

Sheerlay Samantha Armas-Patiño; Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

[DOI 10.35381/cm.v11i3.1907](https://doi.org/10.35381/cm.v11i3.1907)

## **Instrumentos de trabajo en modalidad de teletrabajo durante el Covid 19**

### **Work tools for remote working during Covid-19**

Sheerlay Samantha Armas-Patiño  
[dt.sheerlaysap51@uniandes.edu.ec](mailto:dt.sheerlaysap51@uniandes.edu.ec)  
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Tulcán, Carchi  
Ecuador

Milena Elizabeth Álvarez-Tapia  
[ut.milenaalvarez@uniandes.edu.ec](mailto:ut.milenaalvarez@uniandes.edu.ec)  
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Tulcán, Carchi  
Ecuador  
<https://orcid.org/0000-0002-7648-2179>

Recibido: 25 de junio 2025  
Revisado: 30 de julio 2025  
Aprobado: 15 de septiembre 2025  
Publicado: 01 de octubre 2025

Sheerlay Samantha Armas-Patiño; Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

## **RESUMEN**

El objetivo general de la investigación fue analizar los instrumentos de trabajo en modalidad de teletrabajo durante el Covid 19. El desarrollo del método, fue a partir del enfoque cuantitativo, mediante la indagación, recolección y análisis crítico documental y referencial bibliográfico, basándose en la exploración metódica, rigurosa y profunda de diversas fuentes documentales conformadas por artículos, normas y leyes entre otros. Se empleó además como técnica la revisión documental. Se recurrió, igualmente, al método inductivo-deductivo. Además, se aplicó un cuestionario a 102 docentes de primaria y secundaria de instituciones del sector público del cantón Bolívar de la Provincia del Carchi. Se concluye que, no se efectiviza, ni garantiza, el derecho a recibir los instrumentos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, por ende, tampoco garantiza el derecho al trabajo ni asegurando jurídicamente las gestiones del empleador en lo que corresponde a sus obligaciones patronales al hablar de esta modalidad de trabajo.

**Descriptores:** Trabajo, pandemia; ley. (Tesauro UNESCO)

## **ABSTRACT**

The overall objective of the research was to analyze the tools used for teleworking during COVID-19. The method was developed using a quantitative approach, through investigation, collection, and critical analysis of documents and bibliographic references, based on a methodical, rigorous, and in-depth exploration of various documentary sources, including articles, regulations, and laws, among others. Document review was also used as a technique. The inductive-deductive method was also used. In addition, a questionnaire was administered to 102 primary and secondary school teachers from public sector institutions in the Bolívar canton of the Carchi province. It was concluded that the right to receive the necessary tools for teleworking is not effectively implemented or guaranteed. Therefore, the right to work is not guaranteed, nor are the employer's obligations in relation to this type of work legally assured.

**Descriptors:** Work, pandemic; law. (UNESCO Thesaurus)

Sheerlay Samantha Armas-Patiño; Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

## **INTRODUCCIÓN**

El Teletrabajo, surge en los años 70, con la creación de los equipos de telecomunicación y las minicomputadoras; es así que constantemente con el desarrollo de las tecnologías de la información y las Comunicaciones (TIC), lo que hace posible que esta nueva modalidad de trabajo haya avanzado a nivel mundial, y traiga consigo grandes cambios a nivel social, cultural y educativo, al mismo tiempo que convierte a esta modalidad de trabajo en una herramienta de inclusión social, lo que hizo factible que las personas trabajaran desde sus hogares, sin embargo, estas tecnologías están realmente al alcance de muy pocos y resultan relativamente costosas.

Es decir que a consecuencia del virus del COVID-19 que se detectó en el año 2019 en China y se fue propagando a inicios del año 2020 por muchos países de esta manera llegando a Ecuador (2020), en este sentido se dieron cambios en el convivir diario, con el confinamiento, las personas y su familia se mantienen en sus hogares para no estar expuestos al contagio del virus COVID-19. (Santillan, 2020) menciona que “Se produce un cambio muy evidente que es importante en la sociedad y tiene que ver también con la parte económica y laboral de un país, el teletrabajo, se define como una nueva forma de trabajo utilizando internet u otras plataformas de comunicación o tecnológicas y esta forma de laborar se lo realiza desde la casa”. Hoy en día es el momento más adecuado para considerar la alternativa del teletrabajo como una forma viable de llevar a cabo las tareas de oficina. Con los avances tecnológicos en el campo de las telecomunicaciones, como el Internet, las tecnologías inalámbricas y de voz, entre otras, es cada vez más factible trabajar desde la casa.

