

ARTICLE HISTORY

Received 13 October 2020  
Accepted 17 May 2021

**Valentina Ramos**

Grupo de Investigación en Sistemas de  
Información, Gestión de la Tecnología e  
Innovación  
Escuela Politécnica Nacional  
Quito, Ecuador  
valentina.ramos@epn.edu.ec  
ORCID: 0000-0001-7803-8461

**Oscar Palacios**

Escuela Politécnica Nacional  
Quito, Ecuador  
oscar.palacios@epn.edu.ec  
ORCID: 0000-0002-2734-268X

**Antonio Franco-Crespo**

Grupo de Investigación en Sistemas de  
Información, Gestión de la Tecnología e  
Innovación  
Escuela Politécnica Nacional  
Quito, Ecuador  
antonio.franco@epn.edu.ec  
ORCID: 0000-0001-8040-1805

**Fernando Herrera**

Grupo de Investigación en Sistemas de  
Información, Gestión de la Tecnología e  
Innovación  
Escuela Politécnica Nacional  
Quito, Ecuador  
fernando.herrera@epn.edu.ec  
ORCID: 0000-0002-3871-811X

**Pablo Pazmiño**

Estrategía&Gestión  
Quito, Ecuador  
ppazmino@estrategia-gestion.com  
ORCID: 0000-0003-0511-670X

Diferencia de género  
tomando en cuenta la  
repercusión del teletrabajo  
durante el periodo de  
pandemia por COVID-19

*Gender differences  
taking into account the  
impact of teleworking  
during the COVID-19  
pandemic period*

# Diferencias de género tomando en cuenta la repercusión del teletrabajo durante el período de pandemia por COVID-19

## Gender differences taking into account the impact of teleworking during the COVID-19 pandemic period

Valentina Ramos

Grupo de Investigación en Sistemas de Información, Gestión de la Tecnología e Innovación  
Escuela Politécnica Nacional  
Quito, Ecuador  
valentina.ramos@epn.edu.ec  
ORCID: 0000-0001-7803-8461

Fernando Herrera

Grupo de Investigación en Sistemas de Información, Gestión de la Tecnología e Innovación  
Escuela Politécnica Nacional  
Quito, Ecuador  
fernando.herrera@epn.edu.ec  
ORCID: 0000-0002-3871-811X

Oscar Palacios

Escuela Politécnica Nacional  
Quito, Ecuador  
oscar.palacios@epn.edu.ec  
ORCID: 0000-0002-2734-268X

Pablo Pazmiño

Estrategia&Gestión  
Quito, Ecuador  
ppazmino@estrategia-gestion.com  
ORCID: 0000-0003-0511-670X

Antonio Franco-Crespo

Grupo de Investigación en Sistemas de Información, Gestión de la Tecnología e Innovación  
Escuela Politécnica Nacional  
Quito, Ecuador  
antonio.franco@epn.edu.ec  
ORCID: 0000-0001-8040-1805

**Resumen**—El teletrabajo durante la pandemia por el COVID-19 ha presentado situaciones que le diferencian en comparación a cómo fue diseñado inicialmente, donde se identifican beneficios y facilidades para las personas que se acogen al mismo. Sin embargo, existen elementos que hacen que durante la pandemia, el teletrabajo presente diferentes aspectos como la falta de interacción social y la limitación de recursos para trabajar desde la casa, aspectos que afectan más a las mujeres en comparación con los hombres. El estudio se realizó en Ecuador, en una muestra de 370 personas en situación de teletrabajo durante la pandemia de COVID-19, midiéndose aspectos como las competencias para el teletrabajo, las características del trabajo, la percepción de productividad y el bienestar mental. De manera general, las mujeres indican tener más síntomas relacionados con su salud mental, menos condiciones de trabajo desde la casa y mayor limitación en relación con los recursos para el teletrabajo. Sin embargo, manifiestan el mismo nivel de productividad en comparación con los hombres. Esta investigación evidencia la disparidad de género en este tipo de situaciones y aboga por medidas a tomar en cuenta tanto en el hogar como el contexto organizacional, que permita apoyar a las mujeres en su desarrollo.

