ORBIS
Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences /
PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno /
Pérez, Margarita; Salazar, Patricia; Pino, Ángel; Aldaz, Eduardo; Tapia, Héctor (2020)
IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL
DURANTE LA PANDEMIA COVID-19
www.revistaorbis.org / núm. 47(año 16). Noviembre 2020. 88-97

GENDER EQUALITY IN BUSINESS ADMINISTRATION DURING THE COVID-19 PANDEMIC

IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL DURANTE LA PANDEMIA COVID-19







Pérez, Margarita

Salazar, Patricia

Pino, Ángel

Aldaz, Eduardo

Tapia, Héctor

RESUMEN
El objetivo fue describir la igualdad de género en la administración empresarial durante la pandemia COVID-19 en Ecuador. Se utilizaron los aportes de Llorente (2020) y Carvallo (2015), entre otros. El tipo de investigación fue descriptiva con diseño documental. El instrumento utilizado fue la matriz de categorías. Los resultados indicaron, que la igualdad de género se verá perjudicada por la pandemia. De esta manera, se llegó a la conclusión que debido a la pandemia las mujeres como colectivo vulnerable se verán excepcionalmente afectadas dentro de la administración empresarial, tanto en la cantidad de trabajo como en la calidad del mismo.
Palabras Clave: Igualdad de Género, Administración Empresarial, Covid-19, Ecuador.

ABSTRACT
The objective was to describe gender equality in business administration during the COVID-19 pandemic in Ecuador. The contributions of Llorente (2020) and Carvallo (2015), among others, were used. The type of research was descriptive with a documentary design. The instrument used was the category matrix. The results indicated that gender equality will be affected by the pandemic. In this way, it was concluded that due to the pandemic, women as a vulnerable group will be exceptionally affected within the business administration, both in the amount of work and in its quality.
Keywords: Gender Equality, Business Administration, Covid-19, Ecuador.

Fecha de recepción: 21-10-20
Fecha de aprobación: 30-11-20

DOI:https://doi.org/10.5281/zenodo.10891496

[1] Ingeniero de Empresas. Profesora en Instituto Superior Tecnológico Bolívar de la ciudad de Ambato - Ecuador. Profesora y Coordinadora de la Carrera de Tecnología Superior en Marketing. Correo electrónico m.perez@itsbolivar.edu.ec. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3353-6333.
2 Doctora en Jurisprudencia y Abogada de lis Tribunales de la República de Ecuador. Actualmente Defensora Pública de Galápagos desde hace 5 años, Doctorando PHD de la Universidad Autónoma de Rosario Argentina. Correo electrónico: pachasalazara@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5404-6950.
[3] Abogado de Los Tribunales de la República de Ecuador, actualmente coordinador en la Firma de Abogados Aldas & Davalos Riobamba - Ecuador. Correo Electrónico: apinouniandesr@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6218-4640.
[4] Abogado de los Tribunales de la República de Ecuador actualmente Abogado de la Firma Aldas & Davalos, Correo Electrónico: andresaldaz5@gmail.com. ORCID https://orcid.org/0000-0002-9688-5055
[5] Doctor en Jurisprudencia y Abogado de la República. Especialista en Tributación. Magíster en Derecho Administrativo. Magíster en Derecho Constitucional. Director de la Carrera de Derecho Universidad Católica de Cuenca Extensión Universitaria La Troncal. Docente de Derecho Constitucional, Derecho Administrativo, Derecho Tributario. Correo electrónico: héctor.tapia@ucacue.edu. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1763-8302

INTRODUCCIÓN

Desde finales del año 2019, se presentó en el mundo una crisis sanitaria que cambió todas las perspectivas sociales antes vistas provocada a raíz de la propagación del virus SARS-CoV-2 finalmente denominado COVID-19. Esta enfermedad, es de rápida transmisión entre las personas (Hermi y García, 2020). De esta manera, según Bender, Mendieta, León y Hernández, (2020), los síntomas pueden ser desde tos, fiebre o problemas respiratorios, pero también, existen muchas personas que se contagian y son asintomáticos o presentando síntomas muy leves.