En el país la educación pública y privada implementó el teletrabajo para garantizar el derecho constitucional a la educación y dar continuación a las relaciones de trabajo, desafiando barreras de tipo laboral, social, tecnológico y familiar, generadas por la pandemia. La implementación del teletrabajo para la educación requiere el establecimiento de normas que permitan obtener resultados favorables para

Sheerlay Samantha Armas-Patiño; Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

Instituciones, docentes y estudiantes, por tanto, deben realizarse estudios que incluyan a todos los actores sociales. (Ramírez, 2021). Una de las políticas relacionadas con las obligaciones del empleador, es el cumplimiento de sus deberes, debe conceder una remuneración justa y demás beneficios de ley sin importar el tipo de trabajo que realice el trabajador y proveerle de los equipos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

En la legislación laboral ecuatoriana el concepto de trabajador lo determina el Art. 9 del Código del Trabajo (2005), y manifiesta que es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Son servidores públicos de acuerdo con la Constitución de la República todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público, para el caso que nos ocupa son las obreras y obreros del sector público los que estarán sujetos al Código de Trabajo.

Considerando que, de acuerdo a los principios mencionados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (1966) se menciona en la Carta de las Naciones Unidas “La justicia , libertad y la paz en el mundo hacen el reconocimiento de las personas que tienen goce de condiciones en especial a una remuneración digna sin distinción alguna”, a la seguridad y la higiene en el trabajo, a un descanso, vacaciones periódicas, así como al pago de los días festivos y son derechos que se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana en condiciones de trabajo equitativo y satisfactorio.

La Ley Orgánica Reformatoria a la Ley de Educación Intercultural (2021), en conformidad al Art 117. 1.- hace referencia al teletrabajo del docente y que en todos los casos se debe garantizar el derecho a la desconexión, así como al equipamiento tecnológico y acceso al internet para los docentes.

En cuanto a los instrumentos de teletrabajo, son todos aquellos equipos y herramientas tecnológicos y bienes muebles que debe suministrar el empleador y que son necesarios

Sheerlay Samantha Armas-Patiño; Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

para el cumplimiento de las labores contratadas para el desarrollo del teletrabajo. Independientemente de su valor económico, todos los instrumentos deben ser de buena calidad y estar en buen estado para uso de los trabajadores.

Por lo tanto, de esta manera nace de la necesidad de argumentar sobre la modalidad de teletrabajo y su vulneración a los derechos de los trabajadores en el contexto de la relación laboral, ya que como es el caso de los docentes de primaria y secundaria de impartir clases en una institución educativa de orden público, no han recibido las facilidades indicadas por el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181(2020), sobre las directrices para la aplicación del teletrabajo en el código del trabajo, fue expedido como lo establecido en la Ley Orgánica De Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, en el cual se manifiesta:

Artículo. 4.- De las herramientas para el teletrabajo. - El empleador deberá proveer los equipos, insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, debiendo notificar al trabajador para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades, para garantizar la salud y seguridad del trabajador, debiendo establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores.  
(Ministerio del Trabajo, 2020).

Ley Orgánica De Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19.- Es una ley que busca establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para afrontar las consecuencias originadas por el COVID-19, que permitan fomentar la reactivación de la economía y productividad del Ecuador, y en especial el mantenimiento de las condiciones de empleo.

También se encuentra establecido en el Código de Trabajo lo siguiente:

Sheerlay Samantha Armas-Patiño; Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

Artículo 42.- Las obligaciones del empleador. - en el numeral 8; Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021) en su informe “Comisión Económica para América Latina y el Caribe” argumenta que en el contexto del COVID-19 el teletrabajo enfatiza como una modalidad que atenúa el impacto de las medidas de contención de la expansión del virus en el funcionamiento de empresas e instituciones. Referente a la crisis sanitaria, algunos países han tomado acciones legales para su fomento, se ha demostrado la necesidad de establecer marcos regulatorios para nuevas formas de empleo. El teletrabajo con dimensión significativa del trabajo asalariado requiere una regulación que asegure que no se le abuse como instrumento para descartar derechos laborales vinculados con el trabajo asalariado, por ejemplo, respecto al manejo del tiempo de trabajo, la privacidad, el control de los trabajadores y las horas de descanso, subrayando la importancia de avanzar en la universalización de derechos sociales y laborales, independiente del formato específico en que se realiza el trabajo. Entre los antecedentes más representativos encontrados durante el desarrollo de este trabajo investigativo se resalta el trabajo de Cabezas (Cabezas, 2020) en su artículo “El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia” en el cual argumenta que ante la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se presenta un nuevo paradigma en el derecho laboral ecuatoriano, tanto en lo positivo como en lo negativo. Principalmente, celebrar convenios para variar aspectos económicos de la relación laboral es un relevante para que las partes puedan establecer nuevas condiciones que permitan el sustento del contrato de trabajo. Resaltando de forma negativa fundamentalmente el hecho de las inconsistencias en la disposición interpretativa del numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el cual no solo se