**Palabras clave**—teletrabajo, género, productividad digital, bienestar, recursos para el teletrabajo, capacidades de teletrabajo

**Abstract**— Teleworking during the COVID-19 pandemic has presented situations that differentiate it compared to how it was initially designed, where benefits and facilities are identified for the people who take advantage of it. However, there are elements that make teleworking during the pandemic present different aspects, such as the lack of social interaction and the limitation of resources to work from home, aspects that affect women more than men. The study was carried out in Ecuador, in a sample of 370 people in a teleworking situation during the COVID-19 pandemic,

measuring aspects such as teleworking skills, job characteristics, perception of productivity and mental well-being. In general, women report having more symptoms related to their mental health, fewer working conditions from home and greater limitations in relation to resources for teleworking. However, they show the same level of productivity compared to men. This research shows the gender disparity in this type of situation and advocates measures to be taken into account both at home and in the organizational context, which allow women to be supported in their development.

**Keywords** — telework, gender, digital productivity, well-being, telework resources, teleworking skills

### I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el mundo se encuentra atravesando una crisis en toda la extensión de la palabra, pues, no solo se hace referencia a una crisis sanitaria, sino también a una crisis económica provocada por el surgimiento del virus Covid-19 que, según cifras del panel de control de emergencias sanitarias de la [1], informa la existencia de más de 35.347.404 casos confirmados de COVID-19 incluidas 1.039.406 personas fallecidas. Esta situación ha orillado a los gobiernos a crear ciertos procedimientos como, el distanciamiento social que es necesario, ya que permitirá reducir los contactos interpersonales disminuyendo el número de nuevos casos de contagiados por este virus, el lado negativo de esta medida es que se generará una contracción económica, paralizando actividades productivas y destruyendo la demanda agregada/sectorial [2], 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 [3].

#### A. Teletrabajo

El término teletrabajo ha sido un término frecuente debido a su uso durante la pandemia por COVID-19, sin embargo, tiene sus antecedentes en los años 70 y, aunque no hay definición absoluta del mismo, hace referencia a un tipo de trabajo que puede realizarse de manera remota con apoyo de la tecnología [3]. De esta manera, de acuerdo con este concepto, el teletrabajo es una alternativa a la forma tradicional de trabajar que no necesariamente implica trabajar desde la casa, sino de cualquier espacio no tradicional ya sea de manera permanente o temporal [3].

Las Tecnologías de Información y Comunicación comúnmente conocidas como TIC, han ido transformándose en una herramienta de gran importancia para organizaciones, ya que permiten hacerla más competitiva y productiva y gracias a esta el teletrabajo puede desarrollarse [4]; el concepto teletrabajo ha sido abordado de distintas maneras y por varios autores, por tal motivo no existe una opinión en común del mismo. Pese a esto, se puede definir al teletrabajo como una actividad laboral totalmente remunerada, que un trabajador realiza para una empresa en la cual sus actividades son llevadas a cabo fuera de las instalaciones de dicha organización, comunicándose por medio de las tecnologías de la información, comúnmente estas actividades son realizadas desde el domicilio del trabajador [5].

El teletrabajo ofrece ciertas ventajas y desventajas como por ejemplo el aspecto de la flexibilidad de horarios cuyo fin es reducir el estrés, al mismo tiempo al teletrabajador/a se le dificulta poder diferenciar el inicio y fin de una jornada laboral lo que puede generar efectos negativos tanto físicos como mentales en el empleado, ligado a esto está el saber diferenciar la vida personal de la vida profesional [5].

Además, el teletrabajo tiene como objetivo brindar al trabajador/a una mejor calidad de vida reduciendo el estrés, en ese sentido la motivación del trabajador llegaría a sus niveles más altos con lo que su productividad se vería incrementada, de lo cual se señala que la productividad aumentó en promedio un 13% más, lo que supone un aspecto positivo para las empresas, pero que pasaría con las diferencias de género aun presentes en nuestra sociedad, donde el sexo femenino es indispensable para mantener al hogar [6].

