los géneros y los factores como: disponer de toda la información para hacer teletrabajo, autoridad para tomar decisiones, actividades y responsabilidades definidas, preocupación del jefe por el bienestar, disposición de tener los equipos necesarios para realizar las actividades laborales durante la modalidad teletrabajo y recibir retroalimentación - seguimiento en modalidad de teletrabajo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que los datos revelaron la existencia que, las mujeres indicaron tener una menor autoridad en comparación con los hombres para poder tomar decisiones durante teletrabajo; pues, el 80,6% de los hombres mencionaron tener la autoridad suficiente en comparación con el género femenino que alcanza cerca de un 72,3%.

Como tercer punto y correspondiente al segundo objetivo de investigación que consiste en determinar las diferencias de género tomando en cuenta el impacto social en las

condiciones de teletrabajo por Covid-19, se pudieron obtener los siguientes resultados. Para este punto se pidió a las personas encuestadas que indicaran con qué frecuencia se distraen por causa de su familia durante el teletrabajo; a partir de eso, se recabaron los datos que permitieron establecer la existencia de diferencias significativas de género; donde, las mujeres mencionaron tener distracciones más frecuentemente por causa de algún miembro de la familia, a diferencia de los hombres; pues, crece de un 70% del género femenino menciona que se distrae por causa de su familia en comparación con 64,42% del género masculino, esto quiere decir que a pesar de que las mujeres también asumen roles de proveedoras financieras, aún continúan siendo las principales responsables del cuidado de los hijos y el hogar en comparación con el género masculino.

También se analizó la interacción social según el género; donde, además de identificar que el género tiene una mayor interacción, se logró distinguir con quienes existe un mayor nivel de frecuencia de interacción siendo: con los colegas del trabajo; quienes, obtuvieron la puntuación más alta en comparación del resto de actores involucrados con una media masculina de 3,21 y una media femenina de 3,43; del mismo modo, se presentan diferencias significativas en las que se puede apreciar que el género femenino presenta un mayor nivel de interacción con: los colegas de trabajo, los supervisores o jefes y con la familia (con la que no convive) en comparación del género masculino, esto indicaría que las mujeres tienden a requerir de una mayor frecuencia de interacción social que los hombres; además, los datos recolectados señalan que ambos géneros tienen una mayor interacción con personas relacionadas a su círculo laboral descuidando sus relaciones con amigos afectando así su vida social, también fue posible identificar que aunque muy ligeramente el género masculino presenta un mayor nivel de interacción que el género femenino con amigos fuera del ámbito laboral y la familia que no convive con ellos; ya que, al tener menores responsabilidades de trabajo doméstico el hombre tiene más tiempo para interactuar con actores diferentes a los del ámbito laboral.

De igual manera, y a partir del análisis correspondiente a la medida en que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades según el género, fue posible establecer lo siguiente: han existido ciertos problemas de coordinación de actividades a causa del teletrabajo con los actores de estudio: clientes (estudiantes en el caso de profesores), colegas de trabajo, supervisores o jefes, familia (que no convive con la persona encuestada) y amigos fuera del ámbito laboral; en este contexto, se evidencia un mayor problema de coordinación de actividades a causa del teletrabajo con los clientes (incluye estudiantes

para profesores) para ambos géneros y con los colegas de trabajo únicamente para el género masculino. El análisis de los datos refleja que el género masculino presenta un mayor conflicto al coordinar actividades con los colegas del trabajo correspondientes al 42,4% y con los clientes correspondientes al 47,3% de los encuestados; mientras que, el género femenino presenta un mayor problema de coordinación de actividades con los clientes correspondientes al 41,4%, es importante resaltar que el teletrabajo ha causado menores problemas de coordinación de actividades con personas relacionadas al plano laboral (a excepción de los clientes) para ambos géneros; por el contrario la mayor parte del género femenino correspondiente al 41,9% mencionan que no han tenido problemas al momento de coordinar actividades con los colegas de trabajo durante teletrabajo por Covid-19. Ahora bien, con respecto a los problemas de coordinación de actividades que se han logrado evidenciar se puede decir que es algo normal puesto que el Covid-19 ha obligado a usar otros canales para establecer comunicaciones a distancia, por lo que será cuestión de tiempo el ir adaptándose a esta nueva realidad sobre todo a quienes realicen teletrabajo.

Como cuarto punto y correspondiente al tercer objetivo de investigación que consiste en determinar las diferencias de género tomando en cuenta a las afectaciones de salud mental en teletrabajo por Covid-19, se pudieron obtener los siguientes resultados. A partir del análisis correspondiente a las afectaciones de la salud mental en la que se indicó la frecuencia de experimentación de sensaciones como: sentirse enfermo, tener dolores de cabeza, sentir presión en la cabeza, pérdida de sueño por preocupaciones, problemas para conciliar el sueño, sensación de estrés, mal humor, nerviosismo, sentir que las cosas toman más tiempo para hacerse, sentirse capaz de tomar buenas decisiones, disfrutar de actividades diarias, un mayor nivel de ocupación, sentirse con menos valía, sentir que la vida no tiene sentido y sentir que no consigue hacer las cosas por su estado mental; se encontraron diferencias significativas donde las mujeres indicaron tener una mayor presencia de síntomas relacionados a las afectaciones de la salud mental como: el caso de sentir dolores y presión en la cabeza, un aumento del estrés de manera constante, un mayor nivel de nerviosismo, al mismo tiempo el género femenino presenta un mayor nivel de ocupación a comparación del género masculino; pues aparte de llevar a cabo sus actividades laborales remuneradas también deben lidiar con las tareas domésticas que se han agravado a consecuencia de las restricciones de movilidad por causa del Covid-19; evidenciando así, cómo en modalidad de teletrabajo durante la pandemia de éste nuevo virus, el género femenino se ha visto más afectado en comparación del género masculino.