Sheerlay Samantha Armas-Patiño; Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

vulnera directamente el derecho fundamental a la seguridad jurídica, sino que, transforma una institución principal cuyo objetivo es la protección de las fuentes de actividad económica y, a lo largo del tiempo, del propio empleo.

Según manifiesta Muy (2021), en su trabajo “Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador” manifiesta que los principales derechos que confluyen en la modalidad del teletrabajo relacionados a los riesgos laborales son el derecho a la seguridad, salud e higiene laboral respecto del trabajador. Los factores de riesgo que se manifiestan de mayor forma en el teletrabajo son los psicosociales, resumidos en la independencia laboral y profesional, las relaciones sociales, conciliación de la vida privada y laboral, el confinamiento. En relación con las enfermedades bajo esta modalidad, para ser calificadas como profesionales, deben observar la prenombrada normativa, que exige el cumplimiento de criterios como: profesional, clínico, higiénico-epidemiológico, razón que los criterios han sido regulados para trabajadores presenciales, por lo cual no son aplicables al teletrabajo, pues no observan sus particularidades, especialmente en los criterios de valoración ocupacional y epidemiológico, debido a que las condiciones de cada trabajador son diferentes a las de sus compañeros, pues el ambiente de trabajo es indeterminado y no pueden valorarse de forma uniforme, a diferencia de los trabajadores presenciales.

Se plantea como objetivo general de la investigación analizar los instrumentos de trabajo en modalidad de teletrabajo durante el Covid 19.

## **MÉTODO**

El planteamiento realizado por los investigadores para el desarrollo del método, es a partir del enfoque cuantitativo, mediante la indagación, recolección y análisis crítico documental y referencial bibliográfico, basándose en la exploración metódica, rigurosa y profunda de diversas fuentes documentales conformadas por artículos, normas y leyes entre otros, describiendo los hallazgos encontrados. En la investigación, se ha empleado como

Sheerlay Samantha Armas-Patiño; Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

técnica la revisión documental, la cual permite obtener información valiosa para encuadrar los acontecimientos, problemas y reacciones más usuales de personas y culturas que son objeto de análisis (Sánchez et al., 2021). Se recurre, además, al método inductivo-deductivo, el cual propone que para hallar una verdad se deben escudriñar los hechos y no basarse en meras especulaciones, igualmente a partir de afirmaciones generales para llegar a las específicas (Dávila, 2006). Además, se aplica un cuestionario a 102 docentes de primaria y secundaria de instituciones del sector público del cantón Bolívar de la Provincia del Carchi.

## **RESULTADOS**

Se presenta a continuación los resultados luego del desarrollo del método, planteado por los investigadores.

### **Acceso a Internet**

De los docentes encuestados mencionaron que su empleador nunca les provee de acceso a internet en su hogar, con este resultado podemos ver que la parte empleadora está obligada a tomar medidas necesarias para que el teletrabajador en este caso el docente, interactúe con sus estudiantes, evitando su aislamiento y vulneración de los derechos al no acceder con facilidad a internet ya que debería ser de manera gratuita por la pandemia y esto ha obligado a mantenernos conectados de manera indispensable para realizar las labores con el teletrabajo.

### **Nivel de conocimiento sobre Ley de Apoyo Humanitario**

En relación a la pregunta, el 18% de los docentes encuestados argumentan tener un alto nivel de conocimiento sobre la Ley de Apoyo Humanitario, mientras que un 47% presenta un nivel medio y un 35% presenta un nivel bajo, por lo tanto, se ve un nivel medio de docentes que no conocen muy bien de esta ley a consecuencia del COVID19, que se



Sheerlay Samantha Armas-Patiño; Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

establece en el ámbito laboral cuales son las obligaciones y garantías de los empleadores y trabajadores en modalidad de teletrabajo lo que conllevaría a no exigir sus derechos.