Por otra parte, todos los gobiernos han tenido que replantearse las perspectivas jurídicas para mejorar las condiciones de vida garantizando la inclusión y el respeto por los derechos de los grupos más vulnerables. Por tal motivo, la introducción del principio de igualdad dentro de las legislaciones en el ámbito internacional, ha sido una prioridad entre los Estados. Desde esta dinámica, se trata de buscar una transformación de la sociedad a través, de la lucha en contra de todas las formas de discriminación, con la finalidad de conseguir la consecución de la igualdad (Carvallo, 2015). En el contexto mundial, cuando se presentan situaciones de emergencia son muchas las consecuencias que pueden impactar de forma negativa y que en su mayoría perjudican a los grupos más vulnerables de la sociedad. De acuerdo con, Llorente (2020) “El impacto sobre el empleo suele ser elevado y la destrucción de puestos de trabajo no encuentra comparativas previas. Adicionalmente, se prevé en el mejor de los casos una lenta recuperación que no llegará hasta finales del próximo año” (p.6).

Ahora bien, debido a la rápida propagación del virus, la política de los Estados para contener la pandemia ha sido implementar medidas de confinamiento que permitan el distanciamiento entre los individuos; si bien estas estrategias, han evitado el contagio de muchas personas también, han impactado negativamente todas las ocupaciones que requieran de actividades presenciales. Al respecto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020) especifica que, dichas medidas de aislamiento han venido a perjudicar la economía mundial de todas las empresas, afectando directa o indirectamente el desarrollo de los mercados, la producción de bienes y servicios al consumidor.

En ese orden de ideas, a medida que se ha venido desarrollando la pandemia en Ecuador, se han ejecutado normativas cómo el acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077 de 15 de marzo de 2020, donde se establecían restricciones y se promovía el aislamiento social. Recientemente se reformuló a través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-094 de 03 de mayo de 2020, en donde se relajaron dichas restricciones permitiendo la incorporación, a las actividades laborales de forma presencial, el levantamiento del confinamiento y restricciones de movilidad.

Sin embargo, a pesar de la flexibilización en algunos sectores de la administración empresarial el retorno a las actividades de manera presencial sigue siendo una realidad distante o muy reducida. Para, Lanza y Narváez (2020) “las situaciones de emergencia tienden a “romper” las estructuras sociales y las actividades “cotidianas” de los grupos humanos” (p. 4). De hecho, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) MUJERES (2020) indica que también, es posible que la carga laboral ya de por si desproporcionada para las mujeres aumente para aquellas que logren mantener sus puestos de trabajo.

Por otra parte, la ONU (2020) indica que si bien la vulnerabilidad de estos grupos puede manifestarse en desempleo posiblemente también se traduzca en sobrecarga de trabajo para las mujeres, en cualquier ocupación que desempeñen dentro del sector empresarial sobre todo porque tradicionalmente, han llevado también las labores del hogar cuestión que se intensificará con la pandemia, a raíz del confinamiento obligatorio que han impuesto los Estados. Otro factor importante es la forma en la que se ocupan estas personas, muchas de ellas en el sector informal que, tal y como lo indica Navarro (2020) tienden a representar puestos de trabajo que están exentos de fiscalización o inspecciones laborales cuestión que incide en su remuneración o condiciones laborales y de una forma mucho más extrema en tiempos de crisis.

De igual forma, Llorente (2020) plantea la hipótesis de que la crisis sanitaria afectará a las mujeres que se ocupan en sectores informales y en el sector de servicios de esta manera “a medio plazo la crisis puede incidir en mayor medida entre las mujeres cuando los efectos adversos se desplacen hacia los sectores de la hostelería, el comercio y el turismo; actividades donde la mujer se encuentra sobre representada” (p.19).Por estas razones se formula la siguiente pregunta: ¿Es posible establecer la igualdad de género en la administración empresarial durante la pandemia COVID-19 en Ecuador? El objetivo fue describir la igualdad de género en la administración empresarial Durante la pandemia COVID-19 en Ecuador.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

IGUALDAD DE GÉNERO

Barahona, (2015) expresa que el principio de igualdad “ya no es un hecho, sino un valor, no una aseveración, sino una prescripción cuya actuación o efectividad requiere por lo tanto que se le asegure mediante garantías adecuadas” (p.78). Desde el criterio de Serret, (2016), la igualdad es un término relacional que alude al mínimo requisito de humanidad para reconocer la capacidad de autodeterminación. Para que esta premisa pueda tener sentido, es indispensable precisar: 1) ¿quiénes

son iguales? y 2) ¿en qué son iguales?, lo cual hace evidente que la igualdad es necesariamente un término relacional.