Adicionalmente, esta investigación encontró correlaciones negativas entre el disponer de recursos necesarios para teletrabajar y los problemas relacionados a la coordinación de actividades durante teletrabajo indicando que, al disponer de los recursos, los problemas de coordinación de actividades tienen una menor presencia. Del mismo modo, también es posible notar que a pesar de que las empresas provean los recursos necesarios para teletrabajar, los síntomas negativos en relación a las afectaciones de la salud mental están presentes evidenciando que habría otros factores que están influenciando a las variables durante el teletrabajo por Covid-19. También se pudo encontrar correlaciones negativas que tienen las interacciones con personas relacionadas al ámbito laboral, como clientes, colegas y jefes o supervisores, con la presencia en menor medida de síntomas negativos para la salud mental como el mal temperamento, sentir que la vida no tiene sentido, sensaciones depresivas; mientras que, cuando las interacciones son con la familia se evidencia la presencia de síntomas positivos para la salud como conseguir disfrutar de las actividades diarias, sentirse capaz de tomar buenas decisiones, sin embargo al tener una mayor interacción con colegas del trabajo se evidencia la presencia de una mayor ocupación. Estos resultados nos ayudan a comprender la situación de teletrabajo durante Covid-19.

4.2. Recomendaciones

El impacto provocado por el teletrabajo durante Covid-19 para las mujeres, la desigualdad de oportunidades y si no se implementan medidas que lo eviten traería consigo remarcar aún más las diferencias de género existentes en relación al trabajo doméstico; por tal motivo, si no se hace algo las mujeres seguirían ocupándose de manera principal de las tareas del hogar y las responsabilidades del cuidado familiar, por lo que continuarían asumiendo una doble carga de trabajo que obviamente afecta negativamente en mayor medida al género femenino. Por tal motivo, es de gran importancia que las autoridades y las empresas escuchen y tomen en cuenta las necesidades del género femenino. Sus necesidades e injusticias deberían ser la motivación para fundamentar la elaboración de futuras leyes o políticas; entre ellas, las de recursos humanos en lo que respecta al teletrabajo con el fin de lograr una sociedad más justa y con las mismas oportunidades para todos. Las desigualdades de género identificadas en el mercado laboral implican que la exposición a los riesgos laborales sea diferente para las mujeres y los hombres, por tal motivo, es importante la creación de un proceso enfocado en la intervención preventiva en

el ámbito de seguridad y salud laboral la cual incorpore la perspectiva de género para que pueda ser efectiva.

Para disminuir en cierta medida la sobrecarga de trabajo generada para un solo género y los malos límites establecidos en las jornadas laborales; es necesario, que el Departamento de Recursos Humanos tome en consideración estos factores al momento de la asignación del teletrabajo y de esta manera preparar un plan de trabajo debidamente estudiado y consensuado entre la los altos mandos y el/la teletrabajador/a, de tal manera que: se prioricen actividades, se establezcan objetivos bien definidos, se implementen procesos de monitoreo o supervisión para atender debidamente a las necesidades de el/la teletrabajador/a y así garantizar los derechos de los/as teletrabajadores/as, también es importante mencionar que hay que trabajar en el diseño de los puestos de trabajo para que sean ajustados a las circunstancias actuales provocadas por el Covid – 19.

Por ello, es de gran importancia que se formulen medidas de implementación de teletrabajo que estén pensadas en la perspectiva de género y flexibilidad para que de esta manera se pueda promover un mejor equilibrio entre vida laboral y la vida familiar para ello es necesario trabajar en una mayor corresponsabilidad de las tareas en el hogar. El Gobierno de Ecuador debería seguir el ejemplo otros países donde se ha comenzado a trabajar en la creación de leyes sobre teletrabajo donde se garantiza el uso equitativo de las medidas dispuestas en la ley, en las que se promueve la participación del género masculino en las tareas domésticas. En adición, sería fundamental incorporar medidas que garanticen el derecho a la desconexión digital; en el que, se reconoce a los teletrabajadores y teletrabajadoras, a no conectarse a cualquier herramienta digital profesional como, por ejemplo: teléfono inteligente, tablet, Internet, correo electrónico, alguna red social que se use como canal de comunicación, entre otros; durante los periodos de descanso y vacaciones.

En relación a los recursos para teletrabajar, hay un dato que es importante considerar ya que a pesar de que en esta investigación ambos géneros mencionaron tener los instrumentos necesarios para teletrabajar, aún existe otra parte de los encuestados correspondiente al 21,4% del género femenino y el 15,3% correspondiente al género masculino (162 personas aproximadamente) mencionaron no disponer de los equipos necesario para teletrabajar, por lo que sería propicio que los empleadores atendieran a estas necesidades para mejorar el desarrollo del teletrabajo. En ese sentido, se podría monitorear las necesidades tecnológicas y los recursos de los empleados que trabajan

desde el hogar, así como su nivel de habilidades para acceder a la tecnología y trabajar con ella, también se podría incluir en la política de teletrabajo las modalidades de reposición para apoyar financieramente a los trabajadores a fin de que dispongan del equipo, internet de banda ancha y las herramientas de comunicación adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Esta investigación permite generar conciencia a nivel organizacional con el fin promover el apoyo a las personas que se encuentran en teletrabajo pues, no solo es importante facilitar los instrumentos necesarios, sino que los líderes y las distintas estructuras organizacionales, deberán contribuir a que el trabajador que se encuentra en aislamiento pueda llevar adelante el teletrabajo; por lo que resulta necesario que aparte de facilitar las condiciones de teletrabajo, también sea importante un acompañamiento para los teletrabajadores especialmente al género femenino. Las medidas que se tomen en relación con el bienestar físico y mental de los trabajadores serán necesarias no solamente mientras dure la pandemia, sino que también podrían ser adoptadas en el futuro generando procesos de transformación organizacional donde se orienten a sus empleados hacia actividades de teletrabajo más frecuentemente, con la finalidad de lograr adoptar modalidades mixtas donde se combinen estrategias de trabajo desde el hogar y de forma presencial.