#### B. Género en teletrabajo

Los roles de género han jugado un papel importante en el ámbito del trabajo. Los hombres, generalmente se han relacionado con ser los proveedores financieros mientras que las mujeres han tomado roles más de cuidadoras del hogar [7]. Sin embargo, a pesar de que las mujeres también asumen roles de proveedoras financieras de su hogar, continúan siendo las principales responsables del cuidado de los hijos y la casa en comparación a los hombres [8].

Un estudio realizado 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 [9]. En ese contexto, se puede observar como la mujer soporta una mayor carga de

trabajo y estrés que la del hombre, ¿Esto afectaría su desempeño en el teletrabajo? pues no solamente deben ser responsables con su vida laboral, sino que también deberían ser responsables con su vida familiar. En un artículo publicado por la ONU (2020) se señala 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. Con base en las condiciones expresadas anteriormente y si se le suma la situación de teletrabajo para aquellas mujeres que también tengan responsabilidades laborales, la balanza de equidad de género desfavorecería al femenino pues debe soportar una mayor carga de responsabilidades generando conflicto entre su vida personal y profesional afectando la salud y su desempeño laboral [10].

Los datos expresados con anterioridad son respaldados por otro estudio realizado por la Consultora de capital humano de fundación de Chile, la cual 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, mostrando así un menor nivel de engagement, en este 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. En ese contexto, el estudio concluye que el género femenino al estar relacionado con las tareas del hogar, estas actividades se suman a la carga de trabajo del ámbito laboral y de esta manera causan una considerable sobrecarga de responsabilidades. Como consecuencia de esto, sus niveles de agotamiento aumentan y sus niveles de engagement disminuyen afectando varios aspectos como la salud mental, especialmente el desempeño laboral en situación de teletrabajo.

A través del tiempo, los puestos de trabajo han sido elaborados por y para los hombres: partiendo desde las herramientas de trabajo y de resguardo individual, la estructura y los espacios de trabajo, hasta los horarios y descansos se han desarrollado, sin contemplar las diferencias biológicas, ni las responsabilidades de cuidado familiar. Las desigualdades biológicas y de género claramente reflejan que la exposición a los riesgos laborales sea diferente para unas y otros, en este sentido, para que la prevención en la seguridad y la salud laboral sea lo más justa posible, es necesario adjuntar la perspectiva de género en el teletrabajo [11]. La crisis sanitaria generada por la COVID-19 ha provocado, no solo la rápida extensión de una nueva manera de planificar el trabajo desde los hogares, sino también los riesgos laborales de género emergentes, a los que se exponen más las trabajadoras por el hecho de ser mujeres, esto requerirá de cambios en las políticas de prevención de riesgos de las organizaciones que implementen el teletrabajo pero sobre todo, va a exigir una nueva conciencia de género en el diseño, promulgación e inspección de la acción preventiva [12-14]. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad son dos herramientas básicas cuyo fin es garantizar la incorporación de la perspectiva de género y la

coordinación e interrelación entre ambos planes es indispensable para la buena gestión de la prevención.

Podemos entonces afirmar que, las condiciones de teletrabajo durante la pandemia resultan diferentes en comparación con el concepto de teletrabajo y su aplicación en condiciones que pudieran indicarse como “normales”, 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 en teletrabajo durante la pandemia originada por el COVID-19, teniendo en cuenta al género.

## II. MÉTODO

### A. Muestra

La muestra estuvo compuesta por 370 personas que se encontraban en situación de teletrabajo, de la Provincia de Quito, durante los meses de marzo a junio de 2020 debido a la pandemia del COVID-19. De ellos el 70% eran trabajadores del sector público, el 97% sin experiencia en situación de teletrabajo previamente, el 88% indicó que vivía con alguien más en la casa y el 49% correspondió al sexo masculino (Nmasculino= 174, Nfemenino=181).

### B. Procedimiento

Para el levantamiento de la información se creó una herramienta basada en los estudios de [5], [6], [15], [16]; la que estuvo compuesta por las siguientes secciones: competencias para el teletrabajo, características del teletrabajo que realiza, percepción de productividad, beneficios del teletrabajo, características de las relaciones sociales, recursos para el teletrabajo y salud mental. La información se recolectó de manera online, a través de redes sociales y siguiendo la lógica de “bola de nieve”. Las personas consintieron en colaborar. Aquellos que no estaban en situación de teletrabajo al momento del llenado, lo indicaban así y al momento terminaba el llenado del instrumento.