El principio de igualdad según Navarro (2017) se concibe "como una verdadera búsqueda del establecimiento de la garantía de la identidad (o de la menor desigualdad posible)" (p.35). A propósito de este principio, según Sierra (2018) es la búsqueda de la implementación del principio de proporcionalidad, que pretende establecer una relación razonable para todos los individuos entre los que se realiza una comparación.

La importancia de establecer el principios de proporcionalidad radica en que, si no quedan claras la condiciones para garantizar jurídicamente la igualdad de género esto podría incidir en una verdadera forma de discriminación, en criterio de Nuvaez (2018) es "un trato diferenciado basado en razones diversas; se trata de la selección o señalamiento a una determinada persona con ciertas características, adjudicándole una condición o sentido de inferioridad" (p.1). Desde la perspectiva relacional de la igualdad de género, según Mimbrero, Pallarés y Cantera, (2017):

> "Hombres y mujeres son considerados y tratados como tal en un proceso dinámico de representación. Por tanto, las acciones en sentido amplio y vinculadas a los roles y el lenguaje como instrumento social son los principales elementos a tener en cuenta en este nivel relacional del género. En el contexto organizativo, este nivel se observa en las relaciones que mantienen hombres y mujeres que participan en la organización y que condicionan el clima organizacional" (p.275).

Para efectos de esta investigación, la igualdad de género establece un procedente jurídico universal donde mujeres y hombres pueden disfrutar equitativamente oportunidades, derechos, beneficios y responsabilidades en cualquier ámbito de acción bien sea, educativo, social, cultural, , familiar, legal, política, de salud y en este caso específico, oportunidades laborales en el contexto de la administración empresarial .

ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL DURANTE LA PANDEMIA COVID 19

La administración empresarial es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente donde un grupo de personas se encuentra trabajando eficientemente para el alcance de las metas predispuestas (Arteaga, Intriago y Mendoza, 2016).Por su parte, Vera, Navas y Amén (2017), definen la administración empresarial como "la disciplina que se encarga de la conducción y distribución de los recursos, tanto

materiales como humanos, en base a criterios racionales orientados a satisfacer objetivos concretos, para la mejor distribución de los recursos" (p.286).

La administración empresarial durante la pandemia COVID 19 deben establecer medidas para frenar la expansión del COVID-19 y que estas sean accesibles a todos sus trabajadores y no discrimine a nadie por razón de raza, color, sexo, género, religión, tendencias políticas. Además, las empresas deben asegurarse de que aquellos más vulnerables o marginados, especialmente afectados por la crisis, reciben la atención necesaria durante la crisis (Fontrodona y Muller, 2020).

En esta investigación se considera pertinente especificar que la administración empresarial en Ecuador durante la pandemia COVID 19, debe garantizar el respeto por la igualdad de género como, la estabilidad física y emocional de sus empleados; estableciendo líneas, estrategias o criterios de acción que promuevan la integración con todos los actores sociales de interés, generando oportunidades y ventajas competitivas en los negocios utilizando las nuevas tecnologías de la comunicación.

Algunas estrategias a considerar son: la revisión de gastos, la producción, el control del personal, análisis de las deudas contraídas, ajuste de los gastos empresariales, garantizar los sueldos, lograr calidad en la información que se publica y atender las necesidades de los distintos grupos de interés utilizando las nuevas tecnologías de la información (García, Pérez y Navarrete, 2020; Fontrodona y Muller, 2020). En el cuadro 1, se describen las estrategias más importantes:

Cuadro 1. Estrategias de la administración empresarial durante la pandemia COVID-19