Por estas razones, el tema del teletrabajo durante la pandemia por Covid-19 debe ser tomado en cuenta para poder tomar medidas a nivel empresarial y también familiar, de tal manera que el género femenino cuente con el apoyo que necesitan en todos los ámbitos en los que se relacionan, de manera que lo experimentado durante esta nueva realidad no genere una repercusión más compleja que afecte el bienestar de las personas, específicamente de las mujeres. Esta investigación considera al género durante el teletrabajo con cifras que indican que, en efecto, existen diferencias de género convirtiéndose en una problemática que ha cobrado mayor fuerza a causa de la pandemia, estos resultados pueden ser considerados en futuros análisis por parte de investigadores del área y también dentro de los contextos organizacionales.

Finalmente, sería recomendable fomentar este tipo de investigaciones en el país, ya que aún queda mucho por explorar como por ejemplo: que pasa con las diferencias de género en otros sectores productivos en los cuales sea posible desarrollar teletrabajo, es posible la existencia de diferencias de género en otras ciudades del país; pues, esta temática representa un problema que debe interesarnos a todos ya que, al final del día se trata de ser una sociedad más justa, capaz de garantizar el bienestar de las personas y todos los

actores que la conforman; para que de esta manera, podamos continuar desarrollándonos como sociedad dejando a un lado los prejuicios de que el género femenino deba ser responsable de los quehaceres domésticos y llegar a ser más equitativos en cuanto a la repartición de las tareas domésticas no remuneradas rompiendo así los estereotipos de roles de género, ya que este peso no tiene por qué recaer exclusivamente en las mujeres.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, P. (1 de Julio de 2020). Sara una empleada privada desde que hago teletrabajo se incrementó la carga laboral. *El Comercio*. <https://bit.ly/3xBOXCC>
- American Psychological Association. (2010). Los distintos tipos de estrés. Apa. <http://www.apa.org/topics/stress/tipos>
- Anscombe, T. (2020). *Recomendaciones de seguridad para el teletrabajo en tiempos de COVID-19*. *Welivesecurity*. <https://bit.ly/3EPnLCr>
- Atalya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial data*, 2(4), 25-36. <https://bit.ly/31m7B5O>
- Atkinson, R., & Flint, J. (2001). Accessing Hidden and Hard-to-reach Populations: Snowball Research Strategies. *Social research update*, 33(1), 1-4. <https://bit.ly/3xIJD0f>
- Basile, K., Beauregard, A., & Canonico, E. (2019). Telework: Outcomes and Facilitators for Employees. *The Cambridge handbook of technology and employee behavior*, 511-543. <https://doi.org/10.1017/9781108649636.020>
- Belzunagui, A. (2001). *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo* [Trabajo de grado, Universidad Autónoma de Barcelona]. Repositorio Institucional Universidad Autónoma de Barcelona. <http://hdl.handle.net/10803/5108>
- Berg, S. (1988). Snowball sampling. *Encyclopedia of Statistical Sciences*. 12. <https://doi.org/10.1002/0471667196.ess2478>
- Bernal (2010), *Metodología de la investigación* (3.ª ed.). Pearson Educación.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. (2015). Does working from home work? evidence from a chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- British Broadcasting Corporation [BBC]. (2020). *BBC News Mundo*. Coronavirus: ¿qué es "aplanar la curva" y por qué es tan importante para "retrasar y contener" la propagación del covid-19?. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51835806>

- British Broadcasting Corporation [BBC]. (2020). *BBC News Mundo*. Coronavirus: cuánto tiempo sobrevive el virus causante de covid-19 en distintas superficies. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51955233>
- Brooks, S., Webster, R., Smith, L., Woodland, L., Wessely, S., & Greenberg, N. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912-920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Bustelo, M., Suaya, A., & Viollaz, M. (2019). *El Futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres?*. Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0001934>
- Cacheiro, M. (2014). Educación y tecnología: estrategias didácticas para la integración de las TIC. *Revista De Pedagogía*, 67(2), 160-161. <https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/31856>
- Cadem, & Mutua de Seguridad. (2020). *Informe Estudio Trabajar en tiempo de crisis Mutua de Seguridad*. <https://bit.ly/3I7mBEX>
- Cauas, D. (2015). *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación*. <https://bit.ly/3A5WhGO>
- Cazau (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales* (3.^a ed.). Galeon.
- Chalder, T., Deale, A., Marks, I., & Wessely, S. (1997). Cognitive Behavior Therapy for Chronic Fatigue Syndrome: A randomized controlled trial. *American Journal of Psychiatry*, 154(3), 408-414. <https://doi.org/10.1176/ajp.154.3.408>
- CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Pandemia del COVID-19 llevará a la mayor contracción de la actividad económica en la historia de la región: caerá -5,3% en 2020*. <https://bit.ly/31gaCob>
- Cetron, M., & Landwirth, J. (2005). Public health and ethical considerations in planning for quarantine. *The Yale journal of biology and medicine*, 78(5), 329. <https://bit.ly/3ENfhvz>
- Circular HR Consultora de Capital Humano de Fundación Chile. (2020). *Engagement y teletrabajo en contexto Covid-19*. <https://bit.ly/3o6DCY4>