### C. Análisis de los datos

Para el procesamiento de la información se hicieron cálculos de frecuencia. En el caso de la determinación de diferencias teniendo en cuenta al género se utilizaron cálculos de ANOVA y para el cálculo de impacto de las distintas variables en la percepción de productividad se realizaron regresiones simples.

## III. RESULTADOS

A continuación, presentamos los resultados teniendo en cuenta cada una de las secciones de la herramienta aplicada. Los datos muestran los valores de media y el valor de significancia de la comparación. La productividad es un constructo relativamente complejo al momento de su medición. Los datos relacionados con la autopercepción de la productividad se encuentran en la Tabla I.

TABLA I. AUTOPERCEPCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD

	Género		Significancia
	Masculino Media	Femenino Media	
¿Cómo siente que ha sido su productividad en la modalidad de teletrabajo?	1,95	1,93	0,801

Nota: Mínimo=1, Máximo=3

De acuerdo con los resultados obtenidos, la percepción de productividad estuvo en un rango medio en comparación con hombres y mujeres. Los valores obtenidos muestran que no hubo diferencias estadísticamente significativas en la percepción de la productividad de acuerdo con el género. Los resultados obtenidos teniendo en cuenta la existencia de competencias asociadas a la productividad se encuentran en la Tabla II.

TABLA II. DIFERENCIAS DE GÉNERO TOMANDO EN CUENTA LAS COMPETENCIAS PARA EL TELETRABAJO

	Género		Significancia
	Masculino Media	Femenino Media	
Extroversión (buena comunicación y alta sociabilidad)	3,85	3,90	0,632
Auto-motivación (capacidad de concentración y realización de actividades sin depender de otros)	4,26	4,09	0,043
Autonomía para hacer las cosas (independencia de los jefes y de otras personas para tomar decisiones y realizar las actividades laborales)	4,34	4,23	0,204
Organización (alta estructuración de las tareas, definiendo formas, modos y tiempos para las mismas)	4,11	4,01	0,222

En relación con las competencias, la extroversión fue la competencia que menos puntuó al momento de medir el nivel de desarrollo de las mismas de acuerdo con la percepción de los participantes. De acuerdo con estudios de teletrabajo, la extroversión es una de las competencias que perjudicarían la capacidad de las personas en este tipo de situación, debido a que el teletrabajo implica una restricción de la vida social. La competencia que más puntuó fue la autonomía. Hombres y mujeres presentaron diferencias significativas en el caso de la auto-motivación, o la capacidad relacionada con la independencia de las acciones para el trabajo desde el hogar, donde los hombres tuvieron puntuaciones superiores. Con relación a las características del trabajo medidas, los resultados se encuentran en la Tabla III.

TABLA III. DIFERENCIAS DE GÉNERO TENIENDO EN CUENTA LAS CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

	Género		Significancia
	Masculino Media	Femenino Media	
Mi trabajo requiere un gran esfuerzo de mi parte	4,16	4,21	0,605
Tengo que trabajar largas jornadas para conseguir hacer todo lo que tengo que hacer	3,67	3,85	0,115
Estoy dispuesto/a a trabajar más del tiempo necesario para tener éxito	4,10	3,99	0,295
Me siento a gusto con lo que hago	4,37	4,24	0,158
Mi trabajo me hace sentirme optimista y entusiasta	4,31	4,12	0,038
Estoy satisfecho con lo que hago	4,41	4,28	0,142
Después que termino de trabajar consigo "desconectarme" de los problemas laborales	3,57	3,52	0,697

Tanto hombres como mujeres indicaron que el trabajo que realizan requiere esfuerzo y que les gusta. En menor proporción puntuó la opción de tener que trabajar largas jornadas y la posibilidad de desconectarse mentalmente del trabajo cuando no lo están realizando. El único ítem que tuvo diferencias significativas fue la percepción de optimismo y entusiasmo al momento de trabajar, que, a pesar de que fueron relativamente altos en ambos géneros, en los hombres resultó superior. La Tabla IV muestra la comparación realizada teniendo en cuenta los beneficios percibidos del teletrabajo.