Estrategia	Descripción
Comunicación proactiva y regular	Las empresas pueden enviar boletines a sus distintos grupos de interés (sobre todo, a sus trabajadores) para dar a conocer las distintas decisiones que se han tomado hasta la fecha, compartir los retos a los que se enfrenta la empresa y subrayar cualquier buena noticia que pueda levantar el ánimo.
Atención a los grupo de interés	Aunque cada empresa deberá definir bien las necesidades de cada grupo de interés antes de informarles, no es difícil adivinar las principales inquietudes de trabajadores, clientes, inversores y sociedad en el contexto de emergencia actual.
Atención a los trabajadores	Los trabajadores que están confinados en casa deben convivir con la ansiedad que genera no conocer de forma cierta cómo impactará el virus en su vida laboral, con las consecuencias psicológicas de un confinamiento que se alarga y, tal vez, con el duelo por la pérdida de algún conocido o ser querido.
Interacción con los clientes	En muchos casos, el parón de la actividad económica se ha traducido en que un gran número de clientes han dejado de recibir servicios, o han tenido que adecuarse a una forma distinta de acceder a ellos. En cualquiera de los dos casos, conviene mantener siempre abiertos canales de comunicación para escuchar sus quejas, dificultades o consejos, con los que también mantenerles informados sobre el próximo restablecimiento de la actividad normal.
Inversores	Una comunicación transparente con los inversores buscará generar seguridad sobre la actuación de la propia empresa. Al mismo tiempo, habrá que pedirles un gesto de solidaridad para que no caigan en comportamientos de oportunidad cortoplacista.
Sociedad	Nunca estará de más dar a conocer a través de la página web, los medios de comunicación y las redes sociales cómo está ayudando la propia empresa a la sociedad en el pulso por frenar la pandemia y minimizar sus efectos negativos. Parte fundamental de esa colaboración consiste en seguir las indicaciones de los agentes públicos, pero también hay un espacio muy valioso en la iniciativa privada.

Fuente: (Fontrodona y Muller, 2020).

MATERIALES Y MÉTODOS

El objetivo que oriento el estudio fue describir la igualdad de género en la administración empresarial durante la pandemia COVID-19 en Ecuador. Por lo tanto la investigación fue de tipo descriptiva con diseño documental. Estas investigaciones tienen como objetivo la descripción de variables por un periodo de tiempo (habitualmente corto), sin incluir grupos de control (Manterola, Quiroz, Salazar y García, 2019). Para el desarrollo de la fundamentación teórica se elaboró una revisión en sitios web de revistas científicas años 2015 al 2020.

La técnica fue el análisis de contenido, de acuerdo con Arias, (2016) "se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información" (p. 67). Por lo tanto, se diseñó una matriz de categorías como instrumento de registro de los datos, con la ayuda del programa *Excel* 2013 (cuadro 2); una categoría de análisis, es una estrategia metodológica para describir un fenómeno mediante categorías de estudio (Rivas, 2015). El análisis consistió en dos lecturas: una lineal que requirió la revisión de la información obtenida en las fuentes documentales, y transversal que permitió la comparación de los aportes de las fuentes a partir de las categorías aplicadas para identificar la calidad de la información (Gómez, Galeano y Jaramillo, 2015).

Cuadro 2. Matriz de Categorías

Objetivo	Categorías	Subcategorías	Unidad de análisis
Describir género en la administración empresarial durante la pandemia COVID-19 en Ecuador	Igualdad de género	-No Discriminación - Garantía de respeto a la identidad -Implementación del principio de proporcionalidad -Capacidad de autodeterminación -Dinámica de representación -Aplicación de roles y el lenguaje como instrumento social -Condicionante del clima organizacional -Disfrute de oportunidades -Derecho al trabajo	- Barahona, (2015) - Serret, (2016) Navarro (2017) - Sierra (2018) -Nuvaez (2018) -Mimbrero, Pallarés y Cantera, (2017)
	Administración empresarial durante la pandemia COVID 19	-Valoración del impacto causado por la pandemia COVID 19 - Interrelación de entre los grupos de interés - Trabajando eficiente mediante el teletrabajo -Logro de metas empresariales - Conducción y distribución eficiente de recursos - Satisfacción de objetivos concretos -Creación de estrategias que garanticen estabilidad laboral - Comunicación proactiva y regular -Compromiso y respeto por los grupos más vulnerables -Responsabilidad social	- Arteaga, Intriago y Mendoza, 2016). - Vera, Navas y Amén (2017) - García, Pérez y Navarrete, (2020) - Fontrodona y Muller, (2020).