- Civit, C., & Merlos, M. (2000). *Implantación del teletrabajo en la empresa*. Ediciones Gestión. <https://bit.ly/3zfrZIK>
- Cochran, W. G. (1963). *Sampling Techniques* (2.^a ed.). New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Colombo, D. (2008). *Impacto del Teletrabajo en la cultura organizacional* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de La Plata. <https://bit.ly/3sT5NfU>
- Conte, J., & Landy, F. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. McGraw-Hill. <https://bit.ly/3la9gvF>
- Cox, T., Griffiths, A., & Leka, S. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. <https://bit.ly/3FJe6yt>
- Crawford, J., Jackson, C., & MacCalman, L. (2011). The Health and Wellbeing of Remote and Mobile Workers. *World Health Organisation*, 61(6), 3-92. <https://doi.org/10.1093/ocmed/kqr071>
- DeFillippi, J., & Arthur, B. (1998). Paradoja en la empresa basada en proyectos: el caso de la realización cinematográfica. *California management review*, 40(2), 125-139. <https://doi.org/10.2307/41165936>
- De Luis, P., Martínez, A., Pérez, M., & Vela, J. (2009). *El Enfoque de género aplicado a la relación teletrabajo-medioambiente*. Convenga. <https://bit.ly/3eyQPmK>
- De la Paz, C. (2020). Coronavirus: quiénes son los más vulnerables al Covid-19. *El Español*. <https://bit.ly/3o67dki>
- Di Martino, V., & Wirth, L. (1990). Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida. *Revista Internacional del Trabajo*, 109(4), 469-498. <https://bit.ly/3llw5CS>
- Duarte, E. S. (2008). Las tecnologías de información y comunicación (TIC) desde una perspectiva social. *Revista electrónica educare*, 12, 155-162. <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194114584020.pdf>
- Ena, J., & Wenzel, R. (2020). Un nuevo coronavirus emerge. *Revista Clinica Espanola*, 220(2), 115-116. <https://doi.org/10.1016/j.rce.2020.01.001>

- Ernst, C., & López, E. (2020). *La Covid-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política Organización Internacional de Trabajo*. <https://bit.ly/31iODg5>
- Escalante, Z., Cendrós, J., & Urdaneta, E. (2006). El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. *Gaceta Laboral*, 12(2), 232-266. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33612204.pdf>
- Fabregat, M., & Gallego, E. (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del psicólogo*, (83), 55-61. <https://bit.ly/3zncojR>
- Fang, Y., & Neufeld, D. (2005). Individual, social and situational determinants. *Information & Management*, 42(7), 1037-1049. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.001>
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology Work and Employment*, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Fernández, J., & Salazar, R. (2019). El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. *Critica y Resistencias revista de conflictos sociales latinoamericanos*, (9), 17-38. <https://www.criticayresistencias.com.ar/revista/article/view/118>
- Franco, A. (2020). *Impacto económico en las empresas y el empleo por el COVID 19*. Escuela Politécnica Nacional. <https://www.epn.edu.ec/impacto-economico-en-las-empresas-y-el-empleo-por-el-covid-19/>
- Freund, A. (11 de marzo de 2020). COVID-19: ¿Quiénes son los más afectados y por qué?. *Deutsche Welle*. <https://bit.ly/3roE9qy>
- Freyssinet, J. (1996). *"Le chômage" La Découverte*, Collection Répères.
- Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological medicine*, 9(1), 139-145. <https://doi.org/10.1017/S0033291700021644>
- Haddini, J., & Hernández, M. (2020). La tercera edad y el covid-19. la acción social. *Revista de política social y servicios sociales*, 4(7), 1-8. <https://bit.ly/31m1puA>
- Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad: Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Amorrortu editores. <https://bit.ly/3Hr5FIF>

- Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 95-98. <https://bit.ly/3Hvnwyc>
- Havriluk, L. O., & de Smith, Y. D. (2010). Mujer, cyberfeminismo y teletrabajo. *Compendium*, 13(24), 61-78. <https://bit.ly/3FILB3X>
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Education. <https://bit.ly/3oaXzgA>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2010). *El cantón mas poblado del Ecuador*. Ecuador en cifras. <https://bit.ly/31jOJV3>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2017). *Cuentas Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares*. Ecuador en cifras. <https://bit.ly/3HtNQsj>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Ecuador en cifras. <https://bit.ly/3FQJbAb>
- Instituto de Salud Global de Barcelona. (2020). *ISGlobal*. COVID-19: Novedades científicas. <https://www.isglobal.org/covid-19-novedades-cientificas#>
- Iturralde, C., & Duque, L. (2021). Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de covid-19: variables de análisis desde el enfoque marxista. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (14), 146-162. <https://doi.org/10.37135/chk.002.14.10>
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1989). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial*. Trillas. <https://bit.ly/3eLQRbk>
- Lacavex, B. (2009). ¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una Revisión Hispanoamericana. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (9), 89-118. <https://bit.ly/3JsFDGH>
- Levaggi, V. (2004). ¿Qué es el trabajo decente?. *Organización Internacional del Trabajo*. <https://bit.ly/3pMmgAN>
- Mañas, M., Muñoz, E., & Pecino, V. (2012). Realidad organizacional y teletrabajo. *Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales* (4), 108-109. <https://doi.org/10.5944/comunitania.4.5>
- Martínez, J. (2004). *Estrés laboral: Guía para empresarios y empleados*. Prentice Hall Financial Times. <https://bit.ly/3FST9RK>