### **Dispositivos electrónicos**

El 12% de los docentes encuestados destacaron que en su hogar existe un miembro de su familia que realiza teletrabajo o clases en línea, mientras que un 24% menciona que existen dos y un 64% manifiesta que son más de dos. Se tiene como resultado que en su mayoría manifiestan que necesitan de más de dos equipos tecnológicos y mejor velocidad de internet para realizar el teletrabajo desde sus domicilios lo que bajo relación laboral sería viable que el empleador provea de las herramientas necesarias porque caso contrario el empleador debe adquirir los dispositivos electrónicos o inmuebles por su cuenta propia durante la pandemia del COVID 19 y asumir en su totalidad los costos lo cual es la obligación del empleador.

De acuerdo con los resultados obtenidos los instrumentos necesarios para el teletrabajo que requiere el docente, son los siguientes:

### **Herramientas tecnológicas**

Computador. -es un equipo electrónico de pequeño tamaño con tres funciones: procesamiento, almacenamiento y comunicación. Una computadora posee además una serie de periféricos o dispositivos mediante los que se realiza la comunicación entre la computadora, lo que para uso básico de un docente puede ser con las siguientes características: Una computadora Laptop con un procesador: Intel Core i3-1115G4 (6 MB L3 cache, 2 Cores), con una memoria de 8 GB DDR4-2666 MHz RAM (2 x 4 GB), Almacenamiento interno: Disco estado sólido 1 TB 5400 rpm, pantalla y gráficos: táctil HD 15.6".con expansión: conector combinado Auriculares/micrófono y con Wi-fi, bluetooth 4.2, valorada en 770 \$.

Sheerlay Samantha Armas-Patiño; Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

Tableta gráfica digitalizadora. -es una herramienta que se destaca porque es muy intuitiva y ágil. Una vez que dibuja en la tableta con su lápiz óptico, la registra y se conecta en la computadora y se crea una imagen, y está valorada en 300 \$. Web- Cam. -es una pequeña cámara digital que se conecta a una computadora la cual puede capturar imágenes y transmitir las a través de Internet, ya sea a una página web u otras computadoras de forma privada, esto es una herramienta muy importante para realizar el teletrabajo ya que siempre el docente debe estar interactuando con sus docentes de manera virtual, su valor es de 30. \$ con las siguientes características: resolución Full HD, conexión USB y micrófono integrado.

### **Bienes muebles**

Los elementos que se requiere en el lugar de trabajo son con el objetivo de ajustar el medio a las necesidades individuales de cada persona para trabajar de forma confortable y generar un buen ambiente laboral y se requiere lo siguiente:

Escritorio. - es usado en el entorno del teletrabajo, para leer, escribir sobre él, para usar utensilios sencillos como lápiz y papel o complejos como una computadora.

Características: escritorio fabricado con melamina combinado color café y beige con 3 cajones mediados con sistema de riel metálica, valorado en 150 \$.

Silla office plus. - estas sillas están diseñadas para permitir el desplazamiento de aquellas personas con problemas de locomoción o movilidad reducida, debido a una lesión o enfermedad física, con las siguientes características: silla giratoria ergonómica, con un sistema de regulación neumática de altura 45cm hasta 55cm, con asiento de poliuretano semirrígido, con espaldar NYLON + MESH. Apoya brazos en PVC y ruedas/colores de nylon, valorada en 100 \$.

Sheerlay Samantha Armas-Patiño; Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

### **Servicios básicos**

Internet. - cada docente ha tenido que cambiar y mejorar con un plan de internet en sus hogares con velocidad de 25 megas mensuales, valorado en 30 \$.

Energía eléctrica. - el teletrabajo ha generado un incremento en este servicio de luz por lo general los docentes en el horario promedio que se mantienen conectados generan un valor mensual de 10 \$.

Servicio de reparación y mantenimiento de la computadora. – son medidas y acciones que se toman para mantener un computador y su funcionamiento adecuado, sin que se cuelgue o emita mensajes de errores con frecuencia y esté siempre limpio de virus, esto genera un valor de 30 \$ en un promedio de dos veces en el año.

Por eso, en todo centro de trabajo, el empleador tiene la obligación de procurar a sus empleados un ambiente agradable y sano, así como cumplir con las medidas básicas de saneamiento ambiental.

### **Cumplimiento de la jornada de trabajo**

En la Ley Orgánica Reformatoria a la LOE, en el art 117, se hace referencia a la jornada ordinaria laboral, la que es de cuarenta horas semanales de lunes a viernes; dividida 25 horas en periodos pedagógicos de clase y el resto revisión de tareas y pruebas los cuales los docentes han manifestado que no se cumple con los horarios establecidos de acuerdo con la ley y se ven afectado otras actividades de los docentes fuera de su jornada laboral.