TABLA IV. DIFERENCIAS DE GÉNERO TOMANDO EN CUENTA BENEFICIOS PERCIBIDOS DEL TELETRABAJO

	Género		Significancia
	Masculino Media	Femenino Media	
Tengo lo que necesito para trabajar en un solo lugar	3,71	3,50	0,079
No tengo que estarme trasladando para trabajar	4,15	3,97	0,095
No tengo interrupciones	3,18	2,77	0,001
Me siento más relajado/a	3,22	3,14	0,522
Es fácil equilibrar mi vida personal y laboral	3,35	3,06	0,022
Siento menos estrés de trabajo	3,26	2,91	0,007
Mis pares y/o clientes se adaptan a este estilo de trabajo	3,25	3,29	0,684
Tengo flexibilidad en un horario para trabajar	3,95	3,72	0,064
Este estilo se adapta a mi forma de trabajo	3,39	3,16	0,063

De acuerdo con la Tabla IV, el único ítem que puntuó relativamente alto fue el hecho de no tener que trasladarse para trabajar como beneficio de trabajar desde la casa. El resto de los aspectos evaluados tuvieron puntuaciones medias, lo que indica que las personas que respondieron no

estaban totalmente de acuerdo con las afirmaciones indicadas. Los ítems menos puntuados indican existencia de interrupciones al momento de trabajar y presencia de estrés laboral. Teniendo en cuenta al género, las mujeres indicaron de manera estadísticamente significativa menor capacidad de equilibrar la vida personal y laboral, la vivencia de estrés y la vivencia de mayor número de interrupciones; en comparación con los hombres. La Tabla V muestra las diferencias de género teniendo en cuenta a las relaciones sociales.

TABLA V. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN CUANTO A LAS RELACIONES SOCIALES EN TELETRABAJO

	Género		Significancia
	Masculino Media	Femenino Media	
el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades con sus clientes (incluye estudiantes)	3,30	3,19	0,401
el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades con sus colegas de trabajo	3,07	2,93	0,211
el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades con sus supervisores o jefes	2,97	2,81	0,162
el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades con su familia (que no convive con Ud.)	2,93	2,70	0,074
el teletrabajo ha causado problemas de coordinación de actividades con sus amigos fuera del ámbito laboral	2,95	2,69	0,034
Personas con las que se relaciona frecuentemente:			
Clientes (incluye estudiantes)	2,43	2,65	0,132
Colegas de trabajo	3,09	3,39	0,004
Supervisores o jefes	2,72	3,04	0,010
Familia (que no convive con Ud.)	2,77	3,00	0,070
Amigos fuera del ámbito laboral	2,34	2,40	0,679

De manera general, la Tabla V muestra que no han existido problemas de coordinación con los distintos actores relacionados con el teletrabajo, excepto los clientes y colegas, con los que se indican mayores problemas de coordinación de actividades en comparación con el resto de actores. Con quien se reconoce una mayor frecuencia de interacción, en cambio, es con los colegas de trabajo. Para hombres y mujeres, las relaciones sociales presentaron diferencias estadísticamente significativas, siendo que las mujeres presentaron mayor interacción con colegas y jefes en comparación con los hombres. Los hombres en cambio presentaron menores problemas de coordinación de actividades relacionadas con los amigos, lo que indica una mayor vida social. Teniendo en cuenta los recursos existentes para el teletrabajo, los resultados se muestran en la Tabla VI.

TABLA VI. DIFERENCIAS DE GÉNERO TENIENDO EN CUENTA LOS RECURSOS PARA EL TELETRABAJO

	Género		Significancia
	Masculino Media	Femenino Media	
¿Tiene un espacio específico para el teletrabajo dentro de la casa?	1,23	1,27	0,376
Dispongo de toda la información para hacer mi trabajo	3,94	3,75	0,091
Tengo autoridad suficiente para tomar decisiones en el trabajo que hago	4,12	3,87	0,018
Mis actividades y responsabilidades están claramente definidas	4,28	4,22	0,499
Mi jefe se preocupa por mi bienestar y que no me falte nada	3,33	3,28	0,689
Tengo todos los equipos que necesito para poder hacer mi trabajo	3,74	3,53	0,079
Recibo retroalimentación y tengo seguimiento de mi trabajo	3,61	3,62	0,974