- Martinez, R. (2010). *La relación del teletrabajo con la flexibilidad laboral, el trabajo decente, el liderazgo y la motivación*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional Universidad Nacional Autónoma de México. <https://bit.ly/33WbTI9>
- Martínez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *Retos*, 2(4), 145-147. <https://doi.org/10.17163/ret.n4.2012.01>
- Martínez, Á., Pérez, M., Carnicer, P., & Vela, J. (2009). Teletrabajo, Flexibilidad de recursos humanos y resultados de la empresa. *Management*, 12(1), 52-75. <https://doi.org/10.3917/mana.121.0052>
- Meda, D. (1998). *El Trabajo: un valor en peligro de extinción*. Gedisa. <https://bit.ly/3mKebdH>
- Ministerio de Educación. (2020). *Seguimiento Teletrabajo*. Ministerio de Educación. <https://educacion.gob.ec/seguimiento-teletrabajo/>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2020). Covid-19. Coronavirus Ecuador. <https://www.salud.gob.ec/coronavirus-covid-19/>
- Ministerio del Trabajo Ecuador. (2019). *El ministro del trabajo presentó la normativa para el teletrabajo en Ecuador*. Ministerio del trabajo. <https://bit.ly/3rvujTx>
- Ministerio del Trabajo Ecuador. (2020). *Teletrabajo*. Ministerio del trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/teletrabajo/>
- Moreno, A. (2018). Estudio sobre el impacto del aislamiento terapéutico en el autocuidado: una aproximación desde la teoría Orem. *Ene*, 12(3), 1-22. <https://bit.ly/3eFXgom>
- Mutual de Seguridad (2021). *Mujeres y salud laboral: el teletrabajo con mirada de género*. <https://bit.ly/3qD2A1a>
- Murillo, J. (2011). *Métodos de Investigación de enfoque experimental*. <https://bit.ly/3Cbblil>
- Murillo, G., y Rojas, H. (2009). Implementación del teletrabajo en la realidad del sector público [Tesis de grado, Universidad de Costa Rica]. Repositorio Institucional Universidad de Costa Rica. <https://bit.ly/3HosBrP>
- Nania, R., & Crouch, M., (2020). Lo que necesitas saber sobre el coronavirus. *Aarp*. <https://bit.ly/3Hx64JI>

- Neffa, J. (2003). El trabajo Humano contribuciones al estudio de un valor que permanece. <https://bit.ly/3EFFn3F>
- Nilles, J. (1976). The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow. *Journal of business Communication*, 14(3), 84-85. <https://doi.org/10.1177/002194367701400312>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2019). *Metodología de la investigación* (5.ª ed.). Ediciones de la U. <https://bit.ly/3mPMbW4>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. <https://bit.ly/3djYuEW>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *Guía práctica sobre teletrabajo durante la pandemia COVID-19 y más allá*. International Labour Organisation. <https://bit.ly/3rpiezs>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2020). *El coronavirus golpea tres veces a la mujeres: por la salud, por la violencia doméstica y por cuidar de los otros*. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2020/03/1471872>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU], & Telefónica Ecuador. (2020). *ONU Mujeres y Telefónica Ecuador presentaron el estudio "Efectos de la emergencia sobre la vida de las mujeres: economía y cuidados"*. Telefónica. <https://bit.ly/3G6cajg>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). *Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 16 de marzo de 2020*. World Health Organization. <https://bit.ly/3yqj8vM>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). *WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard*. World health organization. <https://covid19.who.int/>
- Ortiz, F. (1997). *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. McGraw-Hill. <https://bit.ly/3mJcY6y>
- Osio, L. (2010). El Teletrabajo. Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), 93-109. <https://bit.ly/3eEXpbu>
- Peiró, J. (1993). Desencadenantes del Estrés Laboral. *Eudema Psicología*. <https://bit.ly/3liiMcl>

- Pérez, M. P., Sánchez, A. M., de Luis Carnicer, M. P., & Jiménez, M. J. V. (2004). La adopción del teletrabajo y las tecnologías de la información: estudio de relaciones y efectos organizativos. *Revista de economía y empresa*, 22(52), 11-28. <https://bit.ly/3mFGxpB>
- Personal Mayo Clinic. (2020). *Mayo Clinic*. COVID-19: ¿Quién está a riesgo?. <https://mayocl.in/3rzd2c3>
- Pinzón, M. (2020). *Ministerio de Sanidad Español*. Enfermedad por nuevo coronavirus, COVID-19. <https://bit.ly/31sAqgo>
- Poyatos, G. (2020). *Teletrabajo y violencia de género: el "nuevo" riesgo laboral que trajo el COVID-19*. La voz de lanzarote. <https://bit.ly/3dPju7I>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2002). *Informe sobre el Desarrollo Humano en Venezuela*. <https://bit.ly/3pEdS6c>
- Reyes, J., Ladero, V., & Muñoz, E. (2020). *Covid-19 genera miedo e incertidumbre. El peligro de los escépticos y los sarcásticos ante la pandemia*. Asociación Española para el Avance de la Ciencia. <https://bit.ly/32XI4ld>
- Rodriguez, F. (2001, 16-19 de septiembre). *El teletrabajo en España. ¿Trabajo subordinado o autónomo?* [Congreso]. V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Perú. <https://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/19040>
- Rodríguez-Morales, A., Sánchez, J., Hernández, S., Pérez, C., Villamil, W., Méndez, C., & Paniz, A. (2020). Preparación y control de la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) en América Latina. *Acta Médica peruana*, 37(1), 3-7. <https://bit.ly/3xRLgZt>
- Rojas, A., Ruiz, D. (2020). *El teletrabajo y la igualdad de género*. *Lexlatin*. <https://lexlatin.com/opinion/el-teletrabajo-y-la-igualdad-de-genero>
- Saco, R. (2007). El teletrabajo. *Derecho PUCP*, (60), 325-350. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.200701.011>
- Salgado, R., (2020). *Los "centennials" prefieren el trabajo presencial y los "millennials" el teletrabajo*. Grandes Pymes. <https://bit.ly/34g2I4O>