Fuente: Elaboración propia (2020)

RESULTADOS

Luego del análisis de las categorías generadas de los aportes teóricos sobre la igualdad de género en la administración empresarial durante la pandemia COVID-19 en Ecuador, se obtuvieron los resultados descritos en el cuadro 3:

Cuadro 3. Análisis sobre la igualdad de género en la administración empresarial durante la pandemia COVID-19

Categorías	Resultados	Unidad de análisis
Igualdad de género	Los resultados del análisis de los aportes teóricos la categoría igualdad de género establecen que este es un procedente jurídico universal donde mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades, derechos y beneficios cualquier ámbito de acción; sin embargo este principio ante la pandemia COVID 19 en algunos casos se ve vulnerado ante el riesgo de sufrir violencia doméstica y discriminación en las empresas. Aunque no existe mucha literatura científica que muestre el impacto real de esta pandemia, en el caso específico de Ecuador se observa que la misma afecta de manera desmedida a las mujeres trabajadoras en cualquier contexto laboral. Esta situación impacta a las trabajadoras quienes están perdiendo sus empleos a una velocidad mayor que los hombres.	- Barahona, (2015) - Serret, (2016) Navarro (2017) -Sierra (2018) -Nuvaez (2018) -Mimbrero, Pallarés y Cantera, (2017)
Administración empresarial durante la pandemia COVID 19	En estos momentos de dificultad e incertidumbre en el mundo las empresas requieren poner en práctica estrategias y criterios de acción que les permitan seguir con las actividades en un escenario de constantes cambios. En atención a los efectos negativos de la pandemia COVID 19, la administración empresarial debe responder con ética, flexibilidad, solidaridad, responsabilidad social y confianza. Estas estrategias o criterios de acción implican un compromiso donde se garantice el respeto por la igualdad y derechos fundamentales de los grupos más vulnerables en este caso las mujeres. Las estrategias más significativas se basan en la comunicación permanente y el uso de las nuevas tecnologías de la información Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de la administración empresarial las proyecciones no son prometedoras, además, ya que en Ecuador la crisis tendrá una repercusión negativa tanto en la calidad como en la cantidad del trabajo disponible para las mujeres.	-Arteaga, Intriago y Mendoza, 2016). - Vera, Navas y Amén (2017) -García, Pérez y Navarrete, (2020) -Fontrodona y Muller, (2020).

Fuente: Elaboración propia (2020)

DISCUSIÓN

A tenor de lo expuesto en los resultados, permite reflexionar sobre la crisis actual producto del Covid 19 en Ecuador así como el impacto tan significativo y poco investigado en relación con igualdad de género en la Administración empresarial durante la pandemia.

El Covid 19 ha generado un efecto negativo sobre las oportunidades de empleo de las mujeres en comparación con los hombres a pesar de que la igualdad de género es un principio universal. A pesar de que el empleo de las mujeres se concentra en sectores (como salud, administración y educación), tiene un gran impacto en ocupaciones donde es más difícil adoptar el teletrabajo (o trabajo a distancia). Por lo tanto es indispensable que las empresas establezcan estrategias que permitan la continuidad en los puestos de trabajo.

CONCLUSIONES

Una vez realizado el estudio es importante hacer algunas consideraciones particulares, a pesar de las labores jurídicas realizadas por los Estados para los grupos vulnerables entre ellos las mujeres, las proyecciones no son nada alentadoras, además, del sensible desempleo que creará la crisis sanitaria lo más probable es que también, tenga una repercusión negativa tanto en la calidad del trabajo como en la cantidad del trabajo. Esto último tras la aparición del virus COVID-19 ha supuesto para ellas una situación de especial vulnerabilidad en el caso de la administración empresarial, de no implementarse estrategias que les permitan la obtención y prosecución de sus trabajos, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de comunicación.

REFERENCIAS

Arias, F (2016). *El proyecto de investigación.* 7ma Edición. Editorial Episteme. Caracas.

Arteaga, H; Intriago, D y Mendoza, K. (2016). La ciencia de la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias.* Vol. 2, núm. 4, oct., 2016, pp. 421-431. Recuperado en: https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/265/314

Barahona, A. (2015). Igualdad, familia y matrimonio en la Constitución ecuatoriana de 2008. *Revista de Derecho*. No. 23, UASB-Ecuador. https://search.proquest.com/openview/5bbd16727ee7b1ee4e21242e09b18d76/1?pq-origsite=gscholar&cbl=27929

Bender, J., Mendieta, M., León R. y Hernández, L. (2020) Manifestaciones Psiquiátricas En Relación Con La Infección Por El Sars-Cov-2. *Revista Anales De La Academia De Ciencias De Cuba* (10). 1-9. Disponible en: http://www.revistaccuba.cu/index.php/revacc/article/view/923/926

Carvallo, M. (2015) "Una mirada histórica a la vida de las mujeres" en *AAVV: Historia de Mujeres e Historia de Género en el Ecuador.* Ministerio de cultura. Editorial IPANC. Ecuador. Página 234.

García, C; Pérez, B y Navarrete, M. (2020). Las empresas ante el covid-19*. Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo – GISST*. Vol. 2 Núm. 2. Doi https://doi.org/10.34893/gisst.v2i2.83 Recuperado en: https://www.editorialeidec.com/revista/index.php/GISST/article/view/83

Fontrodona, J; Muller, P. (2020). *Reforzar la integridad empresarial ante la crisis del COVID-19*. IESE Business School-University of Navarra. Recuperado de: https://media.iese.edu/research/pdfs/OP-0333.pdf

Gómez, M; Galeano, C y Jaramillo, D. (2015). El estado del arte: una metodología de investigación. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, vol. 6, núm. 2, julio-diciembre, 2015, pp. 423-442.

Hermi, M y Blas, M. (2020). "El COVID en España y sus primeras consecuencias" *Revista brasileira de geografía económica*. Volumen 17. *Pp.* 1-20. https://doi.org/10.4000/espacoeconomia.10142

Lanza R. y Narváez C. (2020). Emergencia, gestión, vulnerabilidad y respuestas frente al impacto de la pandemia COVID- 19 en el Perú*. Revista Applied Social Sciences*. 1-16.

Llorente R. (2020). Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables. *Serie de Documentos del Trabajo (1).* 2-29*.* Recuperado de: https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/42247

Manterola, C; Quiroz, G; Salazar, P y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica*. Revista Médica Clínica Las Condes.* 30(1) 36-49]. Doi: https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005 Recuperado en: https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0716864019300057?token=9EA1F038AA291223D2DB66D597190DF86ABEBB79FA8EEB4FAC07D11F0185CC99DDF6EACE09C7D5CFD89BEC915D15713E

Mimbrero, C; Pallarés, S y Cantera, L. (2017). Competencias de igualdad de género: capacitación para la equidad entre mujeres y hombres en las organizaciones. *Athenea Digital*. 17(2), 265-286. http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1609

Ministerio del Trabajo del Ecuador (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077 de 15 de marzo de 2020.* Recuperado de: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Acuerdo-MDT-202-077.pdf

Ministerio del Trabajo del Ecuador (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-094 de 03 de mayo de 2020.* Recuperado de: https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/MDT-2020-094.pdf

Navarro M. (2017). *La igualdad de género como derecho humano: un análisis desde la perspectiva del derecho internacional en el ámbito laboral*. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito. 2017. Página 35.

Navarro, M; Quiñonez, M., Tapia J; Machado, M. (2020). Igualdad de Género en el Derecho y Turismo en Ecuador. *Revista ORBIS (16).* 48-57.

Navarro M., Cejas M, Vega V y Mendoza D. (2020). The Social Role of Women within the Legal and Parliamentary Context in Ecuador. *Revista Open Journal of Social Sciences*, 2020, (8), 399-409 *pp.* https://doi.org/10.4236/jss.2020.89030

Nuvaez, J. (2018). Alcance sociocultural de la discriminación laboral en razón del género y la edad. *Revista Iustitia Socialis*. Número 6: 1-27 *pp.* Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7049440

ONU (2020). *La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe.* Recuperado el 2 de mayo del 2020 de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45335/S2000261_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización de las Naciones Unidas para las Mujeres (2020). *Respuestas sensibles al género ante la COVID 19.* Recuperado de: https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2020/06/a-primer-for-parliamentary-action-gender-sensitive-responses-to-covid-19

Organización Internacional del Trabajo (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf

Rivas, L. (2015). *Construcción de la Matriz Metodológica.* 3ra edición. México. IPN, Editors. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/309399658_Capitulo_11_Construccion_de_la_Matriz_Metodologica

Serret, E. (2016). Igualdad y diferencia: la falsa dicotomía de la teoría y la política feministas. Debate Feminista 52. Pp 8–33. Recuperado de https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0188947816300561?token=07CADC4C51ED3462600752147AFF56F9FDE227BE1FF49D91030B5C6EC6E6E09F8928BA23D8721A52E0D46C639FE6988B

Sierra M. (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva. *Revista de Derecho*. Número 29. DOI: https://doi.org/10.32719/26312484.2018.29.3

Vera, C; Navas, W y Amén, C. (2017). Algunas especificaciones acerca de la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias.* Vol. 3, núm., esp., marzo, 2017, pp. 284-298. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5907378