De los aspectos relacionados con los recursos para el teletrabajo mostrados, los dos mayores puntuados fueron claridad en las responsabilidades y autoridad para tomar decisiones sobre las actividades que se realizan. De manera general, las mujeres indicaron menos recursos para teletrabajar y de forma estadísticamente significativa, indicaron que tenían menos autoridad en comparación con los hombres para poder tomar decisiones. Por último, uno de los elementos que también fue considerado fue la salud mental. Los resultados aparecen en la Tabla VII.

TABLA VII. DIFERENCIAS DE GÉNERO TENIENDO EN CUENTA LA SALUD MENTAL

	Género		Significancia
	Masculino Media	Femenino Media	
Se ha sentido enfermo	1,16	1,25	0,075
Ha tenido dolores de cabeza	1,24	1,42	0,004
Ha sentido presión en la cabeza	1,18	1,43	0,000
Ha perdido el sueño por preocupaciones	1,42	1,58	0,026
Ha estado con problemas de conciliar el sueño	1,42	1,59	0,026
Se siente constantemente bajo estrés	1,29	1,58	0,000
Ha estado molesto y con mal temperamento	1,31	1,43	0,066
Ha estado nervioso todo el tiempo	1,26	1,43	0,010
Siente que las cosas le toman más tiempo para hacerse	1,50	1,69	0,016
Se siente capaz de tomar buenas decisiones	1,44	1,48	0,537
Consigue disfrutar de las actividades diarias	1,45	1,57	0,110
Consigue mantenerse ocupado	1,64	1,95	0,000
Se siente una persona con menos valía	1,11	1,12	0,868
Siente que la vida no tiene sentido	1,11	1,14	0,429
Siente que no consigue hacer las cosas por su estado mental	1,15	1,18	0,490

Se puede observar en la Tabla VII, que las mujeres indicaron mayor presencia de síntomas asociados a la salud mental como el caso de dolores de cabeza, presión, pérdida de sueño, estrés constante, nerviosismo, sensación de demora en las cosas que se hacen, mayor ocupación y preocupación. Esto indica cómo el teletrabajo durante la pandemia las mujeres se han visto más afectadas en comparación a los hombres.

IV. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Los principales resultados obtenidos apuntan a afirmar que el teletrabajo asumido debido a la pandemia de COVID – 19 ha traído mayores afectaciones a las mujeres en comparación con los hombres. Estas afectaciones se han visto reflejadas en temas sociales, laborales, y de bienestar asociado a la salud mental.

Estudios realizados demuestran que los espacios laborales tienen diferentes impactos y relevan diferentes exigencias para hombres y mujeres por separado. Se asume que los hombres, por ejemplo, deben tener diferente comportamiento en comparación a las mujeres en lo que se refiere a la forma y tipo de relaciones interpersonales laborales [16]. El teletrabajo por sí mismo tiene un costo importante con relación a las relaciones interpersonales [17], pero en el caso de las mujeres, hay una mayor afectación debido a que se suma de manera adicional las responsabilidades domésticas mientras se encuentran en teletrabajo, limitando la posibilidad de interacción social fuera del espacio laboral [18]. Esto pudiera explicar por qué las mujeres indican que sus relaciones interpersonales son mayoritariamente en contexto de trabajo.

Con relación al tema de la salud y el bienestar mental, estudios anteriores igualmente identificaron que, más allá del contexto del teletrabajo, las mujeres refieren más estrés, ansiedad, depresión y burnout en comparación con los hombres [19]. Es de esperar, entonces, que esta situación se agrave en un contexto donde se reducen los mecanismos de coping debido a la falta de recursos emocionales desarrollados.