- Sanchez, A., & de La Fuente, V. (2020). Covid-19: Cuarentena, aislamiento, distanciamiento social y confinamiento ¿Son lo mismo?. *Anales de Pediatría*, 93(1), 73-74. <https://doi.org/10.1016/j.anpedi.2020.05.001>
- Silva, N. (2020). *Teletrabajo y los cuidados, ¿dónde están los papás?*. Universidad Central de Chile. <https://www.ucentral.cl/teletrabajo-y-los-cuidados-donde-estan-los-papas>
- Sanguinetti, W. (2003). *Teletrabajo y globalización: En busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*. <https://bit.ly/3lAc9fA>
- Suárez, A. (2016). Teletrabajo: realidad y bienestar. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades - UNAD* ,7, 17-25. <https://doi.org/10.22490/25394150.2299>
- Sztulwark, S., & Míguez, P. (2012). Conocimiento y valorización en el nuevo capitalismo. *Realidad económica*, 270, 11-32. <https://bit.ly/3EGRRYF>
- Thibault Aranda, J., Briz Velasco, L., Fandos, L., y Álvarez López, J. M. (1998). El teletrabajo. *Acciones e investigaciones sociales*, (8), 203-233. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.19988157
- Tello, E. (2008). Las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) y la brecha digital: su impacto en la sociedad de México. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 4(2), 1-8. <http://dx.doi.org/10.7238/rusc.v4i2.305>
- Trejo, A. (2007). TELETRABAJO. *Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, 729-739. <https://bit.ly/3lucT5R>
- Troup, C., & Rose, J. (2012). Working from home: do formal or informal telework arrangements provide better work–family outcomes?. *Community, Work & Family*, 15(4), 471-486. <https://doi.org/10.1080/13668803.2012.724220>
- Universidad Técnica Particular de Loja [UTPL]. (2020). *¿Qué se requiere para implementar el teletrabajo?*. <https://bit.ly/3xPmaKM>
- Velez, R. (2020). *¿Cuál es el impacto del covid-19 en los trabajadores de Ecuador: teletrabajo, rebaja salarial, despido intempestivo?* El Comercio. <https://bit.ly/3ADCBej>

Wilder-Smith, A., & Freedman, D. (2020). Isolation, quarantine, social distancing and community containment: pivotal role for old-style public health measures in the novel coronavirus (2019-nCoV) outbreak. *Journal of travel medicine*, (27)2, 1-4. <https://doi.org/10.1093/jtm/taaa020>

6. ANEXOS

Anexo 1. Encuesta

Teletrabajo en tiempos de COVID-19

El presente estudio se realiza para determinar el impacto del teletrabajo cuando hay aislamiento por causa del COVID-19. No le tomará más de 8 minutos de su tiempo. Gracias!

***Obligatorio**

1. ¿Cuánto tiempo lleva en casa por causa del COVID-19? *

Marca solo un óvalo.

- De 1 a 3 semanas
- Aproximadamente 1 mes
- Aproximadamente 2 meses
- Más de 2 meses

2. En qué continente se encuentra? *

Marca solo un óvalo.

- AMÉRICA *Ir a la pregunta 3*
- EUROPA *Ir a la pregunta 5*

Países de América

3. ¿En dónde se encuentra viviendo en estos momentos? *

Marca solo un óvalo.

- Antigua y Barbuda *Ir a la pregunta 6*
- Argentina *Ir a la pregunta 6*
- Bahamas *Ir a la pregunta 6*
- Barbados *Ir a la pregunta 6*
- Belice *Ir a la pregunta 6*
- Bolivia *Ir a la pregunta 6*
- Brasil *Ir a la pregunta 6*
- Canadá *Ir a la pregunta 6*
- Chile *Ir a la pregunta 6*
- Colombia *Ir a la pregunta 6*
- Costa Rica *Ir a la pregunta 6*
- Cuba *Ir a la pregunta 6*
- Dominica *Ir a la pregunta 6*
- Ecuador *Ir a la pregunta 4*
- El Salvador *Ir a la pregunta 6*
- Estados Unidos *Ir a la pregunta 6*
- Granada *Ir a la pregunta 6*
- Guatemala *Ir a la pregunta 6*
- Guyana *Ir a la pregunta 6*
- Haití *Ir a la pregunta 6*
- Honduras *Ir a la pregunta 6*
- Jamaica *Ir a la pregunta 6*
- México *Ir a la pregunta 6*
- Nicaragua *Ir a la pregunta 6*
- Panamá *Ir a la pregunta 6*
- Paraguay *Ir a la pregunta 6*
- Perú *Ir a la pregunta 6*
- República Dominicana *Ir a la pregunta 6*
- San Cristóbal y Nieves *Ir a la pregunta 6*
- San Vicente y las Granadinas *Ir a la pregunta 6*
- Santa Lucía *Ir a la pregunta 6*
- Surinam *Ir a la pregunta 6*
- Trinidad y Tobago *Ir a la pregunta 6*
- Uruguay *Ir a la pregunta 6*

4. Seleccione en qué provincia se encuentra *

Marca solo un óvalo.

- Azuay
- Bolívar
- Cañar
- Carchi
- Chimborazo
- Cotopaxi
- El Oro
- Esmeraldas
- Galápagos
- Guayas
- Imbabura
- Loja
- Los Ríos
- Manabí
- Morona Santiago
- Napo
- Orellana
- Pastaza
- Pichincha
- Santa Elena
- Santo Domingo de los Tsáchilas
- Sucumbios
- Tungurahua
- Zamora Chinchipe

Ir a la pregunta 6

Lista de países europeos

5. ¿En dónde se encuentra viviendo en estos momentos en europa?

Marca solo un óvalo.