### **DISCUSIÓN**

El teletrabajo en Ecuador es una nueva modalidad de trabajo que en su mayoría de trabajadores han tenido que adaptarse ya que es moderna, diversa y plural, y se constituye como medio de nuevas oportunidades y desafíos, garantizando compromiso y bienestar frente a la sociedad para tratar de sobrellevar la pandemia y que no afecte las actividades laborales que mantienen el desarrollo de un país.

Sheerlay Samantha Armas-Patiño; Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

En la actualidad se recalca que los docentes están regulados por la Ley Orgánica Reformatoria a la LOE, es decir que en su art 117 hace referencia a prestación del servicio profesional del docente en instituciones públicas, en modalidad de teletrabajo y que se debe garantizar el derecho a acceder el internet y a la tecnología , así como se encuentra establecido en el Código de trabajo en el art 42 numeral 8; considerando que es una de las obligaciones del empleador con sus trabajadores , si bien es cierto que esto se encuentra regulado; no se evidencia un nivel de cumplimiento por el empleador con los trabajadores de esta manera el estado ecuatoriano impulsara la formación y capacitación para garantizar una educación de calidad y fácil acceso para los docentes y estudiantes. Se destaca también el hecho de que solo una pequeña parte del personal docente encuestado conoce de manera adecuada sobre la Ley Humanitaria, lo cual representa un problema para ellos ya que, al no estar actualizados sobre sus derechos y obligaciones en cuanto al desarrollo del teletrabajo, se corre el riesgo de omitir o caer en la violación de la norma jurídica tanto por parte del empleado como el empleador.

## **CONCLUSIONES**

La población encuestada de docentes de primaria y secundaria de las instituciones públicas del cantón Bolívar provincia del Carchi no se efectiviza, ni garantiza, el derecho a recibir los instrumentos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, por ende, tampoco garantiza el derecho al trabajo ni asegurando jurídicamente las gestiones del empleador en lo que corresponde a sus obligaciones patronales al hablar de esta modalidad de trabajo.

## **FINANCIAMIENTO**

No monetario.

Sheerlay Samantha Armas-Patiño; Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, en el desarrollo de la investigación.

## **REFERENCIAS CONSULTADAS**

- Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Recuperado de <https://n9.cl/sia>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). Ley Orgánica Reformativa a la Ley de Educación Intercultural. Registro oficial. Suplemento N° 434. <https://n9.cl/4jbel>
- Asamblea Nacional. (2020). LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO. Suplemento del Registro Oficial No. 229, 22 de junio 2020. Normativa: Vigente. Última Reforma: Edición Constitucional del Registro Oficial 245, 01-XII-2021. <https://n9.cl/1a119>
- Cabezas Albán, V. (2020). El Covid-19 y el Derecho del Trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Iuris Dictio*, 26(5), 177-193. <https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. <https://n9.cl/np922>
- Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 22-jun.-2020. Estado: Reformado. <https://n9.cl/bhjvdk>
- Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12(Ext), 180-205. <https://n9.cl/nx847>
- Iturralde Durán, C. A., & Duque Romero, L. E. (2021). PRECARIZACIÓN DEL TELETRABAJO EN ECUADOR EN CONTEXTO DE COVID-19: VARIABLES DE ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE MARXISTA. *Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales y Humanidades*, 14, 146-162. <https://doi.org/10.37135/chk.002.14.10>
- Ministerio de Trabajo. (2017). Acuerdo MDT-2017-0090-A Expídesse La Norma Técnica Para Regular El Teletrabajo En El Sector Público. Registro Oficial N° 22. <https://n9.cl/wmivi>

Sheerlay Samantha Armas-Patiño; Milena Elizabeth Álvarez-Tapia

Ministerio del Trabajo. (2020). ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181.  
<https://n9.cl/0tiew>

Muy Pérez, E. F. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *Foro: Revista De Derecho*, 35, 28-47.  
<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>

Naciones Unidas. (16 diciembre 1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://n9.cl/duefl2>

Ramírez Velásquez, J. C., Quinde Quizhpi, L. E., Alarcón Vélez, R. A., & Vega Abad, C. R. (2021). Teletrabajo en tiempos de pandemia: Un reto laboral en la educación superior. *Revista Científica*, 6(20), 130–151.  
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.7.130-151>

Sánchez Bracho, M., Fernández, M., y Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107–121.  
<https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>

Santillán-Marroquín, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 65-76. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i2.289>