Por último, hubo elementos que no presentaron diferencias en cuanto al género, como la percepción de la productividad y la existencia de recursos para realizar de manera satisfactoria el teletrabajo. Se ha verificado que el tema de la productividad, efectivamente, no se relaciona con el género de la persona, sino con el contexto laboral en que se encuentra, como el impacto de los líderes, las condiciones de trabajo y las formas de reconocimiento [16]. Por esta razón, cuando las condiciones de trabajo son las mismas para hombres y mujeres, su sensación de productividad no se diferencia.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio, el teletrabajo durante la pandemia presentó elementos que lo diferencian de las formas tradicionales de teletrabajo, afectando de manera significativa a las mujeres, a pesar de que existe la percepción entre ambos géneros como que su productividad tiene el mismo nivel de afectación. Sin embargo, las mujeres indican tener menos autonomía para

tomar decisión, mayores problemas de coordinación de actividades sociales, mayor afectación a su salud mental, mayores interrupciones al momento de trabajar y más estrés. Por estas razones, el tema del teletrabajo durante la pandemia debe ser considerado para poder tomar medidas a nivel organizacional y también familiar, de manera que las mujeres cuenten con el apoyo que necesitan en todos los ámbitos en los que se relacionan, de manera que lo vivido durante la pandemia no tenga una repercusión más compleja que afecte de manera permanente el bienestar de las personas, específicamente de las mujeres. Esta investigación es una de las primeras que considera al género durante el teletrabajo con cifras que indican que, efectivamente, es una problemática derivada de la pandemia, para que pueda ser considerada en los análisis pertinentes por parte de investigadores del área y también dentro de los contextos organizacionales.

REFERENCIAS

[1] INSST, “Prevención de riesgos laborales vs. COVID-19 -.” Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Quito, pp. 1-40, 2020.  
 [2] J. Thorpe, J. Loughridge, and M. Picton, “The possible economic consequences of a novel pandemic The expanding economic consequences of the coronavirus,” *Australia Matters*, no. March. 2020.  
 [3] A. Belzunegui-Eraso and A. Erro-Garcés, “Teleworking in the context of the Covid-19 crisis,” *Sustain.*, vol. 12, no. 9, pp. 1-18, 2020.  
 [4] M. Černe, M. Jaklič, and M. Škerlavaj, “Management innovation in focus: The role of knowledge exchange, organizational size, and IT system development and utilization,” *Eur. Manag. Rev.*, vol. 10, no. 3, pp. 153-166, 2013.  
 [5] T. A. Beauregard, K. A. Basile, and E. Canonico, *Telework: Outcomes and Facilitators for Employees*, no. February. Cambridge: Cambridge University Press, 2019.  
 [6] A. Felstead and G. Henseke, “Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life

balance,” *New Technol. Work Employ.*, vol. 32, no. 3, pp. 195-212, 2017.  
 [7] R. E. Beasley, E. Lomo-David, and V. R. Seubert, “Telework and gender: Implications for the management of information technology professionals,” *Ind. Manag. Data Syst.*, vol. 101, no. 8-9, pp. 477-482, 2001.  
 [8] M. Hultin and R. Szulkin, “Mechanisms of Inequality Unequal Access to Organizational Power and the Gender Wage Gap,” *Eur. Sociol. Rev.*, vol. 19, no. 2, pp. 143-159+i, 2003.  
 [9] S. Ruth and I. Chaudhry, “Telework: A productivity paradox?,” *IEEE Internet Comput.*, vol. 12, no. 6, pp. 87-90, 2008.  
 [10] E. E. Kossek, B. A. Lautsch, and S. C. Eaton, “Good teleworking”: Under what conditions does teleworking enhance employees’ well-being?, no. January. 2009.  
 [11] M. Pérez Pérez, M. P. de Luis Carnicer, and A. Martínez Sánchez, “Differential effects of gender on perceptions of teleworking by human resources managers,” *Women Manag. Rev.*, vol. 17, no. 6, pp. 262-275, 2002.  
 [12] P. Pyöriä, “Managing telework: Risks, fears and rules,” *Manag. Res. Rev.*, vol. 34, no. 4, pp. 386-399, 2011.  
 [13] M. Hilbrecht, S. M. Shaw, L. C. Johnson, and J. Andrey, “‘I’m Home for the Kids’: Contradictory Implications for Work-Life Balance of Teleworking Mothers,” *Gend. Work Organ.*, vol. 15, no. 5, 2008.  
 [14] M. Wilson and A. Greenhill, “Gender & teleworking identities: reconstructing the research agenda,” *Ecis*, no. 2004, pp. 1989-2001, 2004.  
 [15] A. Vänje, “Sick Leave—A Signal of Unequal Work Organizations?,” *Nord. J. Work. life Stud.*, vol. 5, no. 4, 2015.  
 [16] D. J. Neufeld and Y. Fang, “Individual, social and situational determinants of telecommuter productivity,” *Inf. Manag.*, vol. 42, no. 7, pp. 1037-1049, 2005.  
 [17] J. O. Crawford, L. MacCalman, and C. A. Jackson, “The health and well-being of remote and mobile workers,” *Occup. Med. (Chic. Ill.)*, vol. 61, no. 6, pp. 385-394, 2011.  
 [18] S. F. Casaca and J. Lortie, *Handbook on gender and organizational change*, vol. 17. Turin: International Training Centre of the International Labour Organization, 2017.  
 [19] F. W. Hager, “Links Between Telecommuting, Social Support and Mental Well-Being Among Teleworkers – a Literature Review,” *Int. J. Bus. Manag.*, vol. VI, no. 2, pp. 36-58, 2018.

# AUTHORS



## Valentina Ramos

Doctora en Psicología Organizacional, Máster en Comunicación Organizacional y Licenciada en Psicología. Profesor Investigador Titular de la Escuela Politécnica Nacional. Miembro del Comité Doctoral del Doctorado en Gestión Tecnológica de la EPN. Coordinadora del Grupo de Investigación en Sistemas de la Información, Gestión de la Tecnología y la Innovación (SIGTI). Realiza investigaciones en las áreas de la cultura y el comportamiento organizacional con un enfoque hacia procesos de gestión de la ciencia, la tecnología y la innovación; así como análisis de competencias y gestión de personas.



## Oscar Palacios

Ingeniero Empresarial por la Escuela Politécnica Nacional. Su tesis está desarrollada, teniendo en cuenta las diferencias de género en condiciones de teletrabajo a causa del covid-19, con el propósito de ayudar a futuras investigaciones y así encontrar soluciones para combatir esta problemática.



## Antonio Franco-Crespo

Ingeniero en Electrónica y Telecomunicaciones, Especialista Superior en Gerencia Educativa, Magister en Gerencia Empresarial con Mención en Recursos Humanos. Doctor en Administración de la Universidad Andina Simón Bolívar. Profesor titular de la Escuela Politécnica Nacional e invitado en posgrados de varias universidades del Ecuador. Experto en ambientes de innovación con formación en América, Europa y Asia. Actualmente tiene como líneas de investigación: ciencia, tecnología e innovación en la sociedad; género, ciencia y tecnología; y la relación mercado-medioambiente-sociedad.



## Fernando Herrera

Doctor en Ciencias Sociales con mención en Estudios Políticos. Estancia doctoral en el Centro de Investigación "Ciencia Tecnología y Sociedad" de Universidad Maimónides/ CONICET y en la Universidad Nacional de Quilmes. Máster en Economía del Desarrollo. Diplomado Superior en Diseño, Gestión y Evaluación de Proyectos de Desarrollo. Ingeniero en Electrónica y Redes de Información. Profesor universitario y miembro del Grupo de Investigación en Sistemas de la Información, Gestión de la Tecnología y la Innovación (SIGTI). Director Ejecutivo de la Sociedad de Estudios Sociales de Ciencia y Tecnología (CTS -Ecuador) y miembro de la directiva de la Sociedad Latinoamericana de Estudios Sociales de la Ciencia y la Tecnología (ESOCITE). Líneas de investigación: política de ciencia, tecnología e innovación; economía política de las políticas públicas; sociología, política e historia de la ciencia y la tecnología; teorías del desarrollo y economía de la educación.



## Pablo Pazmiño

Ingeniero comercial con posgrado en Marketing estratégico y estudios en capital social y comportamiento humano. 21 años de experiencia profesional en procesos de fortalecimiento empresarial, en programas de cooperación internacional y a nivel corporativo en empresas de Ecuador, Peru y Colombia. Fundador y CEO de Estrategia y Gestión, firma de consultoría estratégica.