- Albania
- Alemania
- Andorra
- Armenia
- Austria
- Azerbaiyán
- Bélgica
- Bielorrusia
- Bosnia y Herzegovina
- Bulgaria
- Chipre
- Ciudad del Vaticano
- Croacia
- Dinamarca
- Eslovaquia
- Eslovenia
- España
- Estonia
- Finlandia
- Francia
- Georgia
- Grecia
- Hungría
- Irlanda
- Islandia
- Italia
- Kazajistán
- Letonia
- Liechtenstein
- Lituania
- Luxemburgo
- Macedonia del Norte
- Malta
- Moldavia

- Mónaco
- Montenegro
- Noruega
- Países Bajos
- Polonia
- Portugal
- Reino Unido
- República Checa
- Rumanía
- Rusia
- San Marino
- Serbia
- Suecia
- Suiza
- Turquía
- Ucrania

Trabajo

6. A qué tipo de organización pertenece

Marca solo un óvalo.

- Pública
- Privada
- Otros: _____

7. ¿En qué sector trabaja? *

Marca solo un óvalo.

- Agricultura; plantaciones, otros sectores rurales
- Alimentación; bebidas; tabaco
- Comercio
- Construcción
- Educación
- Empleada doméstica
- Fabricación de material de transporte
- Función pública
- Hotelería, restauración, turismo
- Industrias químicas
- Ingeniería mecánica y eléctrica
- Medios de comunicación; cultura; gráficos
- Minería (carbón, otra minería)
- Petróleo y producción de gas; refinación de petróleo
- Producción de metales básicos
- Servicios de correos y de telecomunicaciones
- Servicios de salud
- Servicios financieros; servicios profesionales
- Servicios públicos (agua; gas; electricidad)
- Silvicultura; madera; celulosa; papel
- Textiles; vestido; cuero; calzado
- Transporte (incluyendo aviación civil; ferrocarriles; transporte por carretera)
- Transporte marítimo; puertos
- Otro

8. ¿Está en modalidad de teletrabajo al momento? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

9. Qué experiencia previa ha tenido de teletrabajo ?

Marca solo un óvalo.

- Nunca lo he hecho antes
- Lo he hecho antes
- Es mi forma de trabajo habitual

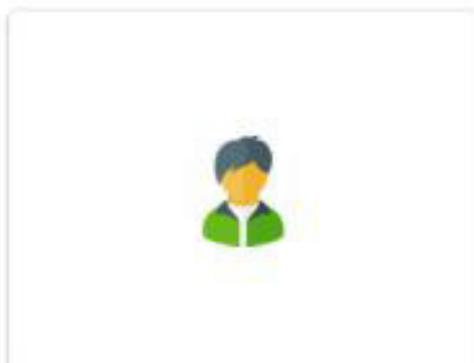
Datos
demográficos

A continuación le pedimos que nos ayude con algunos datos personales para poder entender mejor el impacto del teletrabajo en su vida.

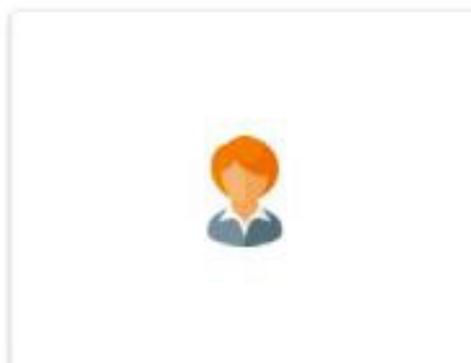


10. Seleccione su género *

Marca solo un óvalo.



Masculino



Femenino



Otro

11. ¿Cuál es su edad? *

12. ¿Cuál es su nivel de estudios terminado? *

Marca solo un óvalo.

- Primaria
- Bachillerato
- Universitario
- Postgrado (Maestría o Especialización)
- Postgrado (Doctorado)

13. ¿Con quién vive en este momento? *

Marca solo un óvalo.

- Vivo solo/sola
- Vivo con miembros de mi familia (incluye pareja)
- Vivo con colegas de piso
- Otros: _____

14. ¿Con qué frecuencia se distrae por causa de su familia durante el teletrabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Frecuentemente
- A veces
- En raras ocasiones
- Nunca

En qué medida cree que tiene las siguientes habilidades o competencias

15. Extroversión (buena comunicación y alta sociabilidad) *



Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Creo que no tengo esta habilidad	<input type="radio"/>	Tengo esta habilidad totalmente desarrollada				

16. Auto-motivación (capacidad de concentración y realización de actividades sin depender de otros) *



Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Creo que no tengo esta habilidad Tengo esta habilidad totalmente desarrollada

17. Autonomía para hacer las cosas (independencia de los jefes y de otras personas para tomar decisiones y realizar las actividades laborales) *



Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Creo que no tengo esta habilidad Tengo esta habilidad totalmente desarrollada

18. Organización (alta estructuración de las tareas, definiendo formas, modos y tiempos para las mismas) *



Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Creo que no tengo esta habilidad Tengo esta habilidad totalmente desarrollada

Hijos

19. ¿Tiene hijos? *

Marca solo un óvalo.

- Sí (pero no viven conmigo) Ir a la pregunta 21
 Sí (y viven conmigo) Ir a la pregunta 20
 No tengo hijos Ir a la pregunta 21

Edades de los hijos

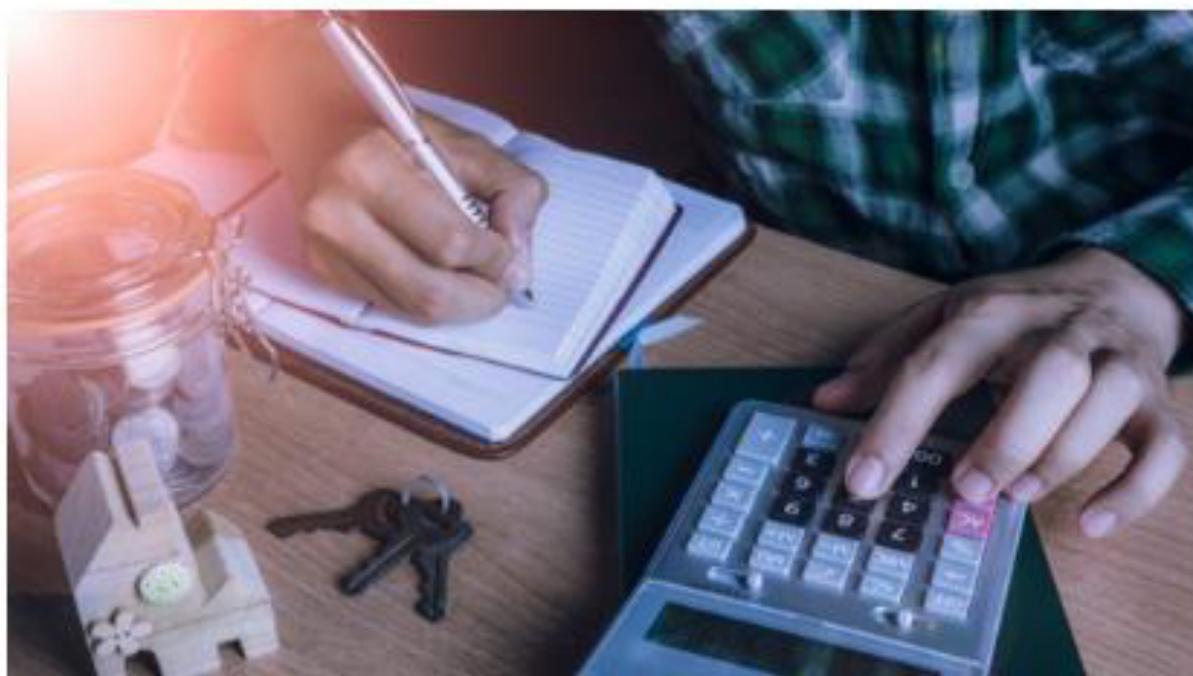
20. ¿Qué edad tienen sus hijos?

Selecciona todas las opciones que correspondan.

	Bebé	De 1 a 2 años	de 3 a 6 años	de 7 a 12 años	Más de 12 años	No aplica
Primer Hijo	<input type="checkbox"/>					
Segundo Hijo	<input type="checkbox"/>					
Tercer Hijo	<input type="checkbox"/>					
Cuarto Hijo	<input type="checkbox"/>					

Productividad

A continuación le preguntaremos sobre su nivel de productividad en teletrabajo



21. Seleccione si está de acuerdo con que las siguientes características se aplican a su forma actual de teletrabajo *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Mi trabajo requiere un gran esfuerzo de mi parte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo que trabajar largas jornadas para conseguir hacer todo lo que tengo que hacer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy dispuesto/a a trabajar más del tiempo necesario para tener éxito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento a gusto con lo que hago	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me hace sentirme optimista y entusiasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy satisfecho con lo que hago	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Después que termino de trabajar consigo "desconectarme" de los problemas laborales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. ¿Cómo siente que ha sido su productividad en la modalidad de teletrabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Ha aumentado
- Ha disminuido
- Se ha mantenido la misma

23. Indique en qué medida está de acuerdo con los siguientes beneficios del teletrabajo *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Tengo lo que necesito para trabajar en un solo lugar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No tengo que estarme trasladando para trabajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No tengo interrupciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento más relajado/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es fácil equilibrar mi vida personal y laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siento menos estrés de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mis pares y/o clientes se adaptan a este estilo de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo flexibilidad en un horario para trabajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Este estilo se adapta a mi forma de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Relaciones sociales

Las siguientes son preguntas relacionadas con su interacción social durante este periodo



24. Identifique con quiénes mantiene una interacción social *

Marca solo un óvalo por fila.

	Menos de una vez a la semana	Al menos una vez a la semana	De 2 a 3 veces a la semana	Más de 3 veces a la semana	Nunca o no aplica
Clientes (incluye estudiantes)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Colegas de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Supervisores o jefes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Familia (que no convive con Ud.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amigos fuera del ámbito laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. En qué medida cree que el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades con... *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo (o no aplica)
... sus clientes (incluye estudiantes)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sus colegas de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sus supervisores o jefes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... su familia (que no convive con Ud.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... sus amigos fuera del ámbito laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Recursos para trabajar

Nos puede comentar sobre los recursos que dispone para su trabajo



26. ¿Tiene un espacio específico para el teletrabajo dentro de la casa? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Otros: _____

27. Indique si está de acuerdo con tener los recursos para su teletrabajo: *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo (o no aplica)
Dispongo de toda la información para hacer mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo autoridad suficiente para tomar decisiones en el trabajo que hago	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mis actividades y responsabilidades están claramente definidas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi jefe se preocupa por mi bienestar y que no me falte nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo todos los equipos que necesito para poder hacer mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recibo retroalimentación y tengo seguimiento de mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Salud mental

Por último, nos puede comentar cómo se ha sentido últimamente

28. Por favor, indique de acuerdo con su percepción, que tan frecuente ha experimentado las siguientes sensaciones *

Marca solo un óvalo por fila.

	No lo he experimentado	No más de lo usual	Algo más de lo usual	Mucho más de lo usual
Se ha sentido enfermo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ha tenido dolores de cabeza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ha sentido presión en la cabeza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ha perdido el sueño por preocupaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ha estado con problemas de conciliar el sueño	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se siente constantemente bajo estrés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ha estado molesto y con mal temperamento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ha estado nervioso todo el tiempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siente que las cosas le toman más tiempo para hacerse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se siente capaz de tomar buenas decisiones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consigue disfrutar de las actividades diarias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consigue mantenerse ocupado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se siente una persona con menos valía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siente que la vida no tiene sentido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siente que no consigue hacer las cosas por su estado mental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muchas gracias

En estos días, recuerde que

“Incluso la noche más oscura terminará con la salida del Sol” Victor Hugo



Seção sem título

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios