



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

TEMA:

La mujer en tiempos de COVID-19: La doble presencia en su desempeño laboral. Un estudio a las colaboradoras del área administrativa de una empresa acuícola en el cantón Durán durante el primer semestre del año 2020.

AUTORES:

Ponce Castro Damaris Mailen

Villavicencio Benalcázar Carolina Denisse

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Licenciado en Psicología Organizacional**

TUTORA:

Psic. Cabezas Cordova Belén Elizabeth, Mgs

11 Septiembre, 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Ponce Castro, Damaris Mailen y Villavicencio Benalcázar, Carolina Denisse**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional**.

TUTOR (A)

f. 

Psic. Cabezas Cordova, Belén Elizabeth, Mgs.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Psic. Alexandra Patricia Galarza Colamarco, Mgs.

Guayaquil, a los 11 del mes de septiembre del año 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Ponce Castro, Damaris Mailen**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **La mujer en tiempos de COVID-19: La doble presencia en su desempeño laboral. Un estudio a las colaboradoras del área administrativa de una empresa acuícola en el cantón Durán durante el primer semestre del año 2020**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 11 del mes de septiembre del año 2020

LA AUTORA

f.

Ponce Castro, Damaris Mailen



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Villavicencio Benalcázar, Carolina Denisse**

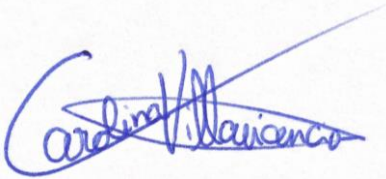
DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **La mujer en tiempos de COVID-19: La doble presencia en su desempeño laboral. Un estudio a las colaboradoras del área administrativa de una empresa acuícola en el cantón Durán durante el primer semestre del año 2020**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 11 del mes de septiembre del año 2020

LA AUTORA

f. 

Villavicencio Benalcázar, Carolina Denisse



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Ponce Castro, Damaris Mailen**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **La mujer en tiempos de COVID-19: La doble presencia en su desempeño laboral. Un estudio a las colaboradoras del área administrativa de una empresa acuícola en el cantón Durán durante el primer semestre del año 2020**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 11 del mes de septiembre del año 2020

LA AUTORA:

f.

Ponce Castro, Damaris Mailen



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

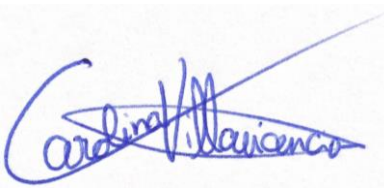
AUTORIZACIÓN

Yo, **Villavicencio Benalcázar, Carolina Denisse**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación **La mujer en tiempos de COVID-19: La doble presencia en su desempeño laboral. Un estudio a las colaboradoras del área administrativa de una empresa acuícola en el cantón Durán durante el primer semestre del año 2020**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 11 del mes de septiembre del año 2020

LA AUTORA:

f. 

Villavicencio Benalcázar, Carolina Denisse



Guayaquil, 27 de agosto de 2020

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL INFORME DE PLAGIO

URKUND	
Documento	La mujer en tiempos de COVID19 La doble presencia en su desempeño laboral. Un estudio a las colaboradoras del área administrativa de una empresa acuícola en el cantón Durán durante el primer semestre del 2020.docx (D78248649)
Presentado	2020-08-27 13:30 (-05:00)
Presentado por	damarisponce98@hotmail.com
Recibido	belen.cabezas.ucsg@analysis.orkund.com
	0% de estas 66 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Tema: La mujer en tiempos de COVID-19: La doble presencia en su desempeño laboral. Un estudio a las colaboradoras del área administrativa de una empresa acuícola en el cantón Durán durante el primer semestre del año 2020.

Estudiante:

- Ponce Castro Damaris Mailen
- Villavicencio Benalcázar Carolina Denisse

Docente Tutor: Psic. Ind. Belén Cabezas Córdova, Mgs.

FIRMA

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme fortaleza día a día para poder alcanzar todo lo que me propongo, por permitirme culminar mis estudios y por guiar mis pasos siempre. Su amor y su bondad no tienen fin.

A mis abuelos, Blanca y Kleber quienes son mi pilar fundamental y me dan su amor sin límites. Con ellos estaré en deuda por su inmenso apoyo, motivación y paciencia. Sin ellos no hubiera podido culminar mis estudios. A mi tío Orlando y tía Rosario, gracias por sus palabras de aliento en todo momento. A mis padres y hermanos, gracias por estar para mí en todo momento. A mis tíos, Mirna, Miriam, Mireya, Mary, Lindon, Kleber, Johnny, Julio y Ronald, gracias por ser mis segundos padres, por ese amor que me brindan día a día, por el apoyo y aporte durante todo este proceso. A mis primos, Yamila, Gabriela, José, Dayana y Sebastián gracias por esos consejos, por esas risas y por ese apoyo incondicional. A Benjamín, quien llegó a nuestras vidas a dar felicidad.

A Carolina, mi compañera tesis y amiga de años. Gracias por formar parte de este logro, sin su apoyo, comprensión y paciencia no lo podría haber logrado. A las mejores personas que me pudo dar la universidad, Mary, Mariela, Annamaria y Mafer, gracias por estar conmigo en los buenos y malos momentos. A Iván, gracias por la paciencia y soporte durante años, fuiste una persona importante en toda mi etapa universitaria.

A José, gracias por creer en mí cuando nadie más lo hizo, por guiar mi camino laboral, por los sin números de consejos que me has dado y por estar para mí siempre. Eres ese amigo que todos deberían tener. A mis amigos Alexis, Gonzalo y Félix, por esa desinteresada amistad de años, por apoyarme en todo, por los buenos momentos vividos, por las largas charlas, por las pausas activas que necesitaba durante este proceso, por ser quienes son y por estar para mí en todo momento, que bendecida me siento de tener amigos como ustedes.

A mi tutora Belén, gracias por la guía y apoyo durante todo este proceso. A mis profesores de la carrera, por compartir sus conocimientos y por el apoyo en mi crecimiento profesional.

Ponce Castro, Damaris Mailen

AGRADECIMIENTO

En momentos difíciles, me siento agradecida de todo. Porque tener la oportunidad de graduarme en plena pandemia es un logro aún mayor, que el esfuerzo se vea reflejado en los logros posteriores.

Agradezco primero a mi familia. Porque sin su apoyo y paciencia no hubiera podido cumplir esta meta, que sea siempre un logro que llene de alegría a todos. A mis padres, quienes dieron todo de ellos mismos por mí y por sus hijos, los que lucharon siempre por su familia, gracias por ser como son y formarme como soy. A mis hermanos, William y Ruth, son la mejor compañía que puedo pedir, por su amor y confianza en mí incondicional. A mis abuelitos, Polito y Lolita, por siempre estar en mi corazón y acompañarme en todo momento, por ser el verdadero concepto de amor familiar y leal que pude haber tenido a lo largo de mi vida.

A Damaris, por cada minuto que le dedicamos a este proyecto, que siempre sea recordado como fruto de nuestro esfuerzo y dedicación. A Vanessa, por ser de las mejores compañías que la universidad me dio, por todos los años de amistad, lagrimas, esfuerzos y exposiciones juntas. A Laura, con todo y distancia demostrando que el afecto no es lo más esencial es una amistad sino la comprensión, porque me guiaste cuando estaba perdida y la que me enseñó tantas cosas de la vida.

A los profesores y amigos de la carrera, porque me hicieron sentir que había tomado la decisión correcta al seguir la carrera. A Sofía Carrillo, por demostrarme que con cada grano que aportemos será valioso, por haberme considerado en sus proyectos y motivarme aún más a la causa de la mujer. A mi tutora Belén, por la guía y apoyo durante este proceso con pandemia y todo.

A mis seres amados de cuatro patas, por ser mi compañía en largas noches y madrugadas, por ser mi distracción y mi alegría.

Villavicencio Benalcázar, Carolina Denisse

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme disfrutar este logro junto a mis seres queridos.

A toda mi familia, por su infinito amor y apoyo incondicional.

A Carolina, mi compañera de tesis, quien dio todo su esfuerzo y dedicación en cada palabra de este trabajo, que sigamos celebrando juntas nuestros logros.

A mis amigos, por formar parte de mi crecimiento personal y profesional.

A mis compañeros de la carrera, a las personas que estuvieron y ahora se encuentran distante, gracias por haber estado ahí en aquellos momentos de mi vida.

Ponce Castro, Damaris Mailen

DEDICATORIA

A mi familia, la que me guio en el transcurso de mi vida y me enseñó a ser lo que soy. A mi mamá, por ser el mejor ejemplo de persona a seguir. A mi papá, por nunca decir que no a mis sueños e ideales. A mi hermano, por ser mi cómplice de vida. A mi hermana, por ser mi luz y mi fortaleza, por enseñarme tantas cosas siendo tan pequeña. A mis abuelitos Papá Polo y Mamá Lolita por el amor incondicional y enseñarme que la familia se la ama por igual, además de ser el amor más real que existe.

A Damaris, mi compañera en este trabajo, mi amiga de vida, con quien he pasado los mejores momentos y con la que atravieso otra nueva etapa. Porque nos graduamos juntas en el colegio y ahora juntas de la universidad.

A Laura, mi mejor amiga, a pesar de la distancia siempre te siento cerca y en quien me apoyo en los momentos difíciles. A Vanessa, mi incondicional, la primera en dar el paso de conocer a la otra y la mejor amiga que me pudo dar la universidad.

A las maravillosas personas que pude conocer en la universidad, a quiénes hoy puedo llamar amigos. A todas las personas que cruzaron por mi vida académica, las que dejaron huellas y las que fueron un viento fugas.

A todas las mujeres que de alguna forma influyeron en mi vida, las cuales sirvieron de inspiración para este trabajo. Estamos viviendo una revolución, una que empieza con nosotras.

Villavicencio Benalcázar, Carolina Denisse



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Psic. Alexandra Patricia Galarza Colamarco, Mgs.

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Lcdo. Bonilla Morán, Luis Antonio, Mgs.

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Psic. Org. Sofía Viviana Saldarreaga, Mgs.

OPONENTE

ÍNDICE	
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I	4
MARCO TEÓRICO	4
1. El Covid-19 y su efecto a nivel mundial	4
1.1 Consecuencias del COVID - 19	5
1.1.1 Personal	5
1.1.2 Social	7
1.1.3 Económico	8
1.1.4 Laboral	11
1.2 Modalidad de Trabajo	13
1.2.1 El teletrabajo como opción frente a la pandemia	14
1.2.2 Riesgos laborales del teletrabajo	17
2. La mujer en la organización	18
2.1 ¿Por qué estudiar la situación de la mujer?	22
2.2 Estereotipos/perspectivas de género	24
2.3 Mujer y empoderamiento	26
2.4 Desigualdades y sus consecuencias	28
3. Riesgos Psicosociales: concepto y tipos	31
3.1 Influencia en el desempeño	31
3.2 Doble presencia	33
3.3 Techo de cristal	35
3.4 Acoso laboral	37
4. Perspectivas a futuro	39
4.1 ¿Qué intervenciones se generan actualmente para fomentar la igualdad?	39
4.2 Intervenciones de manera Nacional	41
4.3 Aspectos legales	42
4.4 Aspectos sociales	45
CAPÍTULO II	48
ANÁLISIS INSTITUCIONAL	48
Historia	48
Misión	48

Visión	48
Valores	48
Responsabilidad social y medio ambiente	48
Organigrama	49
Políticas	49
CAPÍTULO III	50
MARCO METODOLÓGICO	50
Planteamiento Del Problema	50
Formulación Del Problema	51
1. Pregunta de investigación	51
2. Preguntas secundarias	52
Objetivo general	52
Objetivos específicos	52
1. Enfoque metodológico	52
2. Tipo de investigación	53
3. Población	54
4. Métodos y técnicas de investigación	54
CAPÍTULO IV	57
ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS	57
Informe general de las encuestas aplicadas	57
Informe general de las entrevistas aplicadas	75
CONCLUSIONES	80
ESTRATEGIAS	82
RECOMENDACIONES	84
BIBLIOGRAFÍA	85

INDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1: Subáreas participantes	55
Ilustración 2: Edades	56
Ilustración 3: Número de personas con la que convive	57
Ilustración 4: Con quien convive	58
Ilustración 5: Actividades del hogar	58
Ilustración 6: Modalidad de trabajo	59
Ilustración 7: Comunicación	59
Ilustración 8: Contacto con el virus COVID-19	60
Ilustración 9: Manejo del teletrabajo	60
Ilustración 10: Capacitación acerca del COVID-19	61
Ilustración 11: Recursos necesarios	62
Ilustración 12: El trabajo amerita una respuesta inmediata	62
Ilustración 13: Distribución de trabajo	62
Ilustración 14: Trabajo al día	63
Ilustración 15: Problemas del trabajo	63
Ilustración 16: Desgaste emocional	62
Ilustración 17: Preocupación laboral	62
Ilustración 18: Carga laboral	62
Ilustración 19: Agobio por el aumento de la carga laboral	62
Ilustración 20: Responsabilidades	65
Ilustración 21: Información para realizar su trabajo	65
Ilustración 22: Apoyo de compañeros	65
Ilustración 23: Apoyo de superior	66
Ilustración 24: Escucha por parte de los superiores	66
Ilustración 25: Preocupación por el desarrollo	66
Ilustración 26: Desenvolvimiento	66
Ilustración 27: Roles	67
Ilustración 28: Aumento de horas trabajadas	67
Ilustración 29: Horas adicionales	68
Ilustración 30: Exigencias domésticas y familiar	68
Ilustración 31: Atender situaciones laborales y familiares a la vez	69
Ilustración 32: Reconocimiento a su labor profesional durante la pandemia	69
Ilustración 33: Responsabilidades del hogar son una disminución de tiempo	70
Ilustración 34: La actividad laboral y el trabajo familiar produce una sobrecarga	71
Ilustración 35: Tras culminar con su jornada laboral continúa realizando trabajos en su hogar	71

RESUMEN

A lo largo de la historia, la mujer ha desempeñado varios roles que, a la vista de la sociedad, es considerada inferior. Se sabe que estos hechos se dan más que nada por la cultura y contexto que se vive en el lugar determinado. En la actualidad, la mujer aún desempeña la mayor parte de las tareas del hogar además de cumplir con las exigencias laborales. Por tal motivo la existencia del riesgo de la doble presencia es de suma importancia, ya que este afecta de manera negativa en el desempeño de la colaboradora. Ahora bien, se sabe que la doble presencia es el equilibrio entre la carga familiar y laboral de una mujer trabajadora, existen momentos en que este equilibrio se ve afectado, en muchos casos por factores externos, que tomando en cuenta los acontecimientos actuales, el mundo se encuentra en medio de una pandemia, por tal motivo este equilibrio se ve afectado de una mayor manera, siendo la mujer la que carga con el peso de las tareas del hogar – y que estas han aumentado- y la responsabilidad laboral.

Palabras claves: Doble presencia, teletrabajo, COVID-19, riesgos psicosociales, mujer, desempeño.

ABSTRACT

Throughout history, women have played various roles that, in the eyes of society, are considered inferior. It is known that these events occur mainly because of the culture and context that exists in the given place. Today, women still perform most of the household chores in addition to meeting job demands. For this reason, the existence of the risk of double presence is of utmost importance, since it negatively affects the performance of the employee. Now, it is known that the double presence is the balance between the family and work load of a working woman, there are times when this balance is affected, in many cases by external factors, that taking into account current events, the world It is in the middle of a pandemic, for this reason this balance is affected in a greater way, being the woman the one who carries the burden of household chores - and that these have increased - and job responsibility.

Key words: Double presence, telecommuting, COVID-19, psychosocial risks, woman, performance.

INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo se ha podido demostrar o evidenciar como las mujeres han peleado por sus derechos dentro de la sociedad abriéndose campo en diferentes áreas. En la actualidad la mujer debe de cumplir con diversos roles por el hecho de “ser mujer”, su jornada se divide en trabajo remunerado y no remunerado. Es decir, es la mujer la que debe cumplir con las tareas del hogar que representa una carga familiar, y las tareas de ser trabajadora, que representa una carga laboral. A pesar de que han existido muchos cambios beneficiosos para ellas, es la cultura la que aún no está lista para realizar un verdadero cambio.

En el presente trabajo se aborda de manera principal el rol de la mujer y la participación de la misma en el campo laboral. Como es de conocimiento, la mujer ha tenido que incursionar a lo largo de la historia en el ámbito laboral, es decir, la mujer no es considerada de la misma manera en la actualidad que hace un par de años atrás. Ahora, el rol femenino ha pasado de ser un rol secundario o de asistencia a ocupar cargos altos o directivos en empresas. Ha dejado de ser solo ama de casa a ser una trabajadora.

Siguiendo con esta línea, tomando en consideración la situación mundial actual, la mujer se encuentra enfrentando mayores cargas. Debido a la pandemia por COVID-19 y que en el país no existe una cultura que lleve a cabo el uso de nuevas modalidades de trabajo, tales como el teletrabajo. Ahora con una crisis tal como es el COVID-19, una mujer trabajadora y ama de casa pierde el equilibrio que manejaba.

Tomando en cuenta estos aspectos, durante el primer semestre del año 2020 las organizaciones se vieron en la necesidad de modificar su manera de trabajar dependiendo de la naturaleza del negocio, teniendo como única opción el teletrabajo para poder continuar con sus labores.

De esta forma se pudo evidenciar que la doble presencial es un factor de riesgo, que se no veía tan presente en la modalidad presencial como en el teletrabajo. Esta doble presencia puede traer consigo consecuencias negativas que pueden afectar directamente al desempeño laboral de la colaboradora y de la misma forma a su estado emocional.

Si se toma como ejemplo la situación actual, las preocupaciones son incluso mayores. Las familias enfrentan incertidumbres no solo por la pandemia que los invade, sino el poder equilibrar las tareas laborales que representa el teletrabajo y las domésticas.

JUSTIFICACIÓN

El rol de la mujer ha ido evolucionando a lo largo de la historia, logrando ser parte del mundo laboral. A pesar de haber tenido una evolución favorable aún se sigue evidenciando desigualdades de oportunidades entre el hombre y la mujer, el rol femenino cada día más está tomando mayor fuerza en ciertos aspectos sociales, como es la inclusión laboral. Las mujeres trabajadoras en particular, son responsables y hacen la mayor parte del trabajo doméstico y el cuidado de su familia. Además de sus obligaciones domésticas tienen un empleo. Por esta razón pueden ser más vulnerables a los riesgos psicosociales en comparación con los hombres

Estas desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones de trabajo y la cantidad de trabajo realizado se manifiestan en desigualdades de salud entre hombres y mujeres. Esta doble jornada es en realidad una doble presencia, porque las demandas tanto de puestos de trabajo como la productividad y la familia y el hogar, se toman diariamente sincrónicamente, ya que ambos requisitos coexisten simultáneamente.

Es ahí donde se genera impacto los aspectos culturales que atribuyen ciertos roles a la mujer y otros a los hombres. Aunque suene favorable dicho aumento en la participación laboral para la mujer en una organización y que de esta forma pueda crecer profesionalmente asumiendo cargos altos como jefaturas y gerenciales, puede resultar todo lo contrario. Debido a que una excesiva carga laboral puede inferir en su vida personal.

Es así como en momentos donde las modalidades de trabajo han cambiado a la fuerza por factores externos, como actualmente se está viviendo la sociedad. Debido a la pandemia por COVID-19, las organizaciones se vieron obligadas a pasar de una modalidad presencial de trabajo a una modalidad virtual, generando que este equilibrio que habría logrado durante la modalidad presencial se pierda por el aumento de carga laboral y familiar. Por otro lado, los aspectos culturales se expresan descartando de sobremanera a la mujer trabajadora que debe cumplir con su rol dentro de casa

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. El Covid-19 y su efecto a nivel mundial

El 31 de diciembre del 2019, China dio a conocer que existían algunos casos de neumonía, sin procedencia alguna. Semanas después se determinó que dichos casos procedían de un nuevo virus dentro de la familia Coronavirus llamado COVID-19. El virus se generó en la ciudad de Wuhan, propagándose rápidamente en las demás ciudades como Hubei y el resto del país. Un mes después sobrepasaron los 80.000 casos en el país. Su expansión fue rápida, dando el primer caso confirmado en otro país el 13 de enero en Tailandia, poco después en Corea y Taiwán.

El COVID-19 se extendió de manera continua de persona en persona. Es decir, se contagia mediante el contacto físico y la cercanía con otro individuo a menos de un metro de distancia. La transmisión es a través de gotas respiratorias que genera una persona cuando estornuda, habla o tose; las mismas que pueden ingresar por los ojos, nariz y boca hasta llegar a los pulmones de personas que tengan contacto con esta.

Para los inicios de febrero del 2020, el virus ya se encontraba en América Latina. Brasil confirmó su primer caso de COVID-19 el 26 de febrero del 2020. Dos semanas más tarde se reportaron infectados por el virus en los países como México, Ecuador, Argentina y Venezuela. De esta forma su propagación fue rápida y los países restantes optaron por cerrar sus fronteras.

El 11 de marzo, la Organización Mundial de la Salud indicó que el COVID-19 ya no se caracterizaba como una epidemia sino una pandemia. Esto debido que había alcanzado 182 438 contagiados en 162 países con un total aproximado de 7157 muertos y 79211 personas recuperadas tras superar el virus (Diario “El Universo”, 2020).

Para poder sobrellevar la situación y de esta forma poder disminuir el número de contagio, los países empezaron a aplicar tres medidas; aislamiento, confinamiento o cuarentena y distanciamiento. El aislamiento se aplica para las personas que se cree que tienen el virus y que, por lo tanto, podrían contagiar al resto de personas. El confinamiento o cuarentena, es restringir las actividades diarias con la finalidad de alejar a las personas que no tienen el virus y que se espera que no se vuelvan portadoras del mismo. Distanciamiento se aplica para estar alejado del resto de personas, debido a que el COVID-19 se puede contraer sin presentar

síntomas, por este motivo se recomienda mantener la distancia de aproximadamente un metro y medio para evitar algún contacto físico. Cada país se prepara a su manera para poder actuar ante este reto que les resulta un poco difícil debido a que buscan parar la propagación de la enfermedad, realizan pruebas y a su vez tratando a las personas contagiadas. Definitivamente es una situación que a todos ha afectado en todos los ámbitos, económico, social y laboral.

1.1 Consecuencias del COVID - 19

1.1.1 Personal

El COVID-19 ha desatado una ola de consecuencias psicológicas en el individuo. Esta pandemia ha causado que se ponga en prueba la salud mental debido a qué se han vivido situaciones lamentables, como la pérdida de familiares y conocidos. Además, la pandemia ha obligado a la sociedad a dar un giro de 180° a sus vidas, en donde la sanidad y la limpieza es lo primordial antes de ingresar a sus hogares o ingresar los alimentos o cosas en general, en caso de no hacerlo pues se cree que está siendo portadora del virus y que por ende su familia se contagiará. Según Rodríguez (2020) afirma que:

La enfermedad COVID-19 ha puesto del revés nuestra vida social, laboral y cotidiana. Cuando terminemos el confinamiento, la vuelta no será a la normalidad. Para frenar la expansión de este virus hemos tenido que cambiar radicalmente nuestra forma de trabajar, de socializar, de disfrutar, en definitiva, de vivir. La situación que vivimos tiene, además, una particularidad en relación a otras emergencias sanitarias: la soledad. (pág. 584)

Los fenómenos psicológicos a causa de la pandemia será el nuevo reto el que se deberá superar. Este impacto psicológico se ha visto reflejado a través del aumento de ansiedad, depresión a causa de la soledad, miedo, insomnio e incertidumbre al no saber qué pasará más adelante ante la pandemia. Uno de estos impactos es el temor por contraer el virus, generando estrés debido a que este virus se quedará de largo, ya solo toca tomar las medidas adecuadas de protección.

Como medida para reducir un poco el número de contagio, las autoridades de cada país optaron por el confinamiento. Teniendo como consecuencia un cambio total en su rutina diaria, reducción de reuniones sociales, frustración al no poder salir de casa y de no poder hacer las cosas que necesita realizar y la soledad, este último elemento causa más impacto en las personas que viven completamente solos y que por lo tanto en su día a día tenían contactos con otras personas que no eran familiares.

Estos fenómenos psicológicos influyen en gran escala en el comportamiento del individuo ya que se comienza a ver una conducta repetitiva en cuanto a un lavado excesivo de manos, no asistir a lugares cerrados o lugares que se cree que estarán muchas personas, es decir, la persona siempre se encontraba en un estado de alerta.

Según un artículo publicado en El Confidencial, una revista española, indicó que la Universidad Complutense de Madrid, realizó un estudio de alrededor de 2.000 personas acerca del estado de la salud mental y consecuencias psicológica del confinamiento por COVID -19. Se obtuvo como resultado que un alto porcentaje de los evaluados sufren problemas al dormir, de ansiedad y síntomas depresivos, esto despertó gran interés en los evaluadores ya que el porcentaje restante se debía a las personas que se encontraban laborando mediante teletrabajo y que por ende no les está afectando tanto el confinamiento debido a que le dedican todo su tiempo al trabajo.

El COVID-19 no solo generó nuevas consecuencias psicológicas. Sino también, una interrupción en los tratamientos de las personas que ya padecían enfermedades. Según La Organización Mundial de la Salud (2020) afirman que:

La principal constatación es que los servicios de salud se han visto parcial o totalmente interrumpidos en muchos países. Más de la mitad (53%) de los países encuestados han interrumpido parcial o totalmente los servicios de tratamiento de la hipertensión; el 49% los servicios de tratamiento de la diabetes y las complicaciones conexas; el 42% los servicios de tratamiento del cáncer, y el 31% los de emergencias cardiovasculares. Los servicios de rehabilitación se han visto interrumpidos en casi dos tercios (63%) de los países, a pesar de que la rehabilitación es clave para una recuperación saludable de los pacientes gravemente enfermos de COVID-19. (p.1)

Esto generó que los individuos entren en un estado de resignación, esperando lo peor para ellos debido a que con todo lo que sucedía con el virus, se aplazaron los tratamientos y por lo tanto ya no se podía continuar con la mejora de la enfermedad que padecía. Los hospitales se encontraban al tope con los pacientes por el COVID-19, todos los suministros e insumos médicos iban para ellos por lo que también provocó que exista escasez de medicamentos y escasez de pruebas para diagnosticar la enfermedad.

Las personas que ya padecían problemas de salud tenían que ser asistidas de manera virtual, es decir, mediante vía telefónica o videoconferencia. Para evitar el aumento de enfermedades mentales, se empezaron a generar charlas informativas y educativas sobre las consecuencias

que pueden generar el confinamiento a causa de la pandemia y los problemas de salud mental que pueden traer consigo.

1.1.2 Social

Los seres humanos tienen una forma muy particular de pensamiento, tiende a generalizar comportamientos en base a país de origen, cultura u otros elementos propios de los individuos. A raíz de la aparición del nuevo virus denominado COVID-19, a nivel global se han aumentado de manera brutal un sin número de formas de discriminación y violencia como: el racismo y la xenofobia, la violencia de género e intrafamiliar. Así mismo la nueva modalidad educativa.

Estas variables anteriormente mencionadas son formas de intolerancia, es decir, es la capacidad para no soportar a una persona, ni sus opiniones ni comportamientos. Esto no permite la buena convivencia entre los individuos, influye en la calidad de vida del otro, ya que, al recibir actos de desprecio, el individuo entra en un estado de angustia por no saber cómo disminuir esos comportamientos despectivos hacia él.

En países europeos como España e Italia, se reportó que ciudadanos con rasgos asiáticos o chinos que estaban siendo víctimas de discriminación por su apariencia. Según el lector corresponsal de la revista La Vanguardia, en Etiopía a los extranjeros son señalados como ‘Corona’, debido a la pandemia. También en el caso de los etíopes, rechazaban a las personas de otras nacionalidades, no les permitían el ingreso de a centros comerciales (Guajardo, 2020, p.1).

Pese a que aún se sigue luchando en disminuir los casos del COVID-19, también se está luchando en parar la ola de odio y racismo hacia los individuos, generando en ellos un miedo y temor ya no solo porque la pandemia pueda acabar con sus vidas, sino también que cualquier ser humano atente contra su vida por xenofobia. Algunos partidos políticos de países como España, Italia, Estados Unidos, Francia entre otros han aprovechado que se están dando estos casos de discriminación en mayor escala para impulsar un cambio de mentalidad en cuanto a esta situación discriminatoria.

La influencia de políticos y sus discursos de odio han propagado ampliamente una lengua despectiva hacia específicamente los asiáticos. El presidente de Estados Unidos, Donald Trump en uno de sus discursos hacia su país utilizó términos como ‘el virus chino’ alentando y promoviendo una actitud de odio hacia los mismos. A partir de esto, hubo una gran demanda

de ataques como palizas, insultos, discriminación por la única razón en que se vincula por la pandemia.

Actualmente en los países en donde más se evidencia estos actos discriminatorios se encuentran adoptando planes contra la discriminación racial para su disminución los cuales contienen lineamientos para reducir el racismo y la xenofobia, a través de campañas, programas educativos y vigilancia de tolerancia en lugares de mayor concentración social.

Por otro lado, la violencia de género y la violencia intrafamiliar aumentaron de manera brutal especialmente en Alemania. Debido a que, al aplicarse la cuarentena, a las familias les toca convivir en un espacio limitado, esto se vuelve un factor de alto riesgo debido a que, si esta familia anteriormente se presentaba casos de violencia de género o intrafamiliar, ahora será con mayor frecuencia.

Su aumento se debe a la convivencia con su agresor, es decir, al no poder salir de casa, les resulta más difícil poder protegerse o indicarle a un miembro de su familia que se encuentra en una situación de riesgo y que por ende necesitan ayuda. Volviéndose de esta forma que cada uno de los integrantes de la familia sean más vulnerables ante al agresor.

Otra repercusión social es la educación. La suspensión de clases presenciales debido al COVID-19 ha dado paso a una nueva modalidad de enseñanza de las instituciones educativas que es de manera virtual, ya que no se pueden aglomerar personas en un espacio reducido. Por lo tanto, niños y jóvenes deben continuar con su proceso educativo desde casa, el cual debe tener el acompañamiento de un adulto y contar con los recursos necesarios, en este caso internet y una computadora.

1.1.3 Económico

Además de este virus que sin duda alguna ha impactado a todo el mundo de diversas formas, los países ya se encontraban cada uno viviendo situaciones pocas favorables. Según afirman Malamud y Núñez (2020):

Esos gobiernos tendrán que afrontar la crisis del coronavirus estando lastrados por unos aparatos del Estado con graves problemas de funcionamiento (mal financiados y, en algunos casos, con escaso personal, sin medios y sin formación). Desde un punto de vista político, muchos ejecutivos poseen un escaso liderazgo social (Chile), afrontan una nueva crisis económica de enorme magnitud (Argentina), se encuentran en el tramo

final de sus mandatos (Perú y Ecuador), se enfrentan a una campaña electoral muy polarizada (Bolivia) o cuentan con unas administraciones públicas muy débiles (la mayoría de Centroamérica y el Caribe) o están sumidos en un fuerte deterioro institucional y económico (Nicaragua y Venezuela) o son Estados fallidos (Haití). Las dos grandes potencias regionales (México y Brasil) serán las más afectadas por la extensión del coronavirus. Brasil es ya el país con mayor número de infectados y en el caso de México uno de sus grandes riesgos es su cercanía a EEUU y su rápido ritmo de propagación de la enfermedad. (p.1)

Estados Unidos siendo una de las grandes potencias se ha visto afectada debido a que varios de sus estados se podrían catalogar como epicentro del virus. Hasta ahora es el país con mayor número de casos con 524.903 y 20.389 muertes según la Organización Mundial de la Salud en comparación con países de todo el mundo.

La economía de Estados Unidos no se vio tan afectada como en otros países en donde la gente exige que sean un poco más flexibles con las medidas que se tomaban por el confinamiento para poder generar ingresos. Estados Unidos llevó a cabo estrategias para poder mantener a flote el país, se cree que para poder recuperarse de las pérdidas económicas únicamente tardarían meses más no años.

En el caso de familias que perdían su empleo debido al COVID-19 el estado les otorga un cheque de ayuda para poder tener control del impacto económico que se estaba viviendo, alentándolos de esta forma a mantener la calma y evitando que se generen protestas para el acceso nuevamente a las actividades diarias. Según el Diario “BBC News Mundo” (2020) destacó que:

Así, en la medida en la que algunos negocios reanudaron sus actividades también empezaron a recontratar empleados. Las contrataciones despegaron en los sectores de hostelería, construcción y servicios sanitarios, pero también en la educación y en los comercios al por menor. (p.1)

Aunque la pandemia ha impactado notoriamente en la economía a nivel global, de la reacción de los ciudadanos dependerá la misma del país. La afectación de la crisis económica se la puede evidenciar a través de las diferentes actividades económicas como; la exportación e importación del comercio, la baja demanda del turismo y la exportación de bienes a sectores manufactureros.

La exportación de bienes a sectores manufactureros ha decaído debido a que se dejó exportar la materia prima por toda América Latina. “La interrupción de las cadenas globales de valor.

Esto afectaría principalmente a México y Brasil, países que importan partes y bienes intermedios desde China para sus sectores manufactureros (en especial en los casos de repuestos para automóviles, electrodomésticos, productos electrónicos y farmacéuticos)” (CEPAL, 2020).

Un claro ejemplo de esto es que por el mes de marzo y abril el Ecuador pasó por una situación muy crítica, en cual existió un alto índice de necesidad de insumos médicos. Empezó a tener escasez de mascarillas o tapaboca, alcohol, vitaminas, medicamentos para el tratamiento del COVID-19 todo esto a que no se continuó exportando debido a la pandemia. Se podría decir que lo que mantuvo al Ecuador en cuanto a la economía es la agricultura, haciendo importación hacia las diferentes provincias del país en cuanto al banano, cacao y camarón.

Al parar las actividades comerciales y económicas del mundo, el petróleo fue uno de los recursos más afectados debido que al ser un combustible de uso industrial y comercial, no se presentó mayor uso de este. Decayendo de esta forma de USD 60 A USD 0 por la pandemia. La Organización de Países Exportadores de Petróleo (2020) prevé en este año:

Un hundimiento "histórico" de la demanda mundial de petróleo debido a la paralización por la pandemia del nuevo coronavirus, que provocará un impacto "brutal, extremo y de magnitud mundial" en el mercado petrolero. Según sus previsiones mensuales divulgadas este jueves (16.04.2020), la OPEP calcula que el consumo mundial de crudo será de 92,82 millones de barriles al día (mbd) en 2020, lo cual representa una reducción de 6,85 mbd con respecto a 2019. (p.1)

Es por esta razón que se prevé una caída histórica de la demanda del petróleo, con un consumo de lo que resta del año de 90,6 mbd. Considerándolo como el primer descenso mundial desde la crisis financiera dada en el 2009.

A pesar de la emergencia sanitaria que vive el mundo por COVID-19, las personas vieron un lado de oportunidad para poder solventar los gastos de la casa. A pesar de no contar con los recursos necesarios para poder sostener un negocio como tal, la creatividad y la innovación fue la base principal de muchos microemprendimientos que surgieron a raíz de la necesidad de generar ingresos para sus hogares.

Las redes sociales hoy por hoy son clave para todo microemprendimiento, por este canal de comunicación es que dan a conocer su servicio y productos. Rápidamente se difunde la información y genera un vínculo más estrecho con el cliente. Según el Diario "La Nación" (2020):

Esta cadena de ideas, de creatividad y solidaridad también se expande a las marcas internacionales, como es el caso de Chandon, que produce alcohol en gel para enfrentar la pandemia del nuevo coronavirus. La empresa, propiedad del grupo francés LVMH, destinará parte de sus viñedos en Mendoza para producir 1.000 alcoholes en gel semanal. Según el sitio Economía Sustentable, utilizarán vinos intervenidos que, por deficiencias técnicas, no son aptos para el consumo, pero que por su alto contenido etílico los vuelve ideales para la producción del tan necesitado alcohol en gel. (p.1)

Un sin número de empresas y microemprendimiento han cambiado un poco su naturaleza de negocio para poder mantenerse en el mercado. En el caso de perfumerías, organizaciones que se dedicaban a la elaboración de bebidas alcohólicas, entre otras, han bajado su producción y han aumentado en cuanto a la creación de alcoholes, gel desinfectante, todo en cuanto a productos de desinfección, por demanda de mercado.

1.1.4 Laboral

Como anteriormente se lo mencionó, mayor contagio; menor capital humano. Las consecuencias económicas y laborales van de la mano, ya que el individuo está acostumbrado a trabajar para satisfacer sus necesidades, gustos, entre otros. El COVID-19 ha tenido un impacto brutal en la forma de trabajar de todos. Es evidente que nadie estaba preparado para vivir una pandemia, por lo cual no se estaba preparado para teletrabajar, la realización de las labores diarias se daba de manera presencial.

Todas las organizaciones del mundo, sin importar cuán grande o pequeña sea, se han visto afectada por el virus, teniendo consecuencias como bajos ingresos, cierre de vacantes y en algunos casos, cierre de empresas y despidos de un grupo grande de colaboradores debido a que no supieron cómo afrontar la pandemia. Diario "El Comercio" (2020) informó:

Luis Poveda, ministro de Trabajo, informó ayer, 16 de abril, que se han recibido 3 821 denuncias por despido intempestivo y otras supuestas irregularidades en la terminación de contratos durante la emergencia. Un caso de despido en medio de la crisis es el de Marlene. Ella fue despedida de una agencia de relaciones públicas en marzo. Contó que sus empleadores alegaron que terminaron su contrato por la situación económica del país. “Era una realidad que se veía venir, porque semanas atrás cuatro clientes importantes se habían retirado. Eso sostenía en parte el pago de varias personas”, contó la joven. Añadió que recibió su liquidación por los meses que trabajó, pero quedó pendiente el pago de sus utilidades, que aún no tiene fecha definida (p.1).

El Banco Interamericano de Desarrollo, destacó 3 posibles escenarios que se podrían dar en lo que resta del año. Para estos escenarios se tomaron en consideración las pérdidas de las diferentes actividades económicas. Como primer escenario se encuentra la crisis a corto plazo, en donde se indica que la emergencia sanitaria pasará en el segundo semestre el año. Por lo que, de ser así, se podría observar de una recuperación económica a finales del año.

Como segundo escenario, se encuentra la crisis a mediano plazo, en donde supone que la disminución de las actividades económicas o pérdidas monetarias se podría llegar a extender durante tres trimestres consecutivos, lo cual aumentaría en un 15% más de la cifra estimada de desempleo y un bajo aumento en el cuarto trimestre de ganancia.

Como último escenario se encuentra la recesión prolongada el cual, supone una recesión de gran magnitud sin ningún tipo de recuperación en las actividades económicas. Debido a que se extendería el confinamiento y por el ende, las personas no podrían generar ingresos de los sectores de servicios sociales y turismo.

La pandemia ha ocasionado aproximadamente 17 millones de desempleo en los diferentes países de América Latina y el Caribe. Esta cifra puede ir en aumento dependiendo de la evolución del virus y de las medidas adoptadas de cada país. También, influye la forma de afrontar la situación de cada empresa, pues de ellos depende saber manejar la situación y poder mantenerse en el mercado.

Diario “El Comercio” (2020) afirma que “La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que entre abril, mayo y junio se perderán 195 millones puestos a tiempo completo. El ente describe el momento como ‘la peor crisis desde la II Guerra Mundial, que al final podría dejar un saldo de desempleo y precariedad en el trabajo’” (p.1). Esto podría generar trabajo informal alrededor de 600.000 personas con la única finalidad de poder generar ingresos, ya que muchas veces solo hay una persona en la familia que es el sustento de ese hogar.

Sin embargo, el desempleo no fue la única medida adoptada. El teletrabajo fue la medida para poner mantener el desarrollo de las actividades administrativas durante el confinamiento y de esta manera no seguir aumentando las cifras de desempleo. Sometiendo al colaborador a ser un esclavo de la tecnología, aprender o mejorar sobre su relación con los aparatos electrónicos. A raíz de la declaratoria de la pandemia en el mes de marzo, aumentaron las descargas de aplicaciones que facilitan el trabajo en casa, entre ellas se puede encontrar las más comunes; Zoom, Skype, Microsoft Teams y Hangouts Meet Google.

1.2 Modalidad de Trabajo

Hoy en día es un tema de muchas controversias, debido a que se cree que el futuro laboral cambiará completamente la forma de desarrollar las actividades. Cambios que van desde los avances tecnológicos hasta las modalidades de trabajo empleadas en las diferentes organizaciones.

A raíz de la pandemia por COVID-19 y sus efectos en el ámbito laboral, surgieron 4 modalidades de trabajo para las empresas tanto del sector público como de sector privado para garantizar la continuidad del colaborador dentro de la empresa y salvaguardar la seguridad de todos.

La primera modalidad es teletrabajo en donde la única modificación a sus responsabilidades laborales es el lugar físico en el que se desempeñan. En este caso, las personas que se acogieron a esta modalidad pertenecen al área administrativa de la empresa, ya que sus labores no requieren tanto de actividades operativas.

La segunda modalidad es reducción del personal, los colaboradores son los más afectados de esta modalidad, debido a que son desvinculados de la organización, estos despidos suelen ser a personas que cuentan con más antigüedad en el trabajo, pasantes universitarios y personas que se encuentren en periodo de prueba, debido a la economía del país, las empresas no se encuentran en buenas situaciones favorables, por lo que no pudieron seguir manteniendo a su personal.

Como tercera modalidad que han optado las empresas, es la suspensión con y sin paga. Es decir, hay organizaciones que suspendieron al colaborador sin pagarle su sueldo mientras que hay otras que el colaborador no se encuentra realizando sus actividades, pero siguen recibiendo su sueldo base, en ambos casos el empleado sigue contando con el beneficio de seguridad social, por lo que muy pocas empresas aplican esta modalidad.

Como última modalidad se encuentra el periodo de vacaciones. Como es de conocimiento, el empleador no puede obligar al empleado a tomar sus días de vacaciones. Sin embargo, esta situación se dio en diferentes países, sin darle más opción a los empleados que tomar sus vacaciones.

En el caso de las empresas u organizaciones grandes en donde su porcentaje mayor de colaboradores es del área operativa, debido a su naturaleza de negocio, se vieron en la obligación de mantener la modalidad presencial y duplicar la jornada laboral de los mismos. Tomando en cuenta el riesgo al que se exponían estas personas al cumplir con la empresa, por lo cual, les brindaba materiales de protección personal para evitar el contagio por COVID-19.

1.2.1 El teletrabajo como opción frente a la pandemia

El teletrabajo se ha venido empleando desde la década de los 70 en Estados Unidos durante la caída del petróleo y surge la idea de poder optimizar los recursos. Inició con el nombre de ‘telecommuting’ y era poco relevante para las empresas pues, no se creía posible que el colaborador pudiera trabajar con los recursos que contaba en el hogar. Es importante mencionar que en aquellas épocas la tecnología no era tan avanzada como lo es actualmente.

Para el año 1990 el teletrabajo ya se había vuelto conocido ya que a algunas empresas les resultaba favorable y era notorio el aumento de efectividad, productividad y la disminución de recursos para poder llevar a cabo sus actividades diarias.

Gracias a los avances tecnológicos, el teletrabajo se deriva de la realización de actividades fuera del espacio organizacional, mediante aparatos electrónicos que faciliten la interacción y la comunicación como si estuvieran persona a persona. Además, hacen uso de las TIC (Tecnologías de la información y comunicación) como base. Escalante, Cendrós y Urdaneta (2006) definen el teletrabajo como:

El teletrabajo, es una aplicación de las telemáticas a entornos empresariales, el mismo implica la relación laboral por cuenta propia o por cuenta ajena, considerando de igual forma el contrato de trabajo a domicilio donde la prestación de la actividad se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, sin vigilancia del empresario y utilizando medios telemáticos proporcionados mayormente por la empresa contratante. En este sentido, el teletrabajo posibilita enviar el trabajo al trabajador; de igual forma, esta modalidad admite la práctica de una amplia gama de actividades profesionales que pueden realizarse a tiempo completo o parcial. (p.1)

Existen tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador. Estas modalidades van de acuerdo con la naturaleza que desempeña la persona y el espacio al que ellos deben responder durante el desarrollo de sus actividades de trabajo. Estas modalidades van de la mano con el descriptivo de cargo, por el cual, el empleador debe evaluar qué tipo de teletrabajador será su subordinado.

Como primera modalidad se encuentra el teletrabajo autónomo, en donde la persona se vuelve independiente y se basan en las Tecnologías de la Información y Comunicación para desempeñar sus labores diarias. Tales como: computadoras, móvil y otros aparatos electrónicos proporcionados por la empresa.

Como segunda modalidad está el teletrabajo suplementario en donde se lo podría llamar de modalidad mixta, ya que el teletrabajador deberá cumplir días de trabajo de manera presencial y no presencial, así mismo, usando las TIC's para el desarrollo de sus labores diarias.

Como última modalidad está el teletrabajo móvil, en donde la persona utiliza como único aparato electrónico el móvil o celular para desempeñar sus actividades diarias, esto le permite tener mayor ausencia en un trabajo presencial y no presencial ya que no tienen un lugar definido para su trabajo.

Ante el COVID-19, el teletrabajo fue la primera medida adoptada por un porcentaje alto de organizaciones en todo el mundo, para de esta forma poder garantizar a sus colaboradores una estabilidad laboral y el bienestar de su salud. “Lo importante para el teletrabajador es que tenga sentido de confidencialidad, disponibilidad, creatividad y actualización permanente” (Montalvo, 2006, p.1). Todos estos elementos son asociados no solo a la forma de realizar sus obligaciones sino también a la facilidad que le brinda esta modalidad.

Antes de optar por esta medida, las organizaciones evaluaron si resulta favorable que el colaborador ante una pandemia se encuentre teletrabajando. Una empresa que no está preparada

para teletrabajar corre un riesgo enorme en que su productividad disminuya y por ende les toque decidir por otra modalidad de trabajo como reducción del personal o suspensión. Como producto se conoció que una de sus ventajas para el colaborador es la autonomía que tendrá el colaborador para decidir, de qué forma, cómo y cuándo trabajar, tener una mayor organización y desarrollo de las actividades ya que sumado a esto, también debe de responder a las demandas del hogar. Así mismo, ahorro de tiempo en cuanto a movilización hacia hogar – trabajo y viceversa.

Desde el punto de vista de la organización, el teletrabajo es una oportunidad de mejora para poder conocer otras modalidades de trabajo y esta manera reducir la monotonía en la que muchas veces llegan a caer los colaboradores. De igual la manera, la reducción de costos de los recursos con los que normalmente se labora, es decir, al estar teletrabajo no se verá un aumento de elementos de infraestructura debido a que no se requiere espacio físico de la organización.

Según la Organización Internacional de Trabajo (2020) afirma que el empleador deberá:

- a) Designar una persona o un equipo que asuma la iniciativa en la comunicación sobre la COVID-19;
- b) Actualizar la información más reciente de las autoridades nacionales y locales;
- c) Facilitar periódicamente información actualizada y fiable a los trabajadores;
- d) Aclarar y comunicar los procedimientos y políticas de la empresa, incluso para las modalidades de trabajo flexible, el teletrabajo, las faltas de asistencia, la baja por enfermedad, las vacaciones anuales, el despido, etc. (p.9)

El no acudir a la empresa a laborar con normalidad y, por lo tanto, no tener interacción con otros individuos, únicamente con su entorno familiar, puede generar una sensación de aislamiento en el colaborador, perdiendo de esta manera la integración con la empresa en la que laboran.

Definitivamente el teletrabajo es un reto para todos, especialmente de la organización. Pues se les presenta, una gran dificultad para poder mantener motivado a sus empleados puede generar pérdida de compromiso laboral y de lealtad. Debido a que se encuentran en un ambiente en donde no disponen de normas o políticas que cumplir, dentro de la infraestructura organizacional.

1.2.2 Riesgos laborales del teletrabajo

Aunque el teletrabajo sea una forma de flexibilizar un poco las actividades laborales, provoca una cierta dependencia laboral, no solo en el cumplimiento de las responsabilidades, sino también en la forma de desarrollo de trabajo dentro de su hogar. La seguridad del trabajador se puede encontrar vulnerable al igual que su salud física y mental, si no es cuidada adecuadamente. Según Escalante et al., (2006) menciona que:

Es necesario abordar los posibles riesgos que corren terceros. Las grandes empresas han creado sus propias prácticas y mecanismos de teletrabajo, en los que se han regulado las cuestiones sobre salud y seguridad. Además, se ha propuesto el control sistemático orientando la supervisión de la salud y la seguridad de acuerdo con las normas internas y a las rutinas de las empresas. (p.1)

Teletrabajar también implicar estar en un doble rol. Por lo general, el teletrabajo se desarrolla en un espacio en donde convive con el resto de su familia y esto puede resultar al inicio un poco complicado, si no se le da el tiempo que la familia necesita, puede generar conflictos con su pareja e hijos, y pasa a volverse un adicto al trabajo. Se debe equilibrar adecuadamente entre en el ámbito laboral y el ámbito familiar. Puede influir de manera negativa en el colaborador en donde se verá proyectado en su desempeño, a tal punto que la persona se puede sentir quemado.

Este equilibrio anteriormente mencionado debe ser generado por el colaborador. Pueden aparecer tensiones negativas para el colaborador al momento de exceder el horario permitido para teletrabajar, para estar con su familia u horarios para las pausas activas. En caso de exceder el horario laboral a un horario nocturno, el factor insomnio puede hacer presencia, tomando gran importancia.

Los principales riesgos a los que se encuentran expuestos los teletrabajadores son: dolores musculares o esqueléticos, fatiga visual y estrés. Encontrarse teletrabajando no lo deja libre de riesgos ergonómicos al igual que sería estar laborando de manera presencial. Estos riesgos pueden estar relacionados al uso de equipos electrónicos, exposición a la luz y temperatura. Según indica Alonso y Cifre (2002) “La ergonomía en el medio laboral, es decir si las condiciones físicas se adaptan a las peculiaridades y características del organismo del trabajador, es un aspecto fundamental a tener en cuenta” (p.59).

El teletrabajo también que deberá tener las condiciones que se requieren para un trabajo dentro de una organización, cumplir con las condiciones de SISO (Seguridad e Higiene y Salud Ocupacional). Para que no se genere una carga laboral, se deben aplicar un reglamento interno en el cual, se establezcan horarios laborales durante el teletrabajo, al no aplicar esta normativa, el colaborador se podría sentir quemado de solo mantenerse trabajando.

La ergonomía permite adecuar el puesto de trabajo, volviéndolo un espacio seguro y adaptado al colaborador. La empresa debe evaluar el espacio en que el teletrabajador va a laborar. En caso de no contar con una buena ergonomía y con elementos como: silla ergonómica o una buena luz, la persona puede presentar dolores de espalda, cuello, espalda, glúteos, muñeca, dolor de cabeza debido a la fuerte iluminación de la luz. Así mismo, exponerse por un largo tiempo frente a computador sin tomar las precauciones adecuadas puede desencadenar dolores de cabeza, cansancio o disminución visual.

Tanto el empleador como la organización tienen la responsabilidad de garantizar al empleado un lugar seguro de trabajo, sea su modalidad de trabajo presencial o de teletrabajo. Cada empresa, debe tomar medidas en base a la planificación y evaluación de riesgos con los que deberían contar. Para salvaguardar la seguridad e higiene y salud ocupacional del trabajador.

2. La mujer en la organización

En el presente trabajo se aborda de manera principal el rol de la mujer y la participación de esta en el campo laboral. Como es de conocimiento de todos, la mujer ha tenido que incursionar a lo largo de la historia en el ámbito laboral, es decir, la mujer no es considerada de la misma manera en la actualidad que hace un par de años atrás. Ahora, el rol femenino ha pasado de ser un rol secundario o de asistencia a ocupar cargos altos o directivos en empresas. Ha dejado de ser solo ama de casa a ser una trabajadora.

Pero ¿por qué surgió este cambio? Como es de conocimiento, han surgido a lo largo de la historia cambios económicos, sociales, políticos e incluso tecnológicos que han hecho crear una nueva relación entre el trabajo y la persona, lo que generó modificaciones en la división sexual del trabajo, es decir, los roles dejaron de depender del género. Lo que dio paso a una nueva relación trabajo - familia. Los cambios económicos hicieron que el hombre dejara de ser el sustento del hogar, lo que produjo que la mujer tenga que salir al campo laboral y dejar el cuidado de los hijos a alguien más.

Como hace mención Ma. Carmen Sabater en su texto *La interacción trabajo- familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral* (2014):

Limitando una división sexual del trabajo claramente establecida: la mujer asumía un rol cuidador y reproductivo sin remuneración, dedicado al parto, la crianza, las tareas del hogar y el cuidado de los menores, enfermos y dependientes; y el hombre, asumía un rol productivo, en cuanto por norma debía proveer la subsistencia familiar con su trabajo como cabeza de familia. (p. 165)

Como sabemos el núcleo de la sociedad es la familia, y mientras existan modificaciones en ella el entorno cambia. Pero, aun así, a pesar de todos los cambios que se han dado en la estructura social y económica, la mujer es dejada de lado en diversos aspectos laborales y es puesta a prueba, sumando las barreras externas e internas que tiene para poder aspirar a un cargo alto.

Por esta razón, el ser humano por naturaleza tiende a inclinarse a una identificación y siguiendo con su cultura a rechazar o aceptar construcciones sociales. Como se menciona a continuación Villamediana (2012):

Los individuos se formulan a partir de su identidad de mujer, hombre, indígena, negro, etc., creada discursivamente. Estos discursos actúan sobre el cuerpo de las personas “obligándolas a aproximarse a un ideal, a un modelo de obediencia, a una norma de conducta”. (p.11).

Es decir, mientras se crea en la idea de que la mujer debe de cumplir un rol determinado de labores del hogar y que es solo ella es la que deba de cumplir este papel, este pensamiento se mantendrá en las siguientes generaciones, de tal manera que se vuelve de vital importancia cambiar esta idea. Y como se menciona a continuación, esta idea que se cree con respecto a lo que la mujer debe hacer y lo que no, construye una identidad de las mujeres.

Las leyes son el discurso normativo por excelencia, y lo que estas digan acerca de lo que deben ser o hacer las mujeres, de los ámbitos en los que se desenvuelven (trabajo doméstico, maternidad, política, ser víctimas de la violencia, ser consideradas grupos vulnerables, etc.) construye su identidad como mujeres. (Villamediana, 2012, p.11).

Es válido mencionar que en un periódico El Comercio en el año 2019 en el artículo *Las mujeres ecuatorianas destinan 1 111 horas al año al trabajo del hogar y los hombres solo 334* se profundizó sobre cómo la mujer ecuatoriana posee una carga mayor en comparación a los hombres en actividades domésticas, es decir al cuidado del hogar y de los hijos.

Así, las mujeres laboran aproximadamente 77 horas a diferencia de los hombres con 23 horas trabajadas, dando un total entre ambos de 100 horas laboradas (Serrano, 2019, p.1). La

diferencia entre estas horas dedicadas al hogar es notoria, y más aún si tomamos en consideración que este trabajo no es remunerado. Desde el hogar se enseña que son las mujeres las encargadas de la limpieza, del cuidado y de la comida del hogar, mientras que el hombre solo a su trabajo es un hecho cultural que por estas cifras hace aún más notorias estas diferencias.

En este mismo artículo la autora Serrano (2019) afirma:

De igual modo, de 66 tareas del hogar analizadas, 51 son realizadas por mujeres. Mientras que las actividades de arreglo de vehículos, reparación de la vivienda y otras son parte de las 15 excepciones a las cuales los hombres destinan más horas. (p.1)

Lo que demuestra que la cultura de nuestro país asocia a las tareas del hogar consideradas como pesadas un trabajo que solo un hombre podría hacer. Mientras que los cuidados y limpiezas son solamente atribuidos a la mujer. El hombre es visto como el capaz de reparar y cargar con la labor de los trabajos arduos que se pueden generar dentro del hogar, y con esa idea se educa a los niños y crecen con la idea de que los hombres están destinados a hacer las labores de fuerza e inteligencia mientras que las mujeres la asistencia.

Otro dato por destacar del mismo artículo es aquel que menciona que mientras mayor sea el ingreso de la familia, menor será la carga del hogar a la mujer. Por razones de que contarán con la ayuda de otra persona para estas tareas o por la razón de que la mujer se encuentra desempeñando una labor profesional alta que le impide realizar las tareas del hogar. Lo mismo ocurre cuando el nivel académico o nivel de instrucción de los encargados de la casa son mayores, “si el nivel educativo es ninguno o básico, las mujeres cumplen con el 84% de las tareas del hogar. En educación de cuarto nivel, el volumen de tareas para las mujeres baja al 42,6%.” (Serrano, 2019, p.1)

Pero ¿Qué es la desigualdad de género? Como menciona Castillo y Salas (2018) en su texto *Estabilidad Laboral y Desigualdad del Ingreso: Una Perspectiva de Género activa de Género:*

La desigualdad o discriminación de género es un fenómeno que se expresa en múltiples dimensiones. Desde el punto de vista económico, mucho de la investigación se concentra en el análisis de la desigualdad de los ingresos en el mercado laboral. Por un lado, este proceso persiste no solamente en países en vías de desarrollo, sino que es transversal también en mercados laborales más competitivos, con sus particularidades. (p. 2)

Esta discriminación se observa por medio de las brechas que existen entre los hombres y las mujeres, tales como salariales, de oportunidades e inclusive en ascensos. Un ejemplo claro y más conocido es la brecha salarial y como ejemplo real está “la mujer, a pesar de tener mayor preparación académica que el hombre (4.1% más en 2017 y 7.3% más en 2012) recibe en promedio menor remuneración.” (Salas y Castillo, 2018, p.2)

Siguiendo con esta línea, tomando en consideración la situación actual, la mujer se encuentra enfrentando mayores cargas. Debido a esta misma razón, y que el país no se encuentra acostumbrado a tener modalidades diferentes a las presenciales tuvo que llegar una crisis tal como una pandemia para que se recurriera al teletrabajo, donde la mujer por primera vez se enfrentaba al trabajo desde casa y al cuidado de su hogar a la vez, perdiendo el equilibrio que tenía.

Por esa razón, se considerado válido el testimonio que brinda el diario nacional El Comercio en su artículo, *Sara, una empleada privada: 'Desde que hago teletrabajo se incrementó la carga laboral'*

Desde que hago teletrabajo se incrementó la carga de trabajo. Hay más pendientes y los jefes envían correos o llaman a cualquier hora. Es como si hacer trabajo en casa significara trabajar 24/7.

Eso no te lo dicen cuándo te envían a casa a trabajar. Sin una persona que me cuide a mi hijo o me ayude a cocinar y limpiar, el trabajo durante el día se hace complicado. Mi jornada de trabajo suelen durar hasta las 22:00 o hasta cuándo mi jefe deje de enviar correos. Lo único que me tranquiliza es que no existe una reducción salarial en la empresa para la que trabajo. (Alvarado, 2020, p.1)

Es decir que son las mujeres las que se encuentran más afectadas en la situación actual. Cargan encima con el peso de cumplir con las labores que el trabajo les amerita y sienten como esta carga laboral aumentó pese a estar viviendo una crisis sanitaria y por esa misma razón, no se puede dar el lujo de no cumplir con las exigencias laborales por temor a ser desvinculadas. Sienten a su vez, el peso familiar de tener que hacerse cargo de los hijos y por temor a la salud de los integrantes de la familia no aceptar a nadie externo de la misma para hacerse cargo de sus hijos o del cuidado del hogar. La mujer cumple el rol de trabajadora y de madre, a pesar de tener apoyo por parte del hombre, este no es suficiente o le atribuye la carga a la mujer porque es ‘responsabilidad de la mujer’. A pesar de que la mujer es la que menos recibe en proporción al salario del hombre es la que más trabaja dentro del hogar.

2.1 ¿Por qué estudiar la situación de la mujer?

Se cree que la igualdad de género es una lucha que reconoce derechos humanos fundamentales que a millones de niñas y mujeres se les ha negado por el simple hecho de ser mujer. Este camino busca que sean reconocidos los mismos derechos que poseen los hombres a las mujeres, no se exigen mayores 'beneficios' o 'privilegios'. Las mujeres y las niñas representan la mitad de la población mundial, es decir, que si ese sentido hay una igualdad (o casi) es de esperarse que se tengan los mismos derechos.

Siguiendo con esta premisa, "las investigaciones de género no sólo han buscado producir conocimiento sino también reconocimiento sobre determinadas estructuras de desigualdad, en ese sentido, las fronteras entre discurso académico y normativo son frecuentemente difusas." (Herrera, 2001, p. 11) se define entonces los estudios de géneros como formas de analizar la realidad tanto social como psicológica de los sujetos con relación a una diferencia o desigualdades. Lo que los vuelve de suma importancia, porque estos estudios de género lo que hacen es echar una mirada atrás, a los grupos 'marginados' que se encuentran a la espera de un reconocimiento en sus derechos que por años han sido dejados en el olvido.

Los Estudios de Género o Estudios Femeninos, tal como los filósofos como Emmanuel Levinas, Jaques Derrida, Catherine Malabou o Judith Butler lo perciben, buscan analizar la realidad sociológica, psicológica, filosófica, literaria, jurídica; es decir, la realidad de las percepciones, sujetos y objetos de estudio de las ciencias sociales en relación a su diferencia o su marginalidad o exclusión del discurso del *stablishment*. (Raphael, 2011, p.265)

A lo largo de la historia, la mujer ha desempeñado varios roles que a la vista de los hombres es inferior. Se sabe que estos hechos se dan más que nada por la cultura y contexto que se vive en el lugar determinado. Estos roles han ido sufriendo cambios en el camino de una posible igualdad. En las primeras civilizaciones el objetivo de la mujer era el de encontrarse en el hogar, cuidar de los niños y satisfacer a su pareja.

A la hora de realizar un estudio de la mujer y su historia en el mundo laboral, se plantea la dificultad de esta en un inicio ha sido marginada de los estudios históricos en todas sus vertientes (laboral, sexual, familiar, etc.). Lo cierto es que la investigación histórica ha evolucionado en base a la experiencia histórica de la humanidad. Los historiadores han centrado sus estudios en la esfera pública y las transformaciones sociales se han analizado desde el punto de vista social, económico y político, lo cual los lleva a ignorar una gran parte

de la población, como son las mujeres y otros colectivos, que proceso de cambio en dicha esfera, centros de poder.

En la actualidad la mujer ecuatoriana aún sigue siendo discriminada por su rol de ser ‘mujer’, y es que a pesar de que han existido muchos cambios beneficiosos para ellas, la cultura aún no está lista para realizar un verdadero cambio. Si bien, es notorio ciertas mejoras, no se están dando en la magnitud o con la rapidez que se quiere. Muchas veces los agresores adoptan estos comportamientos negativos desde la infancia, es decir, que la manera en la cual se forman a los niños, la forma en la que se los educa es un pilar fundamental para la sociedad, por ejemplo, son criados escuchando dichos como: ‘Mujer tenías que ser’ o ‘Marido es...’, ambas frases son peyorativas, la primera apunta a una discriminación directa cuando una mujer comete una equivocación, mientras que la segunda es usada como especie de justificación para la violencia de género, respectivamente. Así como estas frases existen muchas más, que llegan a excluir a la mujer e inclusive hacerla lucir inferior.

En cuanto a un contexto nacional, no fue hasta el 13 de abril de 2015 que en la Asamblea Nacional se aprobó una ley donde se reconoció el trabajo en el hogar. En pocas palabras hasta ese entonces no era válido el trabajo que una mujer realizaba dentro de su hogar o incluso trabajando en otra casa. Desde ese momento, cientos de mujeres amas de casa pudieron ser afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (“IESS”), se les otorgaron los derechos que merecían por ser trabajadoras.

Como se menciona en el texto, dentro de los cambios en pro de la mujer que se dieron por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar se encuentran:

Los cambios aportados por la LOJLRTH que nos interesan aquí son la imposibilidad de despedir a una mujer embarazada (“despido ineficaz”) y la afiliación al seguro social provisto por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (comúnmente conocido como “afiliación al IESS”) de las personas trabajadoras del hogar, no remuneradas, principalmente las amas de casa a tiempo completo. Las mujeres a las cuales atañen los cambios estipulados son las empleadas domésticas –en el sentido económico–, embarazadas en goce de permiso de maternidad o de lactancia y las mujeres que realizan trabajo del hogar (tareas domésticas y de cuidado), y que no reciben remuneración por otro tipo de actividad. Es importante puntualizar lo último porque en la práctica casi todas las mujeres realizan trabajo del hogar no remunerado, tengan o no un empleo. (Andrés, 2015, p. 2)

Dándose así, por primera vez en la historia del Ecuador derechos laborales directamente sobre la mujer.

A pesar de que en el país existan leyes que amparan a la mujer dentro de su lugar de trabajo, existen estereotipos bien marcados en la cultura ecuatoriana que hace difícil el proceso de transición en el cual se quiere que la mujer ocupe un mejor lugar en la sociedad. Muchas veces son los medios de comunicación los que aportan en la transmisión de estereotipos sociales, los que venden una imagen errónea de lo que es ser hombre o mujer. Ya que brindan modelos ya establecidos, situaciones que ya se han naturalizado como normales y que en realidad no existe un verdadero problema.

Por otro lado, esto también dificulta que las mujeres ejerzan liderazgo en las empresas ya que solo se las considera como apoyo, y para esto se distingue el techo de cristal; siendo que la empresa típica teniendo una estructura jerárquica de tipo piramidal o, y dentro de esa estructura, el techo de cristal que va a representar los obstáculos que impiden que las mujeres o las minorías lleguen a la cima.

2.2 Estereotipos/perspectivas de género

Como concepto inicial, se determina que los estereotipos son un conjunto de percepciones o ideas, creencias y representaciones que establecen que hay cosas propias para un género determinado. Es decir, hay aspectos que se asumen que son solo para hombres o solo para mujeres. Estos a su vez son transmitidos y a su vez reforzados por el entorno. Como mencionan Cook y Cusack (2009): “un estereotipo es una visión generalizada o una preconcepción sobre los atributos o características de los miembros de un grupo en particular o sobre los roles que tales miembros deben cumplir” (p, 11).

Algunos estereotipos son negativos, otros positivos y suelen exagerar un determinado rasgo que se cree que tiene un determinado grupo. Por esta razón, se dice que los estereotipos afectan en nivel social y el comportamiento de los individuos. Los estereotipos de género llegan a ser perjudiciales cuando limita la capacidad de mujeres o hombres para desarrollar sus habilidades personales, seguir sus carreras profesionales y tomar decisiones sobre sus vidas.

La asignación del rol de género es parte de un proceso cultural, pues a hombres y mujeres se les dan papeles distintos en cada cultura dependiendo de la misma, canalizándolos hacia actividades propias de la ideología de la sociedad en la cual vivan. (Baños, 2016, p.1)

En poca palabra, es de cultura y esencial del ser humano buscar un significado a todo. Por eso es por lo que se le dan características a ciertas e individuos que hacen una comprensión de lo que es. Por la misma razón en los roles de género es la sociedad, el entorno y la cultura la que

percibe como adecuado los comportamientos asignados para cada género. Un ejemplo, que puede rayar la exageración es que es la mujer la que se maquilla y le interesa el cuidado de su imagen, mientras que el hombre le interesa el fútbol o los deportes. Pero se conoce que estos estereotipos a medida que avanza los años y llegan las nuevas generaciones se han visto modificadas.

Pero ¿estos estereotipos llegan a afectar a las personas? Los estereotipos de género combinados y entrecruzados con otros estereotipos tienen un impacto negativo desproporcionado en determinados grupos de mujeres, como las mujeres pertenecientes a minorías o grupos indígenas, las mujeres con discapacidad, las mujeres de castas inferiores o con un nivel económico más bajo, las mujeres migrantes, etc.

Los prejuicios son estas ideas convencionales en nuestras mentes sobre las características y roles sociales de hombres y mujeres, también a su vez se pueden denominar estereotipos de género. Estos a su vez representan algunos modelos de comportamiento en los que se moldean conductos. Uno de los principales errores, es el considerar estos estereotipos como dados aspectos biológicamente o fijos de un género a otro, debido a que se estas ideas son con las que se educan a los niños en su crecimiento, ideas como que el color rosa es solo para niñas y que el niño es el señor de la casa. A través de la educación, se inculcan las actividades y características típicas de hombres o mujeres, que luego influyen en su comportamiento. Como menciona la autora María de la Luz Casas Martínez (2008):

La discriminación sexual es una realidad y presenta mundialmente diversas facetas, como la desigualdad familiar y laboral entre los sexos, feminismo, machismo, prejuicios, violencia genérica y muchas otras manifestaciones. En la base de estas actitudes existe una idea particular sobre el valor de la persona humana, la estimación de la igualdad y las diferencias genéricas, y en ocasiones una distorsión neurótica sobre estos aspectos. (p.1)

Los prejuicios tienen asociaciones por lo general negativas, sobre todo si se considera que las mujeres son personas incapaces de tomar decisiones rápidas, que carecen de pensamiento lógico, son demasiado blandas y sensibles. Por el contrario, los hombres atribuyen al pensamiento lógico racionalidad, independencia y un estatus social más elevado. Estas ideas están suprimiendo el potencial humano, generando presión sobre los individuos del sexo opuesto en términos de su relación con la vida y el estatus en el futuro. Como menciona María de la Luz Casas Martínez (2008).

Donde esté latente el prejuicio, los estereotipos muy rara vez quedan atrás. El término “estereotipo” hace referencia a reproducciones mentales de la realidad sobre las cuales se generaliza acerca de miembros u objetos de algún grupo. Tanto el prejuicio como las generalizaciones pueden poseer contenido positivo o negativo; en esta reflexión analizaremos solamente su contenido negativo. (p. 4)

Estos prejuicios llegan a volverse factores de discriminación, debido a que por estas ideas se cree que un género es superior a otro y por esa razón es apto para ciertos cargos a nivel organizacional a comparación de otros géneros. La discriminación percibida tiene efectos tanto en el empleado como en el entorno laboral. Estos incluyen una cultura laboral deficiente cuando los empleados se concentran en pérdidas y exhiben comportamientos laborales contraproducentes, como no completar las tareas a tiempo, salir temprano del trabajo y llegar tarde. Como menciona la autora María de la Luz Casas Martínez (2008):

Una consecuencia importante del pensamiento categórico es su tendencia a distorsionar percepciones. Estas distorsiones toman forma minimizando las diferencias dentro de las categorías en el proceso llamado “asimilación” o exagerando las diferencias entre categorías, mecanismo conocido como “contraste” ...Tal postura puede verse con frecuencia en expresiones como: “las mujeres son...”, “los hombres siempre...”. Esta percepción de homogeneidad se mantiene sin importar si el grupo externo es de otra raza, religión, nacionalidad o de otros grupos compuestos de manera natural. (p. 4-5)

Otra forma de discriminación, que es directamente a la mujer se encuentra la discriminación salarial. La cual pone en desventaja a las mujeres y sus familias a corto y largo plazo, ya que un salario más bajo tiene un efecto en los seguros sociales y las pensiones. Pero también tiene consecuencias en la sociedad en su conjunto. La mujer, frente a la labor del hombre percibe un ingreso mejor a pesar de cumplir con las mismas funciones además de realizar trabajos no remunerados del hogar.

En todo el mundo, es conocido que acceder a un trabajo es mucho más difícil para las mujeres que para los hombres, y más aún si estos cargos son altos o de jefaturas, sin mencionar en áreas operativas. Cuando las mujeres logran obtener un trabajo, en muchos casos tienden a ser trabajos de baja calidad en condiciones vulnerables, o incluso de asistencia, debido a que sufren de diversos estereotipos o ideas preconcebidas que las imposibilita de aspirar un cargo más.

2.3 Mujer y empoderamiento

El empoderamiento de la mujer es uno de los mejores procesos para lograr la igualdad de acceso y control de las mujeres sobre recursos económicos y garantizar que puedan utilizarlos para ejercer un mayor control sobre otras áreas de sus vidas. “Se puede concebir el

empoderamiento, desde lo individual, como un proceso personal a través del cual el hombre o la mujer logran o mejoran el control sobre sus vidas o sobre los asuntos que les conciernen” (Bethencourt y Carrillo, 2014, p.5)

El empoderamiento de la mujer ha sido una característica de la asistencia para el desarrollo desde la década de 1990, que fue el momento donde la mujer se integró al mundo laboral por primera vez.

El empoderamiento se define como un proceso que permite que los individuos, las familias y las comunidades aumentar su fortaleza personal, socioeconómica y política, y con ello logren mejorar sus condiciones de vida, a la vez que desarrollen la capacidad de producir efectos determinados en otras personas. Es la libertad de elección y acción. Lo cual significa aumentar el control sobre los recursos y las decisiones que afectan la vida del individuo. (Tovar, 2008, p.6)

Si se define el empoderamiento con palabras simples se puede decir que es como la expansión de opciones y fortalecimiento de la voz a través de la transformación de relaciones de poder para que las mujeres y las niñas tengan más control sobre sus vidas y futuros. Por lo que, se dice que el empoderamiento es aquella capacidad que uno logra adquirir para tomar control sobre su vida o decisiones, con el fin de adquirir o descubrir competencias que ayuden a su desempeño.

El empoderamiento es un proceso de cambio continuo a través del cual las mujeres y las niñas se expanden sus aspiraciones, fortalecer su voz y ejercitar más elección. Una mujer o niña puede experimentar empoderamiento en diversos grados y en diferentes áreas de su vida, en su hogar, su familia, su lugar de trabajo y su comunidad.

De tal manera, que el empoderamiento se considera como un proceso de desarrollo del individuo o personal. Si se centra en el contexto de trabajo, la persona es capaz de buscar la manera de aumentar sus capacidades y fortalezas, dándole una mejora en sus conocimientos y condiciones de vida, debido a que aspirará a más y se sentirá capaz de abarcar más. Además, de brindarle más autonomía en su desempeño y toma decisiones.

El empoderamiento también es un resultado de que las mujeres y las niñas mayor influencia y control sobre sus propias vidas y futuros. Cuando las opciones de una mujer o niña se expanden, una variedad de oportunidades se le abren, muchas de las cuales puede no haberlo imaginado nunca. La expansión de elección es particularmente importante para las elecciones de vida estratégicas que afectar sus condiciones actuales y oportunidades futuras tales como cuándo y con quién casarse, si tener niños y cuántos, dónde vivirá, sus amigos y la red, y su sustento. El

resultado deseado es una mayor libertad para que ella pueda informarse y elecciones voluntarias basadas en sus propias preferencias.

En muchos contextos, las mujeres carecen de control sobre cómo dedican su tiempo, especialmente a trabajos no remunerados como tareas domésticas y cuidado de niños, ancianos o miembros de la familia enfermos y moribundos. Las mujeres obtienen capital social cuando construyen relaciones y redes sociales que puedan proporcionar valor y apoyo tangibles e intangibles. Redes fuertes brindan solidaridad y contribuyen a fortalecer conciencia crítica. También son fundamentales para que las mujeres que ejercen liderazgo y participan en acción colectiva.

El empoderamiento de la mujer es un aspecto fundamental para lograr la igualdad de género. Incluye aumentar el sentido de autoestima de una mujer, su poder de toma de decisiones, su acceso a oportunidades y recursos, su poder y control sobre su propia vida dentro y fuera del hogar, y su capacidad para efectuar cambios.

2.4 Desigualdades y sus consecuencias

Para comenzar se debe conceptualizar a que se refiere con desigualdad de género. De esta manera que podrá ampliar de mejor manera la definición. A su vez ayudará a conocer todas las desigualdades que puedan existir en la sociedad y poder indicar cuáles serían las futuras consecuencias por seguir manteniendo ese tipo de comportamiento.

Para entender las desigualdades sociales entre los hombres y las mujeres se debe partir del hecho de que se trata de un proceso histórico y complejo de relaciones sociales, basado en la creencia de que las diferenciaciones sexuales, donde lo femenino es inferior a lo masculino, justifican y legitiman relaciones de dominación y privilegios de unos (hombres) sobre otras (mujeres) en todos los referentes sociales. (Vizcarra, 2008, p. 143)

En este punto se quiere abordar todos los aspectos que giran en torno a la desigualdad de género. En primer lugar, se debe recalcar que las desigualdades pueden ser encontradas tanto en la esfera pública como en la esfera privada. Muchas veces las desigualdades son construcciones ideológicas provenientes de la sociedad. Las cuales comienzan a regir o a marcar la vida de una persona, desde el momento que se indica el sexo del bebé.

Cuando la discriminación en base al género se sobrepone a otros tipos de discriminación, por grupos étnicos, por vivir en áreas rurales o por no tener dinero, se crean “nichos” de carencias mucho más profundas. Entonces no sólo las mujeres están en peor situación que los hombres, sino que hay ciertos grupos de mujeres de ciertos

grupos sociales que están muchísimo peor. Son estos grupos a los que debemos llegar si queremos cumplir con la promesa de no dejar a nadie atrás. (Duarte, 2018, p. 1)

Las desigualdades lamentablemente están presentes en todo ámbito y estructura social. Sin embargo, las mujeres son el grupo que viven más discriminación y vulnerabilidad dentro de la sociedad. Esto se da ya que no solo se ven afectadas por su sexo, sino también por su clase social, cultura, origen, religión, entre otros factores que pueden considerarse discriminatorios.

A esto se le debe de sumar los roles que la sociedad le impone a la mujer o al hombre, a la primera se le atribuye la familia y el hogar, mientras que al segundo el trabajo y la ambición. Por lo que fomenta que la cultura sea machista, autoritario y opresora ante la mujer. Lamentablemente este es uno de los factores que va a propagar la desigualdad de género en la sociedad. A continuación, se va a mencionar los factores que generan desigualdad y cuáles son las consecuencias para la sociedad:

Entre los principales factores de desigualdad se encuentra la atribución de roles. El cual comienza desde la infancia de los niños y niñas y proviene de la misma suele venir de la familia. La asociación de conductas en la infancia va a desarrollar el comportamiento de los niños y niñas cuando sean adultos. Sin embargo, este tipo de comportamiento trae consigo consecuencias en la etapa adulta, ya que debido a la atribución de roles ‘impuestos’ generalmente por la sociedad, el niño va a crecer con estereotipos y prejuicios.

Los medios de comunicación también tienen bastante influencia con respecto a la desigualdad y estereotipos. En varias ocasiones la forma de informar o inclusive la misma noticia, trae consigo roles de género que la sociedad y en la cultura tienen bien arraigados y generalmente son los que producen efectos negativos o contraproducentes en el desarrollo de la sociedad. Muchas veces la imagen que presentan de las mujeres no es la adecuada y suele ser categorizada como un objeto.

Las consecuencias de los medios de comunicación ante la sociedad pueden manipular e inclusive cambiar la mentalidad de las personas. Muchas veces las imágenes que estos proyectan y enseñan no son las adecuadas. Esto se da debido a que los niños y niñas crecen viendo programas que tienen un contenido inapropiado, que transmiten información y creencias no óptimas para el desarrollo del niño o niña. Por ende, debe de existir una regulación para los medios de comunicación, en los cuales no se transmitan programas que propaguen estereotipos y desigualdades en la sociedad.

Un factor de desigualdad muy importante que lamentablemente aún se encuentra vigente en varios lugares es la desigualdad en el trabajo. Este mismo factor suele considerarse como una causa y una consecuencia que se encuentra dentro de las organizaciones. Hay varios tipos de desigualdad en las empresas, entre los que se encuentran las brechas salariales, los permisos, cargos jerárquicos, entre otros. Cada uno de estos tiene sus propias consecuencias.

Existen varios estudios que demuestran que la población activa de mujeres se encuentra en menor escala comparada a los hombres. Muchas de ellas se encuentran segmentadas en cargos poco remunerados, con escasez y en pobres condiciones laborales. Por otro lado, las mujeres tienen mayor posibilidad de ser despedidas o desempleadas, porque siempre se las relaciona con el hogar. Sin embargo, la educación también aporta a esto y más cuando ellas no han completado todo el sistema educativo.

La brecha salarial que existe entre las mujeres y hombres tiene varias razones. Si bien muchas de ellas están vinculadas al cargo o actividades que realizan, otras se guían solo en ser mujer u hombre. Como se ha mencionado en este estudio, muchas veces la remuneración entre un hombre y una mujer puede ser diferente o menor, a pesar de realizar el mismo trabajo. Las consecuencias de esto pueden traer consigo bajos nivel de satisfacción y desempeño en el trabajo.

Los permisos por maternidad y paternidad suelen fomentar ciertas situaciones en las organizaciones. Generalmente son las mujeres las que pasan por esto y muchas veces esto les ocasionó problemas en el trabajo generando una probable desvinculación. A su vez esto genera una doble presencia, tanto en el trabajo doméstico como en su jornada laboral. “Por tal, ellas enfrentan la llamada doble jornada laboral que se caracteriza por la realización del trabajo doméstico, más el cumplimiento de las obligaciones impuestas por su ocupación” (Pérez, 2012, p. 01).

Finalmente, otro punto a resaltar es la desigualdad en cargos directivos o ejecutivos de la empresa. Esto se denomina Techo de cristal y se lo profundiza a lo largo del estudio. Sin embargo, es un factor que retiene a muchas mujeres y no les permite acceder a otras posiciones en la empresa. Muchas de estas ya se encuentran posesionadas por hombres y además hay una cultura patriarcal que incita a este comportamiento. Las consecuencias se desarrollan en función al desempeño y la satisfacción. Puede fomentar niveles de rotación e inclusive sensaciones de baja motivación, ya que no se está recibiendo un trato acorde a su trabajo.

3. Riesgos Psicosociales: concepto y tipos

3.1 Influencia en el desempeño

Los riesgos psicosociales tienen una gran importancia en la salud de los trabajadores. En la actualidad las exposiciones a los riesgos psicosociales suelen ser más frecuentes. Es por este motivo, que se debe de lograr identificar de manera rápida, para que se puedan evaluar y controlar. Logrando que no haya afecciones en la salud y seguridad del trabajador.

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. (Moreno, 2011, p. 5)

Los riesgos psicosociales pueden afectar la salud del trabajador y también el desempeño de ellos en la empresa. Si bien hoy en día muchas empresas tienen un departamento de Seguridad y Salud Ocupacional, este tipo de situación suelen estar muy presentes en el ámbito laboral.

Poder reconocer a tiempo los riesgos psicosociales, otorga una gran ventaja a la empresa, ya que se pueden generar medidas de intervención que no solo ayude al colaborador que esté lidiando con esto, sino también que ayuda al resto de colaboradores y a la empresa como tal. Es necesario tener reglamentos que soporten la intervención de los riesgos, para tener un proceso exitoso de cambio.

Según la Confederación de Empresarios de Málaga (2013, p. 19-30), entre los principales riesgos psicosociales que pueden afectar el desempeño del colaborador, se encuentran los siguientes:

El estrés es un conjunto de reacciones emocionales, físicas e incluso cognitivas. Puede afectar en gran medida la vida personal y laboral de la persona. Existen varios tipos de estrés, como lo son el Eustrés y el Distrés. Si bien ambos pueden parecer tener una connotación negativa, son muy distintos. El primero se refiere a un estrés positivo, es decir, que es un estrés motivante que permite realizar las cosas, mientras que el segundo es el negativo, que puede volverse crónico si no es tratado a tiempo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (como se citó en la Confederación de Empresarios de Málaga, 2013) define a la violencia laboral “como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo” (p. 20).

La violencia en el trabajo también se considera como riesgo psicosocial. Puede conllevar daños físicos (los cuales inclusive puede ser mortales) y psíquicos, que pueden perturbar al trabajador y por ende no podrá llevar una vida tranquila sin antes resolver la situación de violencia. Muchas veces se puede llegar a recurrir hasta la atención de un Psicólogo.

El acoso sexual es considerado también un riesgo psicosocial. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada” (p. 1). El acoso sexual muchas veces puede estar vinculado contra la mujer, ya que son las más vulnerables en este concepto. Este riesgo puede adoptar varias formas para presentarse, puede ser verbal, gráfico, físico, entre otros.

Las personas que han sufrido acoso sexual llegan a tener mayores niveles de ausentismo e intenciones de abandonar el trabajo. Los efectos de acoso sexual se pueden dividir en psicológicos y físicos. Los primeros se enfocan en la persona como tal, suelen llegar a sentir culpa o vergüenza y muchas veces puede desencadenar una depresión. Mientras que los efectos físicos, van a traer consigo insomnio, náuseas, dolores de cabeza, entre otros.

La inseguridad contractual también forma parte de los riesgos psicosociales. Aunque no parezca un riesgo como tal, afecta mucho a los colaboradores por el miedo de perder su trabajo. “La inseguridad contractual es probablemente el primero y el más importante riesgo psicosocial actual en todo el mundo” (Moreno, 2011, p.14). En el mundo globalizado de hoy en día, donde cada vez hay más profesionales esto puede parecer atemorizante.

La inseguridad contractual puede traer mucha incertidumbre a los colaboradores, provocando que afecte su futuro laboral y su vida personal, ya que se involucra la economía y el bienestar familiar. Puede provocar ansiedad, estrés por el trabajo y esto da como el resultado que el colaborador no se desempeñe de manera adecuada.

Conflicto familia-trabajo es otro riesgo psicosocial de gran relevancia, ya que indica una disyunción entre la vida personal/familiar y la vida laboral. “El conflicto familia-trabajo aparece cuando las presiones de la familia y el trabajo son incompatibles” (Confederación de Empresarios de Málaga, 2013, p.24). Si bien muchas personas consideran que las cosas de trabajo son solo de trabajo, muchas veces estas también llegan a afectar el entorno familiar y viceversa. Esto se da debido a que ambos contextos influyen en gran medida a la persona. Se debe de buscar una interacción sana entre ambos entornos.

3.2 Doble presencia

La mujer debe lograr obtener un equilibrio entre su trabajo y su familia. En el caso de ser madres, la exigencia es incluso mayor porque es responsable de los hijos que la esperan en casa después de su jornada laboral. El trabajo de una madre no acaba cuando sale del trabajo, porque al llegar al hogar comienza su jornada no remunerada. Llega el momento de ayudar a los hijos con la tarea, en muchos casos además toca la limpieza del hogar e incluso preparar la comida para la familia.

Si tomamos como ejemplo la situación actual, las preocupaciones son incluso mayores. Las familias enfrentan incertidumbres no solo por la pandemia que nos invade, sino el poder equilibrar las tareas laborales que representan el teletrabajo y las domésticas. No solo la sociedad se encuentra trabajando desde casa, sino también están tratando de avanzar frente a una crisis mundial en medio de una pandemia.

Entre los varios conceptos que se han leído a lo largo de este trabajo, se consideró necesario el siguiente. Como se menciona en el texto *La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar*; se menciona lo siguiente:

La Doble Presencia significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma sus responsabilidades profesionales. Cabe recalcar que el factor de riesgo al que se refiere este artículo está inmerso en Los Riesgos Psicosociales, grupo que está dentro de los Riesgos Laborales considerados de interés por el Ministerio del Trabajo del Ecuador. (Ruiz, Puallas, Parra, y Zamora, 2018, p. 4)

En otras circunstancias -por no decir las normales- muchas trabajadoras cuentan con cierta facilidad, al trabajar desde sus lugares de trabajo, ya que en los mismos no poseen factores de distracción familiar físico, tales como atender alguna necesidad en el hogar. En los casos fortuitos de estas mujeres tuvieran –no en todos los casos- que trabajar desde casa antes de la pandemia por COVID-19, lo realizaban por periodos cortos, nunca a la magnitud de meses y meses. El trabajar desde casa en situaciones cotidianas, sin problemas externos representa un menor grado de carga.

Hay una razón de suma importancia para considerar el conflicto trabajo-familia como un riesgo psicosocial laboral relevante y que genera repercusiones en el desempeño: ambos ocupan elementos centrales de la identidad de la persona actual y ocupan mayoritariamente el uso del tiempo disponible.

El factor de riesgo denominado Doble Presencia es el trabajo realizado, tanto como empleadas del trabajo remunerado como el realizado en las tareas familiares y domésticas, que es realizado de manera simultánea por una misma persona., lo que produce un aumento de las cargas de trabajo en la persona. (Ruiz, Puallas, Parra, y Zamora, 2018, p.35)

De forma complementaria, en el ámbito laboral se constató una estrecha asociación entre los factores psicosociales de riesgo y el daño a la salud. El estrés laboral sería el agente psicofisiológico mediador entre los problemas organizacionales del trabajo y los problemas de salud, físicos y mentales. El estrés es de gran importancia ya que es el primer síntoma al afectar los riesgos psicosociales, todos los riesgos psicosociales conducen al estrés, y este posteriormente desencadena las diferentes consecuencias fisiológicas y psicológicas, por lo que se entiende todo lo que el estrés conlleva.

Las consecuencias de la Doble Presencia son: estrés, ansiedad, depresión y lesiones músculo esqueléticas. A su vez, también puede haber consecuencias sociales, ya que su comportamiento influenciado por un ritmo de vida acelerado, además de la fatiga física y mental, puede tener variaciones en la actitud de la mujer, haciéndola en ocasiones algo hostil y perjudicando su desempeño laboral, relaciones, el entorno laboral de la organización y su entorno familiar y social; sin embargo, la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral no ha ido acompañada en la misma proporción de una incorporación paralela del hombre al trabajo doméstico.

Esto puede deberse a que la división sexual del trabajo sigue recayendo sobre las mujeres: la responsabilidad de los hijos y del hogar. El fenómeno de la Doble Presencia se ha hecho más evidente a medida que avanza la globalización e indicios de ello lo encontramos en las innumerables luchas que han sido y tenemos contra la equidad de género en el ámbito mundial laboral.

3.3 Techo de cristal

El término “Techo de Cristal” tiene su origen gracias a una expresión utilizada en un artículo publicado en *The Wall Street Journal* en el año 1986. En el mismo se explica como el techo de cristal o *glass ceiling* es un impedimento que tienen las mujeres para ascender en el mundo de los negocios (Zimmer, 2015).

Se considera “Techo de Cristal” a los obstáculos que tiene que atravesar las mujeres en las organizaciones para poder alcanzar un puesto alto en la jerarquía organizacional. Si bien las mujeres tienen problemas para ocupar cargos directos en las organizaciones, también tienen que batallar con estereotipos y prejuicios que se les asignan de manera automática por ser ‘mujer’.

En la actualidad las mujeres se encuentran tan preparadas e instruidas que los hombres. Por lo que pueden acceder al mercado laboral sin problema alguno. Hoy en día hay varias mujeres que están accediendo a cargos directivos en las empresas, sin embargo, aún sigue siendo mínimo comparado con los hombres. De acuerdo con Camarena Adame y Saavedra García (2018), el término “Techo de cristal” puede definirse de la siguiente manera:

Dentro de las organizaciones se ha constatado la existencia del denominado “techo de cristal”. Este es un término empleado desde finales de los años ochenta del siglo XX para designar una barrera invisible que impide a las mujeres altamente calificadas, alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan. (p.1)

El techo de cristal se encuentra vinculado con la diversidad de género y la cultura patriarcal existente en la organización. Aunque haya mujeres ocupando puestos altos, aún existe una gran diferencia con los hombres. No se busca que solo las mujeres lleguen a alcanzar estos puestos, el verdadero objetivo es buscar una igualdad de oportunidades, en el que el trato sea equitativo y justo.

En la Revista “Vistazo” en su artículo *Rompiendo el techo de cristal, ecuatorianas que traspasaron esa barrera*, redactado por Melisa Miranda (2018), explica la metáfora del techo de cristal:

Techo de cristal. La imagen que surge es de una cubierta transparente, de un material refinado, que permite ver el cielo y, quizás, hasta las estrellas, desde abajo. Sin embargo, por más bello que sea, es un obstáculo para llegar a tocar el cielo. Puede ser transparente, pero es sólido y está ahí para frenar la marcha hacia arriba. Para las mujeres, el límite no es el cielo, sino el techo de cristal.

Tal cual se indica en la metáfora, las mujeres solo podrán apreciar desde abajo los objetivos que ellas quieran cumplir o el cargo que desean alcanzar. Muchas veces este suele considerarse invisible, es casi imperceptible, pero está presente y llega a parar a muchas mujeres que quieren crecer y desarrollarse dentro de la organización.

Hay varios factores organizacionales e inclusive sociales que explica el techo de cristal. Como es el caso del cuidado del hogar y de la familia, el cual sigue muy involucrado como un rol que le pertenece solamente a la mujer. Esto ocasiona que exista una falta de responsabilidad compartida, ya que la mujer sigue haciendo doble trabajo o doble jornada. Como lo habíamos mencionado con anterioridad, muchas veces la dificultad para conciliar la vida trabajo / familia, suele ser un gran impedimento para que la mujer pueda ascender en la organización.

De la misma manera, hay aspectos que pueden ayudar a romper el techo de cristal en las organizaciones. Para Salmerón (2014), se pueden aplicar algunos elementos, en primer lugar, se debe de considerar la cultura organizacional existente en la empresa, hay que analizar la cultura y definir los componentes que la forman. De igual manera se tiene que contar con estrategias organizacionales que permitan a las mujeres avanzar a puestos directivos.

Se deben establecer programas de sensibilización en todos los niveles jerárquicos para refutar los mitos que rodean las aptitudes de las mujeres y su dedicación al trabajo, para lograr una mejor comprensión de las cuestiones relativas al género y a la familia por parte de los directivos, y para respaldar la valiosa contribución que las mujeres pueden proporcionar a la imagen de la empresa y a su productividad. (Salmerón, 2014, p. 27)

Se busca contribuir a la igualdad de género, para poder acceder de manera justa a los puestos de ejecutivos o directivos. Se puede tomar en consideración mentores que aporten sus conocimientos y con facilidad para acceder a redes y canales de comunicación en el trabajo. A su vez tiene que existir políticas salariales para que no existan brechas en los salarios de mujeres y hombres. Al igual que la asignación de tareas, horarios de trabajo, entre otros.

A su vez la organización puede beneficiar a la mujer, tomando medidas que mejoren en ambiente laboral. Las cuales pueden estar vinculadas a políticas de no discriminación en el trabajo, fomentando la igualdad de oportunidades laborales sin distinción de género. Se debe de implementar medidas en contra del acoso sexual y promover un ambiente libre y seguro de violencia, respetando a todos los miembros que conforman la empresa.

3.4 Acoso laboral

El acoso laboral o mobbing es considerado como un riesgo psicosocial y como una forma de violencia laboral. Actualmente es un riesgo laboral muy importante que suele afectar en gran medida a los colaboradores. De acuerdo con la Confederación de Empresarios de Málaga (2013) el acoso laboral se puede definir de la siguiente manera:

El acoso laboral es una de las formas de violencia en el trabajo, pero por sus características y por algunas de sus consecuencias propias, parece que debe ser tenido en cuenta como una forma específica de riesgo laboral y no sólo como forma de violencia laboral. (p. 21)

El acoso laboral puede considerarse como un atentado a la vida laboral y personal de un colaborador. El grado de estrés que pueda llegar a sentir un miembro de la organización, puede afectar su salud y disminuir su productividad en la empresa. Llegando muchas veces a perjudicar su perfil profesional. Otra definición del acoso laboral viene por parte de González (2003 como se citó en Giraldo, 2005), considera que el acoso laboral puede definirse de la siguiente manera:

El acoso laboral (mobbing) se entiende como un fenómeno que trata del abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o desde un superior hacia su subordinado, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas. (p. 206)

El acoso laboral está enfocado a las conductas agresivas que pueden venir de los compañeros de trabajo, o inclusive el jefe o superior. Muchas veces este abuso puede dañar emocionalmente al colaborador, ya que no solo pueden atacar su vida laboral sino también su vida privada o familiar. Este comportamiento hostil muchas veces viene acompañado de amenazas, intentos de sabotaje, burla y de manera más crónica, llegar a la violencia física.

El acoso laboral se puede dividir en función a los sujetos o individuos que intervienen en la relación de trabajo. Este tipo de acoso proviene de compañeros de trabajo, personas que se encuentran en la misma jerarquía de la víctima. Muchas veces el acoso puede provenir de un solo miembro o de varios de ellos.

El segundo tipo de acoso, denominado Acoso vertical indica lo siguiente “Esta clasificación se caracteriza por que el acoso laboral se presenta entre sujetos que se encuentran en un plano jerárquico diferente” (p. 234). Este tipo de acoso proviene de un jefe o superior. Es una persona que se encuentra en un nivel más alto jerárquicamente. Sin embargo, a diferencia del tipo de acoso anterior, este proviene solamente de una persona, que en este caso vendría a ser el jefe de la víctima.

Otro factor importante el mobbing es cuando se atenta contra la vida privada de la víctima. En ese sentido se busca criticar o atacar la vida personal, haciendo burla o injuriando.

Se puede considerar que las consecuencias del acoso laboral solo afectan de manera directa a la víctima. Sin embargo, los efectos también pueden recaer sobre la productividad y desempeño de la persona en la organización e inclusive afectar su vida familiar y su salud integral.

De acuerdo con Miguel Barrado y Prieto Ballester (2016), las consecuencias en la víctima pueden generar altos niveles de tensión entre los miembros de la organización, lo que va a generar un estado de malestar en la víctima, ya que la misma se estaría situando en una posición de estar indefenso. A su vez las consecuencias para la salud de la víctima suelen ser alarmantes e inclusive crónicas.

Muchas veces si la organización no pone de su parte para erradicar el acoso en la organización, lamentablemente la única solución de la víctima es aprender a vivir con el acoso o en el mejor de los casos poder desvincularse de la empresa. Sin embargo, hay muchos casos en los cuales una persona que ha sufrido de acoso laboral pueda sufrir de estrés postraumático, lo que muchas veces puede hacer difícil que la persona logre superar esta situación y tarde en acostumbrarse a la nueva organización.

De la misma manera existen consecuencias que recaen sobre la empresa y sobre la sociedad. Como se ha venido mencionando, los efectos del acoso no solo recaen o tienen efecto a nivel personal de la víctima, sino que va a afectar el funcionamiento de la organización. Estos efectos negativos van a estar vinculados a un menor rendimiento en el trabajo y muchas veces puede producir altos niveles de ausentismo, así como de rotación del personal.

De igual manera, el acoso laboral puede llegar a afectar el ambiente organizacional y esto también puede generar ciertas fricciones en los equipos de trabajo. Generando que exista mayor desconfianza, que no haya cohesión de grupos y que la comunicación no sea muy eficiente. Estos factores no solo van a perjudicar la imagen y prestigio de la empresa, sino que van a tener un gran efecto en la sociedad como tal. Debido a que el mal comportamiento de los colaboradores va a desembocar en la sociedad, generando que los valores y principios expuestos moralmente pierdan validez.

4. Perspectivas a futuro

4.1 ¿Qué intervenciones se generan actualmente para fomentar la igualdad?

En la actualidad han surgido varios levantamientos sociales, al igual que varias organizaciones que se han comprometido con el objetivo de fomentar la igualdad. Muchas de estas buscan socializar la igualdad, para poder lograr un cambio positivo en los diferentes aspectos de la vida. Estos cambios son necesario para proveer un buen vivir en la sociedad.

A nivel global, podemos reconocer varias iniciativas de grandes organizaciones, que se han propuesto alcanzar la igualdad dentro de la sociedad. A continuación, se detallará algunas intervenciones que tienen como finalidad fomentar la igualdad:

La participación en la fuerza laboral es un punto esencial en el cual se requiere fomentar la igualdad. Lo que se busca conseguir es que las personas reciban una remuneración acorde al trabajo que se realiza, es decir, no se remunera por quien es sino por el trabajo que la persona deba desarrollar. Muchas veces se suele remunerar más al hombre que a la mujer, así sea que estos realicen el mismo trabajo, esto se reconoce como discriminación salarial. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha fomentado este concepto varios años atrás, en el cual reconoce la igualdad tanto para hombre como para mujeres desde 1919.

La Declaración de Filadelfia en 1944, la cual forma parte de la Constitución de la OIT, establece que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.” (Oelz, M., Olney, S. y Tomei, M, 2013).

Al igual que en el trabajo, las mujeres aún siguen siendo consideradas ‘insuficiente para política’, sin embargo, ese concepto está cambiado lo que permite a las mujeres ingresar a cargos políticos. Ciertamente se han logrado avances significativos, no obstante, aún existen retos que deben de abordarse. Según ONU – MUJERES (2020) “Hasta 2020, las mujeres sólo ocupan el 25 % de los escaños en los parlamentos nacionales y representan menos del 7 % de la dirigencia mundial” (p. 1). Para lograr cambiar esta cifra, será necesario el apoyo a las mujeres, formar parte de la campaña política, conocer sus promesas y socializarlas, es la manera adecuada de lograr que la sociedad considere su voto. De esta manera, se alienta a las mujeres a postularse en la política.

Uno de los factores que muchas veces toma trabajo, es la división de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Muchas veces este comportamiento viene de la educación que hayan recibido los padres o por la cultura machista presente. Se considera que las tareas en el hogar deben de ser responsabilidad de los adultos, sin distinción de género.

Suele suceder que es la mujer la persona encargada de lidiar con los quehaceres domésticos, de los hijos y de su trabajo, lo que ocasiona una sobrecarga con la cual muchas mujeres deben cargar. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 2015, señala lo siguiente: “las mujeres de los países en desarrollo hacen por día, tres horas más de trabajo no remunerado (trabajo doméstico y cuidado de los niños) que los hombres – en países desarrollados, este índice es, en promedio de 2 horas más” (p.1)

Finalmente, se busca la participación de todas las mujeres a la educación. Aunque puede parecer contradictorio para el mundo actual, aún hay niñas y mujeres que tienen problemas para recibir una educación. Esto suele suceder por la cultura que las rodea, ya que se suele considerar que solo los hombres tienen acceso a estudiar y salir a adelante. La educación, es una forma de empoderar a las mujeres, ya que puede adquirir nuevos conocimientos y lograr ver las cosas más allá de la “casa”, como se suele considerar.

4.2 Intervenciones de manera Nacional

A pesar de los intentos de la OIT y de acuerdo con el Foro Económico Mundial (WEF) en Ecuador la inequidad salarial aún existe, la presencia de las mujeres en cargos directivos es baja y la remuneración no es la adecuada. Esta es un obstáculo hacia la igualdad de género en Ecuador. De acuerdo con el Diario “El Comercio” el último informe sobre brecha de género que presentó el Foro Económico Mundial (WEF) el pasado 17 de diciembre, en el que se señala que el país cayó siete puestos con relación a las metas alcanzadas en el 2018. (Bazán, 2020).

Gracias a un estudio realizado por la ONU Mujeres - América Latina y el Caribe (s.f), en base a la participación de las mujeres en Ecuador, podemos conocer cómo es la intervención del género femenino en el territorio ecuatoriano.

El liderazgo y participación en la política, es otro factor fundamental en el cual se debe de contar con igualdad y justicia, sin distinción de género. Existe estereotipos de género que suelen limitar o estancar la participación de las mujeres en el ámbito político. Sin embargo, es buena noticia considerar que según ONU Mujeres - América Latina y el Caribe (s.f), “Ecuador es el segundo país en la región con el mayor número de legisladoras mujeres alcanzando un total de 57/137 representantes”. Esto es un gran avance para las mujeres, impulsando y promoviendo la participación en la política.

La ONU Mujeres - América Latina y el Caribe (s.f), también detalla la erradicación de la violencia contra las mujeres. Si bien los actos violentos pueden impactar de fuerte manera la vida de la víctima, inclusive puede llevar a la muerte. En Ecuador existen estereotipos y prácticas culturales machistas, que muchas veces promueven o influyen en el comportamiento violento del hombre hacia la mujer. Según la Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia contra las Mujeres, realizada en 2012:

- Del total de mujeres que han vivido violencia física, el 87,3% lo ha hecho en sus relaciones de pareja
- Las mujeres más vulnerables a experimentar violencia tienen entre 16 y 20 años, se han casado o han dejado la casa de sus padres (70,5%)
- En todos los niveles de instrucción la violencia de género sobrepasa el 50%, sin embargo, en las mujeres que tienen menos nivel de instrucción la violencia llega al 70%.
- La violencia de género sobrepasa el 50% en todas las provincias del país. (p. 1)

Es por esta razón, que en la actualidad en Ecuador existen organizaciones y movimientos que buscan socializar y dar a conocer lo que muchas mujeres viven. Se busca tratar de cambiar la

mentalidad y actividades machistas que se realizan en el país, para lograr disminuir la violencia de género.

La educación en mujeres busca concientizar y transformar el sistema educativo, logrando la disminución/erradicación de la discriminación de género. Acorde a la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2014):

Se despliega 12 lineamientos para fortalecer programas de alfabetización a mujeres, adultas mayores con énfasis en comunidades, pueblos y nacionalidades, con pertinencia cultural orientados a recuperar sus conocimientos y saberes deslegitimados; enfrentar y desestimular las causas de deserción y abandono del sistema educativo por parte de las mujeres y personas LGBTI. (p.50-54)

Se pretende establecer mecanismos en los sistemas educativos que permitan promover la educación de las mujeres, sin importar su raza ni estrato social. Los docentes deben de estar pendientes al identificar prejuicios o estereotipos que puedan surgir, prácticas que puedan considerarse ofensivos o llegasen a vulnerar a la mujer.

4.3 Aspectos legales

En el Marco Legal Nacional, se puede encontrar varias normativas que tienen como finalidad regir la igualdad de género dentro del territorio ecuatoriano. A partir de esto, se ha reunido las leyes que contemplan las distintas la igualdad y los artículos que cada una contiene. A continuación, se mostrará normativas presentes en Ecuador:

En primer lugar, se encuentra la Constitución de la República de Ecuador (dentro de la última modificación vigente realizada en el 2011), la cual señala los siguientes artículos, que tienen como objetivo el respaldo hacia la mujer y hacia la igualdad de género:

En el Capítulo tercero “Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria”, nos detalla lo siguiente:

Art. 35 de la Constitución de la República del Ecuador (2011): Mujeres embarazadas con atención prioritaria en ámbitos públicos y privados.

Capítulo tercero, sección cuarta “Mujeres embarazadas”. El Art. 43 de la Constitución de la República del Ecuador, (2011) señala que: El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.

En el capítulo cuarto “Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades”. Se detalla dentro del Art. 57 de la Constitución de la República del Ecuador (2011) lo siguiente:
Libertades en derechos colectivos en condiciones de igualdad y equidad.

Capítulo sexto “Derechos de Libertad”. En el Art. 66 literal 3 de la Constitución de la República del Ecuador (2011), se reconoce el derecho a la integridad personal. En el Art.66 literal 3b: de la Constitución de la República del Ecuador (2011) “Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres (...) idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual”.

Título VI

Régimen de Desarrollo

Capítulo sexto “Trabajo y producción”, sección tercera Formas de trabajo y su retribución

Art. 331 de la Constitución de la República del Ecuador (2011): El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador (2011): El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

De acuerdo con el Código del Trabajo de Ecuador (2012), hay artículos que apoyan la igualdad de género en el ámbito laboral como los siguientes:

Art. 92: Garantías de remuneración para las parturientas.

Capítulo VII

Del trabajo de mujeres y menores

Art. 139: Límites de carga para mujeres y menores.

Art. 152 y 153: Licencia por maternidad y protección de la mujer embarazada

En la Ley de Amparo Laboral de la Mujer (1996), podemos encontrar los siguientes artículos:

Art. 42 del código de Trabajo: % mínimo de mujeres trabajadoras, establecido por comisiones sectoriales.

Art. 23 de la Ley Orgánica de la Función Judicial: Las Cortes Superiores estarán integradas por un 20% mínimo de mujeres, así como de la nómina. Mujeres de modo individual u organizado, podrán acudir al Inspector del trabajo para el cumplimiento de la Ley. Multa por incumplimiento: De veinte a cien salarios mínimos vitales generales. Reincidencia: clausura del local o negocio hasta que cumpla con la indicada disposición legal.

En el Código Orgánico Integral Penal (2014, p. 27), se busca exponer la penalidad que puede causar la omisión del cumplimiento de los siguientes artículos:

Dentro del Parágrafo Primero, “Delitos de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar”, se encuentran los siguientes artículos:

Art. 155 en el Código Orgánico Integral Penal: Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar.

Se considera violencia toda acción que consista en maltrato, físico, psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar.

Art. 156 en el Código Orgánico Integral Penal: Violencia física contra la mujer o miembros del núcleo familiar.

La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause lesiones, será sancionada con las mismas penas previstas para el delito de lesiones aumentadas en un tercio.

Art. 157 en el Código Orgánico Integral Penal: Violencia psicológica

La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause perjuicio en la salud mental por actos de perturbación, amenaza, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, vigilancia, hostigamiento o control de creencias, decisiones o acciones, será sancionada. (Código Integral Penal 2014, p. 27)

4.4 Aspectos sociales

A pesar de que Ecuador sigue avanzado en temas de igualdad, aún existen aspectos en los que se estanca. Es por esto que, en la actualidad en Ecuador, existen movimientos y organizaciones que apoyan a la mujer y luchan por la igualdad y justicia. Según una publicación del Diario "El Comercio" (2019), la representante de la ONU Mujeres en Ecuador, Bibiana Aído, asegura lo siguiente:

En los últimos veinte años el país ha logrado que un 60 % de las empresas sean dirigidas por mujeres, aunque matizó que la mayoría de ellas son pequeñas y medianas empresas, así como una "matrícula universitaria feminizada" en la que más mujeres terminan las carreras de la Universidad. (p. 1)

Esto puede considerarse de dos maneras; si bien las mujeres están accediendo a cargos altos en las empresas, igual existe esa brecha en la cual debían liderar grandes multinacionales. Como se menciona, el cambio es lento, pero poco a poco se está avanzando a una nueva realidad para las mujeres.

“No tengo miedo de ser minoría, al contrario, siento mucho valor y el desafío de dignificar la política, pues le faltan valores” Cristina Reyes (2015), Abogada y Asambleísta por el PSC. Según Reyes (2015), se deben vencer los estereotipos de belleza creados por la sociedad, ya que muchas veces las personas se atemorizan cuando ven a una mujer empoderada, fuerte y que tenga la capacidad para liderar. Poder formar parte de la Asamblea Nacional, significó un gran desafío, pero esta consiente que los electores eligieron su capacidad de luchar por las mujeres y jóvenes y no por su aspecto físico. Hoy en día como se mencionó con anterioridad,

las mujeres ya ocupan la mayoría de los puestos políticos, lo que significa un gran avance para la política ecuatoriana. (p. 01)

María Fernanda Corral, presidenta de la organización Women for Women Ecuador (2016), tiene como finalidad promover el desarrollo y liderazgo de mujeres en cargo de CEO para lograr fortalecer a las organizaciones. La organización tiene varias áreas de gestión, una muy importante para el empoderamiento de la mujer es el Semillero, en el cual busca desarrollar a mujeres adolescentes de escasos recursos económicos, a través del programa “Quiero ser”.

“Quiero ser”, tiene como finalidad el desarrollo del potencial y liderazgo de las participantes y conectar y comprometer al sector empresarial con el desarrollo de la futura generación de mujeres que entran a la fuerza laboral. (Women for Women, 2016)

De igual manera el Centro Ecuatoriano para la Protección y Acción de la Mujer (CEPAM), buscar ayudar a las mujeres por medio de las diversas causas que busca proteger. Como es el caso de la Violencia Sexual que, en las propias palabras de la organización, busca lo siguiente:

Trabajamos visibilizando el impacto de la violencia sexual, prestando servicios en las áreas necesarias para ayudar a las víctimas a romper el silencio y exigir la restitución sus derechos. Desarrollamos modelos de intervención para la prevención de la violencia sexual en el ámbito educativo, familiar y comunitario; generamos propuestas comunicacionales y metodologías de educación para reconocer y actuar ante la violencia sexual; también impulsamos alianzas con otros actores sociales para generar políticas públicas de prevención, atención y sanción de este delito. (Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de la Mujer, 1983, p. 01)

También se encuentra la organización ‘Amiga, ya no estás sola’, que junto con la M.I. Municipalidad de Guayaquil, buscan poner en marcha un plan estratégico que fomente la prevención, asistencia y erradicación de la violencia en contra de las mujeres, niñas y adolescentes de la ciudad de Guayaquil. La organización tiene como finalidad lo siguiente:

- Coordinación general del plan de acciones definido para la prevención, asistencia y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Recepción, análisis, derivación y acompañamiento de los casos conocidos de violencia contra las mujeres reportados por las Direcciones Municipales y Entidades que tienen participación institucional de la Municipalidad de Guayaquil, o de los que conociere directamente en el ejercicio de sus funciones.
- Implementación y manejo del Sistema Informático de Registro Estadístico Municipal de Casos de Violencia. (Amiga, ya no estás sola, 2018)

A un nivel más micro de la ciudad de Guayaquil, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, existe el proyecto de vinculación con la sociedad denominado “Libres de Violencia”, que se desarrolla junto a las cuatro carreras de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. El proyecto de la Universidad tiene como finalidad la sensibilización de la población ecuatoriana frente a la violencia de género. Como última instancia, el proyecto ha sido socializado el brochure empresarial que se ha creado con el fin de llegar a diversas organizaciones de la ciudad de Guayaquil. (Diario "El Universo", 2019, p. 01)

CAPÍTULO II

ANÁLISIS INSTITUCIONAL

Historia

Produmar S.A es una productora acuícola dedicada a la cría y cultivo de camarón de alta calidad. Fue fundada el 23 de marzo de 1982. Sus fincas mantienen una producción anual constante gracias a las condiciones geográficas del Ecuador, que permite mantener temperaturas del agua sobre los 23 grados centígrados durante todos los meses del año. Su tradicional fuente de agua, el río Guayas, mantiene uno de los sistemas biofísicos más dinámicos y productivos del Pacífico Sur, el Golfo de Guayaquil.

Misión

“Somos una organización acuícola dedicada al cultivo responsable de especies con alto potencial de mercado por su calidad. Aplicamos altos estándares de producción e innovación, que permiten desarrollar nuestro negocio de manera sustentable con nuestros colaboradores, comunidades y medio ambiente.”

Visión

“Al 2030 seremos líderes nacionales en acuicultura sostenible gracias a nuestros estándares de eficiencia y calidad.”

Valores

Integridad

Excelencia

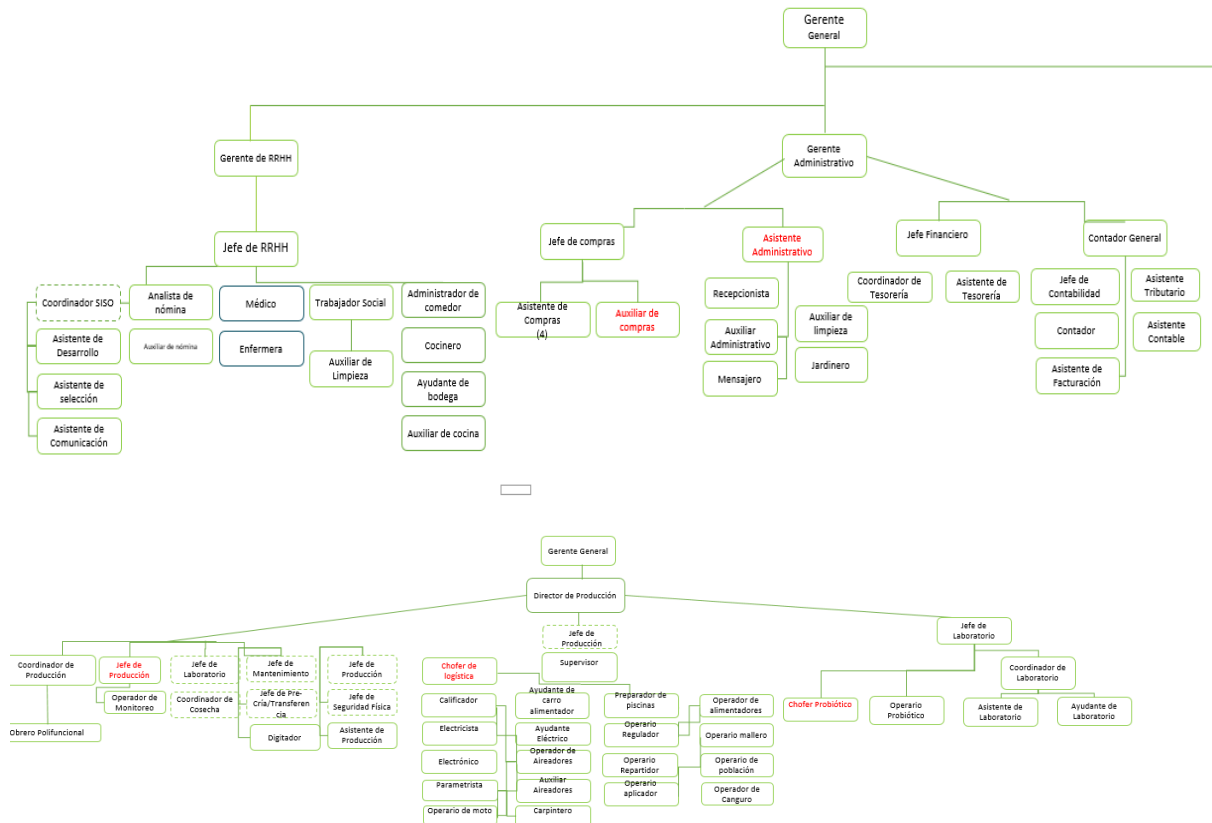
Innovación

Responsabilidad social y medio ambiente

“Realizamos constantemente actividades de responsabilidad social, como parte de los pilares estratégicos que determinan nuestra cultura organizacional, buscando siempre una armónica relación entre la comunidad, la empresa y el medio ambiente.

Tenemos la fuerte convicción de retribuir al medio ambiente todo aquello que nos brinda para la realización de nuestras actividades productivas. Nuestros planes y proyectos están orientados a la protección y preservación de la naturaleza, no solo con la colaboración de nuestros trabajadores, sino también involucrando a sus familias y comunidades, logrando un desarrollo equilibrado y sostenible.”

Organigrama



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Políticas

Las políticas y normas de la empresa Produmar S.A se encuentran en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Reglamento de Seguridad Industrial.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Planteamiento Del Problema

En los últimos meses se han mostrado cambios significativos en la estructura organizacional de la empresa. Las mujeres ya empiezan a desempeñar cargos altos como jefaturas o gerencias. Es válido mencionar que antes de los acontecimientos suscitados por la pandemia por COVID-19, dentro de la empresa se estaban dando cambios organizacionales, como ascensos o cambios de cargos. Estos cambios se dieron a la luz de la llegada de una Gerente en el área de Recursos Humanos, quien realizó cambios y nuevas normas a beneficio de la organización. Otro aspecto que destacar, es que es una empresa acuícola lo cual el personal femenino se encuentra en mayor medida en los cargos administrativos, ya sean medios o altos.

La doble presencia es un riesgo al que toda colaboradora debe de enfrentarse en virtud de su género dependiendo de la cultura en donde reside, y cada una aprende a sobrellevar estas exigencias de diferente manera. Existen situaciones en el que este riesgo llega a afectar el desempeño laboral de la colaboradora por situaciones externas o internas que influyen en el equilibrio de esta. Pero, en el contexto actual, con una pandemia que nadie pudo prevenir, ¿Qué afectaciones ocurren en el rol de la mujer trabajadora, teniendo en cuenta un inevitable aumento de carga laboral?

Y con esa premisa se enfoca en el presente trabajo, situado el contexto actual, en donde a todos se le presentó la necesidad de modificar sus rutinas que llevan años siguiendo. Hoy por hoy, sigue existiendo la preocupación inminente de una posible enfermedad que atenta contra la vida de los individuos. En el ámbito laboral, todas las empresas optaron por tomar nuevas modalidades de trabajo para poder reducir el número de contagios y precautelar la salud de todos sus colaboradores.

Ahora, teniendo en cuenta estas situaciones que afectan a toda la sociedad, es importante enfocarlo a la realidad de la organización objeto de estudio. Su día a día no se aleja de lo que comúnmente se escucha en esta nueva normalidad. En el punto más alto de la pandemia, el área administrativa se vio en la obligación de acoplarse a la necesidad y a la continuidad del área de producción, debido a que existen cargos que no pueden ser paralizados como la producción del camarón.

A partir de esta obligación, las colaboradoras se enfrentaron a nuevas presiones y exigencias, que demandaba no sólo los aspectos laborales sino también los aspectos familiares. Tuvo que acoplarse a trabajar desde casa, con muchas preocupaciones en mente, preocupaciones familiares, económicas e incluso laborales; como incertidumbre si la empresa va a optar por la desvinculación de dicha colaboradora o el saber si está cumpliendo correctamente sus funciones, sin descuidarse de sus actividades familiares.

En el presente trabajo se plantea sugerir una estrategia como mejora de la nueva modalidad de trabajo para la organización. La misma que se basa en la doble presencia que la mujer debe de afrontar y cómo en estos momentos complejos de una pandemia afectaron su desempeño laboral. Dentro de la organización existen factores que repercuten en el desempeño de las mujeres. Uno de estos factores es la carga familiar y más aún en el contexto actual; la mujer asume responsabilidades del hogar, como el cuidado de los hijos. Supervisar que cumplan con las tareas escolares y la asistencia a clases virtuales. También personas vulnerables como son los adultos mayores y son ellas las encargadas del hogar, no solo de proveer el alimento, sino de realizar la limpieza y entre otras tareas del hogar que comúnmente desempeñan.

Debido a los acontecimientos que se está viviendo a nivel mundial es evidente que la carga del hogar aumentó y la carga laboral nunca disminuyó. Debido a la cultura más que nada Latinoamericana, tiene todavía la idea de que las tareas del hogar son asociadas a las mujeres con relación a su género. A partir de esta situación, donde las familias tenían que quedarse en sus casas, toda la responsabilidad del cuidado del hogar e hijos recae con mayor peso en la mujer. De manera general -no solo las madres- su carga se ha visto aumentada. En el caso de las mujeres que, al tener una vida independiente, les resultaba más fáciles las tareas del hogar, pero ante la pandemia, les tocó acoplarse a la nueva realidad: como la desinfección de productos alimenticios, el aprender cocinar en caso de que no lo hicieran, la limpieza constante del hogar, entre otras actividades diarias que no resultaba cotidiana para ellas.

Formulación Del Problema

1. Pregunta de investigación

¿Cuáles son los aspectos que están relacionados con el desempeño de las mujeres que se encuentran en cargos administrativos dentro de una organización acuícola del cantón Durán frente a la pandemia por COVID-19?

2. Preguntas secundarias

¿De qué manera se podrían identificar las modificaciones en el desempeño de las colaboradoras ante la situación actual?

¿Cuáles son los aspectos que afectan el desempeño laboral de la mujer con respecto a la situación actual?

¿Qué estrategia se puede plantear para mejorar la situación actual en la que se desempeñan las colaboradoras?

Objetivo general

Caracterizar qué aspectos de la situación actual repercuten en el desempeño de la mujer dentro de la organización mediante la aplicación de técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa, para contribuir a mejorar el desempeño de las colaboradoras del área administrativa de una organización acuícola ubicada en el cantón de Durán en el primer semestre del año 2020.

Objetivos específicos

- 1) Realizar un diagnóstico mediante la aplicación de encuestas y entrevistas para conocer las modificaciones del desempeño de las colaboradoras ante la situación actual.
- 2) Identificar los aspectos que afectan el desempeño laboral de la mujer tomando en cuenta la situación actual.
- 3) Diseñar estrategias posibles para mejorar el desempeño de las colaboradoras en la organización.

1. Enfoque metodológico

El presente trabajo tiene como metodología un enfoque de investigación mixto. El enfoque cuantitativo tiene como base un proceso secuencial, por ende, cada fase lleva una relación con la siguiente, en nuestro caso eso se espera lograr cumpliendo con los objetivos específicos que pretenden responder al objetivo general.

Como menciona Hernández (2014) entre las características que posee la investigación cuantitativa están:

Refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación: ¿cada cuánto ocurren y con qué magnitud? El investigador o investigadora plantea un problema de estudio delimitado y concreto sobre el fenómeno, aunque en evolución. Sus preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas. (p. 5)

Como se mencionó en un inicio, al ser una metodología mixta posee también un enfoque cualitativo. Y en este enfoque de investigación se espera responder a preguntas de investigación que vayan surgiendo a lo largo del proceso, más no solo de una hipótesis inicial sino un análisis en el momento e interrogantes que surjan en el camino. Como menciona Hernández “Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación.” (Hernández, 2014, p. 7).

1. Diseño de investigación

En esta investigación se aplica el diseño de investigación no experimental debido a que nos permite estudiar los elementos influyentes en el desempeño de las colaboradoras de manera natural. Es decir, se recibe una respuesta de la situación actual sin manipulación alguna.

Dentro de este diseño se encuentra la investigación transversal que recoge información de un momento determinado mediante la observación. En este caso, se mantiene una misma variable que es la situación actual del país respecto a COVID-19 y su desenvolvimiento con una doble presencia.

2. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación tiene como alcance un enfoque descriptivo, ya que busca por medio de esta detallar cómo se manifiestan una población específica mediante distintos aspectos de los fenómenos y contextos que lo rodea.

Tomando en cuenta lo que menciona Hernández (2014) “pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.” (p. 92) por medio de los estudios descriptivos se puede especificar las características y perfiles de personas o grupos ante algún fenómeno y que se someta a un análisis, aspecto que queremos comprobar por medio de nuestra investigación.

El objetivo de este estudio es describir cuales son los aspectos o elementos que llegan a afectar el correcto desempeño de las mujeres tomando en consideración la doble presencia en el contexto actual de una pandemia. Se recaba información que revele concretamente qué

elementos del rol de la mujer influyen a su desempeño y cómo esta doble presencia la afecta. Con esto se logrará determinar las posibles estrategias que sirvan de mejora para su desempeño laboral.

3. Población

El presente trabajo, está dirigido al personal femenino que compone la organización y que se encuentre en los niveles medios a altos. Dándonos un total de 22 colaboradoras, 20 cargos, 22 colaboradoras encuestadas y 3 entrevistadas.

Sexo	Área	Cargo	Cantidad
Femenino	Administración	Asistente Administrativa	1
		Asistente De Tesorería	1
		Coordinador De Tesorería	1
		Recepcionista	1
	Compras	Asistente De Compras	1
		Auxiliar De Compras	1
	Contabilidad	Asistente De Facturación	1
		Contador	1
		Jefe De Contabilidad	1
	Engorde De Camarón	Jefe De Producción 2	1
	Laboratorio	Coordinador	1
		Jefe De Laboratorio	1
	Producción General	Asistente De Producción	1
		Digitador	1
	Recursos Humanos	Analista De Nominas	1
		Asistente De Recursos Humanos	2
		Auxiliar De Nomina	1
		Gerente De RR.HH.	1
		Trabajador Social	2
	Sistemas	Programador Senior	1
Total			22

4. Métodos y técnicas de investigación

La encuesta es una herramienta de investigación que permite recopilar información de manera rápida y eficaz través de un cuestionario aplicado a una muestra representativa de la población de objeto de estudio. Permittiéndonos obtener datos pasados y actuales para su análisis. Como menciona Hernández Sampieri (2014):

Las encuestas de opinión son consideradas por diversos autores como un diseño o método. En la clasificación de la presente obra serían consideradas investigaciones no experimentales transversales o transeccionales descriptivas o correlacionales-causales,

ya que a veces tienen los propósitos de unos u otros diseños y a veces de ambos (Archeater, 2005). Generalmente utilizan cuestionarios que se aplican en diferentes contextos (entrevistas en persona, por medios electrónicos como correos o páginas web, en grupo, etc.). El proceso de una encuesta de opinión y ejemplos de ella se comentan en el capítulo 6 adicional: “Encuestas (*surveys*)”, del centro de recursos en línea. (p. 159)

Las preguntas de la encuesta pueden ser abiertas y cerradas. En preguntas abiertas, se puede obtener información más profunda y amplia del tema. En esta investigación se aplica la encuesta de preguntas cerradas o preguntas dicotómica en donde consiste escoger una de las alternativas presentadas para obtener respuestas delimitadas sintetizando mejor su respuesta.

En el presente trabajo se aplicó una encuesta a todo el personal femenino del área administrativa, la cual consta de 4 variables que son:

1. **Contextualización:** Donde se espera extraer información y características de la población, como la edad y su entorno del hogar.
2. **Exigencias psicológicas:** Los aspectos en los que se desenvuelve la colaboradora para realizar sus tareas y su carga laboral,
3. **Apoyo social y calidad de liderazgo:** hace mención del apoyo recibido por parte de la empresa y líderes de la organización.
4. **Doble presencia:** Se espera determinar las exigencias familiares y laborales que presentan las mujeres.

La misma consta de 38 preguntas, todas son preguntas cerradas, es escala de Likert y con la opción de que en algunas se encuentra el casillero de “otros” para arrojar datos de mayor profundidad. Para llevar a cabo esta encuesta se tomó como guía principal la herramienta del Istat21, del cual se extrajo la variable de doble presencia y se la adaptó a las necesidades de la investigación. A su vez, se buscaron encuestas que proporcionaban información relacionada al COVID-19 y el desarrollo del individuo, donde se encontró una encuesta dada por la ONU que sirvió de guía para la variable de contextualización.

La técnica de investigación para el enfoque cualitativo que se decidió aplicar es la entrevista. Debido a que es directa e interactiva para intercambiar información entre el entrevistador y el entrevistado. La entrevista a realizar es de tipo semiestructurada, en donde el entrevistador debe aplicar las preguntas específicas en orden correcto. Además, pueden surgir preguntas que no estén en la guía permitiendo obtener más información. Como menciona Hernández (2014):

La entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta que la cuantitativa. Se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). En el último caso podría ser tal vez una pareja o un grupo pequeño como una familia o un equipo de manufactura. En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema. (p. 403)

La guía de preguntas que se diseñó está dirigida a las colaboradoras femeninas que se encuentran en los cargos altos, es decir jefas y coordinadoras del área administrativa de la empresa objeto de estudio. La cual consta de 5 variables que son:

1. Contextualización, la cual posee 5 preguntas, que pretende conocer qué modalidad de trabajo llevó a cabo la colaboradora en la pandemia y como se desenvuelve en esos momentos.
2. Apoyo organizacional, consta de 3 preguntas y va ligado con la ayuda que brindó la organización en los momentos cruciales durante la pandemia.
3. Doble presencia, que consta de 3 preguntas que abordan la carga familiar y laboral que pudo llegar a sentir la colaboradora.
4. Desempeño, posee 2 preguntas en las que la colaboradora expresa si contó con los recursos brindados por la organización para seguir laborando y si considera que la carga trabajo - familia le generó algún malestar.
5. Género, la cual tiene 5 preguntas que se enfocan en responder si la organización lleva una igualdad de género y posibilidades de ascenso para las colaboradoras.

Además, se llevaba a cabo una recolección de información mediante una entrevista que pretende identificar desde otro punto de vista de la organización la situación actual y cómo la afronta la mujer trabajadora. Como menciona Hernández (2014):

Los datos cualitativos como descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones. Así, el investigador cualitativo utiliza técnicas para recolectar datos, como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, e interacción e introspección con grupos o comunidades. (p. 9)

Para recolectar datos cualitativos, es importante realizar una entrevista ya que facilita la obtención de información sobre el objeto de estudio que no puede ser observable o es muy difícil, debido a que no se tiene un contacto directo con la situación a analizar.

CAPÍTULO IV

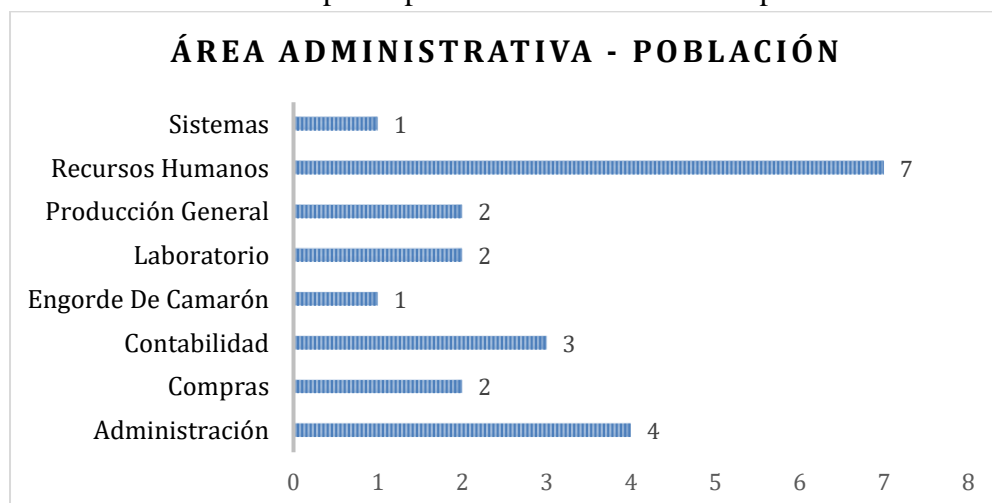
ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS

Informe general de las encuestas aplicadas en el área administrativa en una empresa acuícola en el cantón Durán

En el apartado a continuación se detalla el informe de análisis de los resultados en cuanto a la herramienta desarrollada sobre la doble presencia, la cual estaba dirigida el personal femenino del área administrativa a la que le aplicó la encuesta.

Como se mencionó anteriormente, esta encuesta fue aplicada al personal femenino del área administrativa, es decir, entre cargos medios a altos dentro de la organización, la misma que conformaban a 22 colaboradoras. Distribuidas en 8 subáreas: Administración, compras, contabilidad, engorde de camarón, laboratorio, producción general, recursos humanos y sistemas

Gráfico N° 1: Subáreas participantes – Encuesta de doble presencia



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

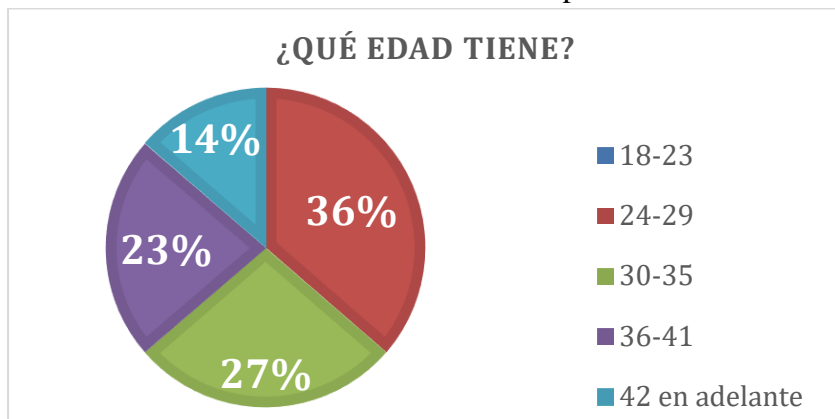
Ilustración 1: Subáreas participantes

En el gráfico N° 1 se detalla la cantidad de personas que participaron y fueron tomadas en cuenta para realizar la encuesta, la cual está dividida por las subáreas que se encuentran dentro del área Administrativa. Dando un total, de que la mayor participación se encontró en el área de Recursos Humanos con un total de 7 colaboradoras, le sigue administración - tesorería con 4 colaboradoras. La subárea con menor cantidad fue el de Sistemas, que contaba solo de una colaboradora femenina.

Cabe indicar que la muestra de población que se consideró en el presente trabajo sobre la doble presencia fue el personal de género femenino en los cargos medios a altos.

Variable conceptualización

Gráfico N° 2: Edades – Encuesta de doble presencia

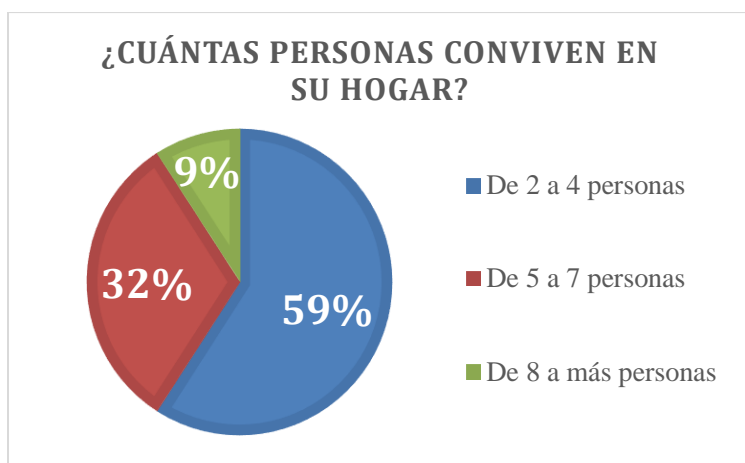


Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 2: Edades

El gráfico N°2 muestra de forma porcentual los resultados obtenidos en base a la característica de edad, en donde el porcentaje mayor se encuentra en el rango de edad entre 24 - 29 con un 36% seguido del rango de entre 30 - 35 años con un 27%, dando a entender que la mayoría de las colaboradoras se encuentran en un rango de edad entre 24 a 35 años. En el porcentaje menor, está un 0% en el rango de edad entre 18 a 23 años, es decir, que en estas áreas no hay mujeres entre estas edades.

Gráfico N° 3: Número de personas con la que convive – Encuesta de doble presencia



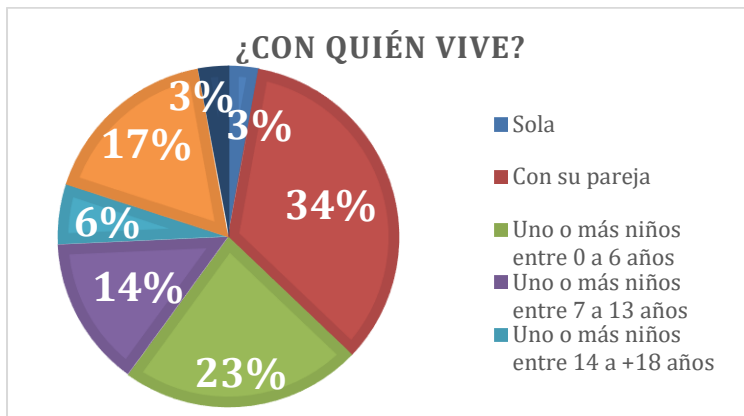
Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 3: Número de personas con la que convive

El gráfico N° 3 muestra de forma porcentual los resultados obtenidos con relación a cuántas personas viven en el hogar de la colaboradora. Dando el porcentaje de 59% en el rango entre 2

a 4 personas, seguido de un 32 % el rango entre 5 a 7 personas en el hogar. Y por último un 9%, siendo el porcentaje menos entre 8 a más personas en el hogar. Por ende, la mayoría de las colaboradoras viven en hogares entre una o tres personas además de ella.

Gráfico N° 4: Con quien convive – Encuesta de doble presencia



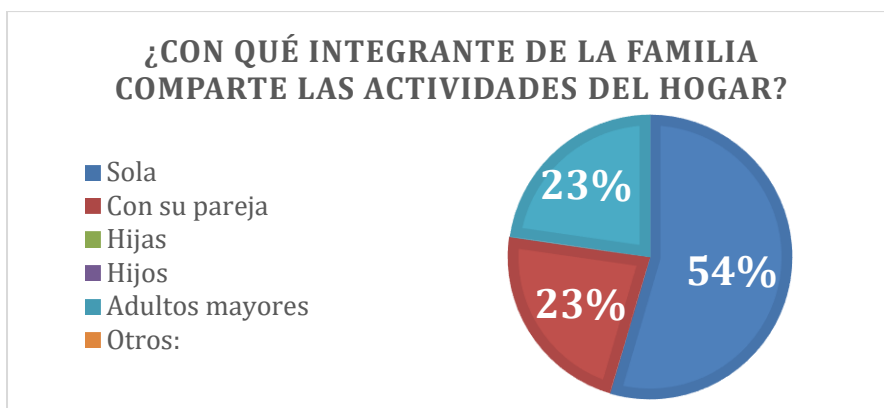
Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 4: Con quien convive

En el gráfico N° 4, nos arroja que la mayoría de las colaboradoras de la empresa viven con adultos mayores o con sus parejas, con un 34% y 23%. También, podemos determinar que la mayoría de las colaboradoras que tienen hijos se encuentran en la edad entre 7 a 13 años con un 14%. Además de que el 17% vive con adultos mayores, tales como padres o suegros.

Otro dato que se extrae de esta pregunta es que más del 50% de las colaboradoras vive con una o más personas consideradas vulnerables ante el virus COVID-19.

Gráfico N° 5: Actividades del hogar – Encuesta de doble presencia

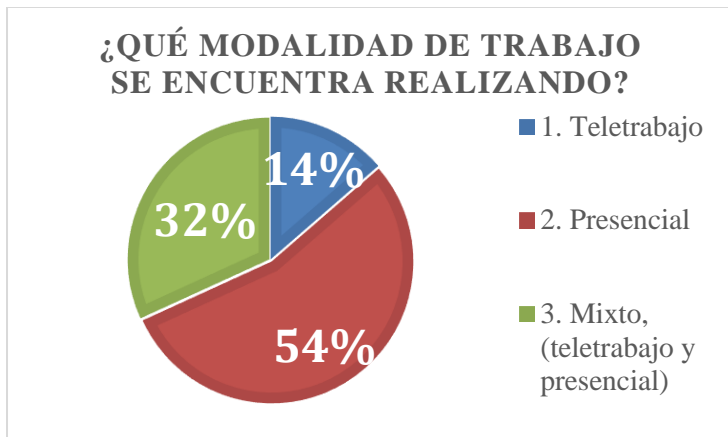


Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 5: Actividades del hogar

En el gráfico N°5 se arrojó como respuesta que la mayoría de las colaboradoras un 54% realiza las actividades del hogar sola, es decir, que además de cumplir con las tareas que el trabajo amerita, deben cumplir con las tareas de su hogar, puesto que nadie más puede hacerlo. Seguido de un 23% recibe ayuda de adultos mayores tales como madre o padres, mientras que otro porcentaje de 23% comparte las tareas del hogar con su pareja.

Gráfico N° 6: Modalidad de trabajo – Encuesta de doble presencia

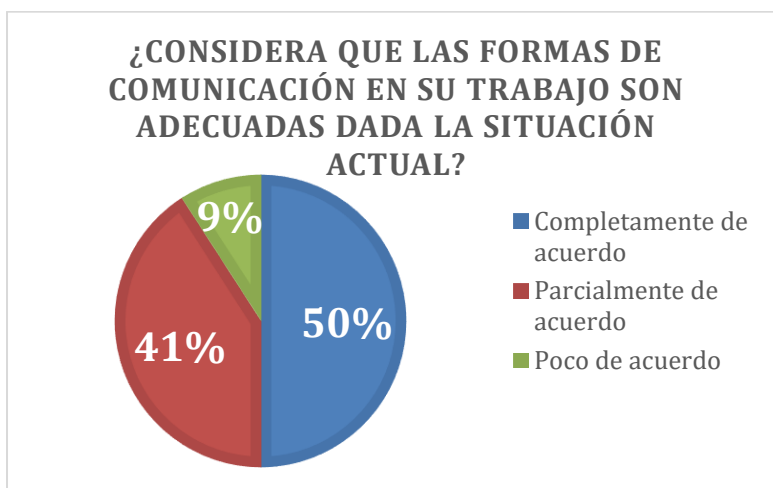


Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 6: Modalidad de trabajo

En el gráfico N°6 muestra de manera porcentual, que el 54% de las colaboradoras ya se encuentra realizando su trabajo de manera presencial, de manera normal. Mientras que un 32% realiza una jornada mixta, es decir, va uno o dos días a la empresa. Y un 14% se encuentra trabajando desde su casa.

Gráfico N°7: Comunicación – Encuesta de doble presencia

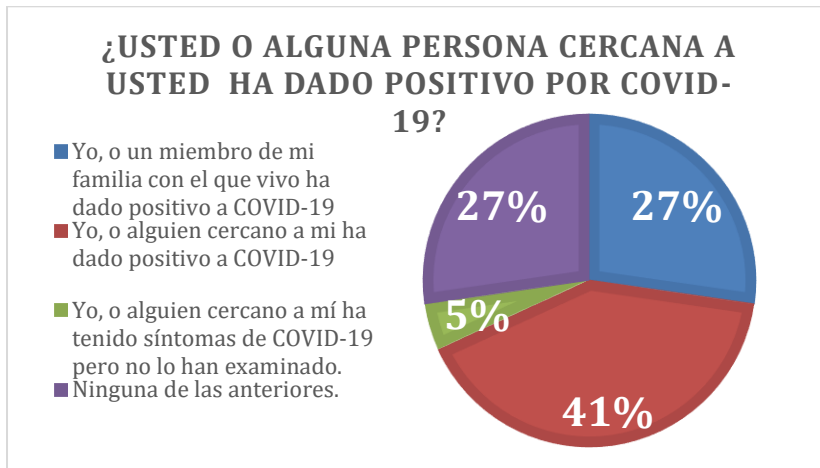


Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 7: Comunicación

En el gráfico N° 7 el 50% de las colaboradoras afirma que está de acuerdo con la manera en que se está comunicando la organización en estos momentos. Seguido de un 41% con un “parcialmente de acuerdo”, lo que quiere decir que aún hay aspectos en los que se puede mejorar. Dando como porcentaje menos un 9% que corresponde a poco de acuerdo con el manejo de comunicación interna.

Gráfico N°8: Contacto con el virus COVID-19 – Encuesta de doble presencia

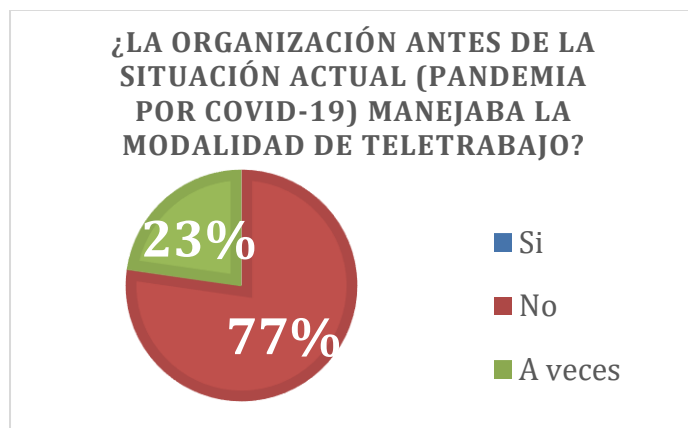


Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 8: Contacto con el virus COVID-19

En el gráfico N° 8 del total de las personas encuestadas un 27% ha presentado el virus COVID-19 o alguien con quien convive. El porcentaje mayor se encuentra en el 41% donde la colaboradora o alguien cercano a ella pero que no se encuentra en su hogar, ha dado positivo. A su vez, un 27% de colaboradores no ha presentado síntomas, ni nadie de su entorno y lo más probable es que no se hayan contagiado y podrían hacerlo en un futuro sin las medidas de seguridad pertinente. Lo que nos deja con un porcentaje menor de 5%, sobre si alguien cercano o la colaboradora ha presentado síntomas, pero no se ha realizado las pruebas que determinan si tiene el virus o no.

Gráfico N° 9: Manejo del teletrabajo – Encuesta de doble presencia

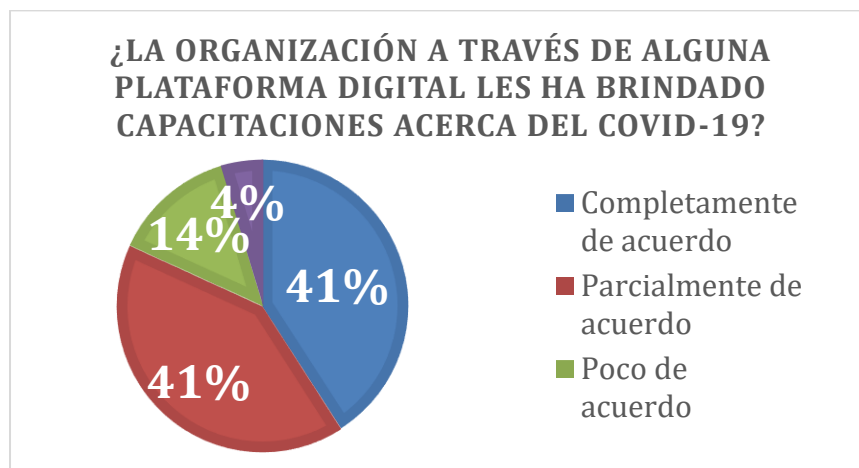


Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 9: Manejo del teletrabajo

En el gráfico N°9 nos dice que la organización antes de la pandemia por COVID-19 no se conocía ni se manejaba la modalidad de teletrabajo, con un 77% expresa que no era una opción mientras que un 23% afirma que a veces o en situaciones especiales se tomaba esta modalidad como una opción de continuar laborando. Es decir, la organización no tenía capacitada o entrenadas a las colaboradoras para trabajar desde casa salvo para ciertas personas en casos especiales.

Gráfico N° 10: Capacitaciones acerca del COVID-19 – Encuesta de doble presencia

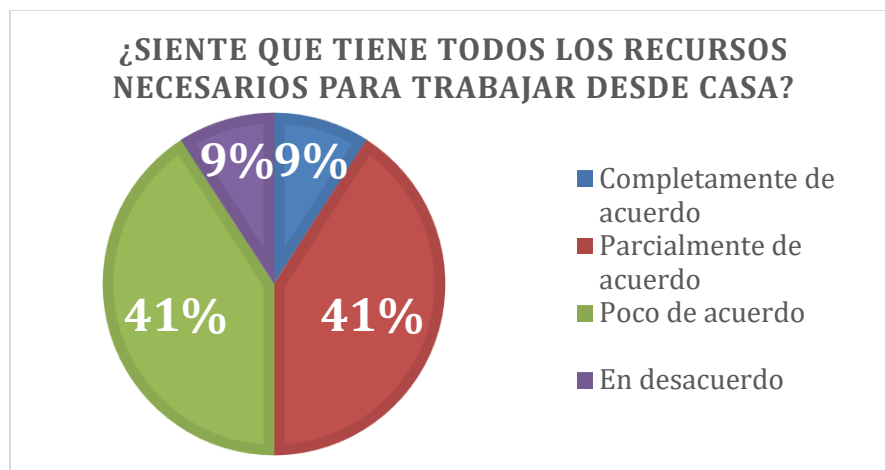


Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 10: Capacitación acerca del COVID-19

En el gráfico N°10 se puede inferir, con un 41% en las opciones de “Completamente de acuerdo” y “Parcialmente de acuerdo” que la organización ha buscado que de manera virtual y presencial llevar a cabo capacitaciones o charlas informativas a sus colaboradoras sobre el virus COVID-19.

Gráfico N° 11: Recursos necesarios – Encuesta de doble presencia



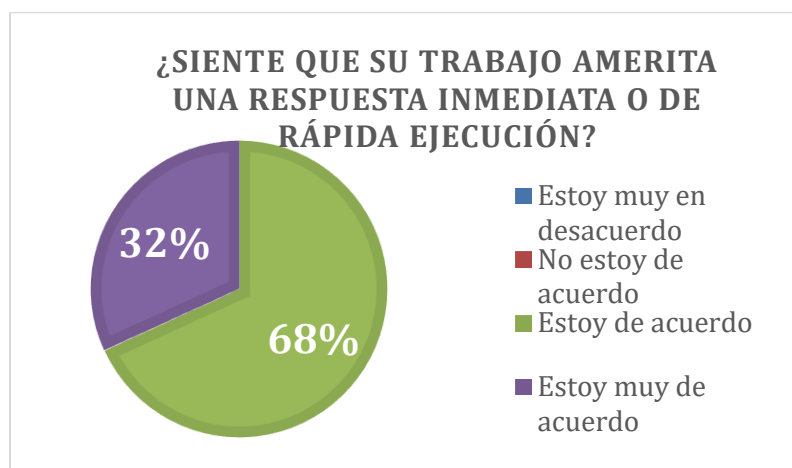
Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 11: Recursos necesarios

En el gráfico N°11, que solo un 9% de las colaboradoras encuestadas se encuentra completamente de acuerdo en que cuenta con todos los recursos para poder laborar desde casa. Mientras que un 41% se encuentra o parcialmente de acuerdo o poco de acuerdo, es decir que les faltan implementos para poder trabajar de manera correcta desde casa, lo que podría ser una posible causa para bajar el desempeño de las colaboradoras.

Dimensión 2: Exigencias Psicológicas

Gráfico N° 12: El trabajo amerita una respuesta inmediata – Encuesta de doble presencia

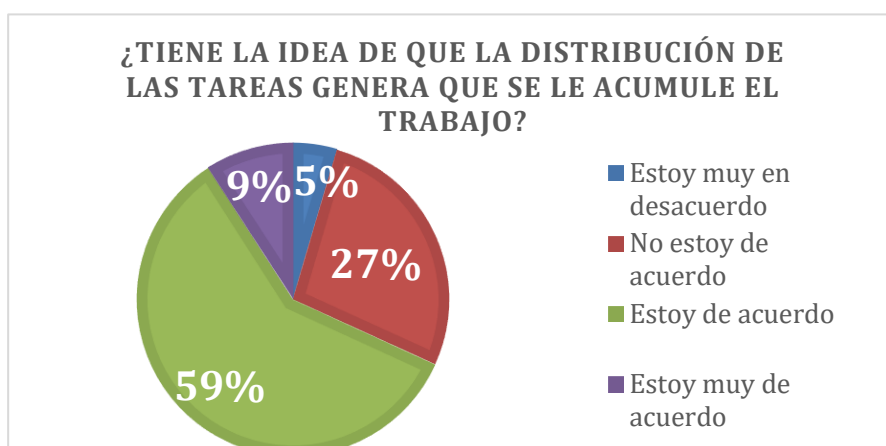


Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 12: El trabajo amerita una respuesta inmediata

En el gráfico N°12 se puede determinar que para el total de las colaboradoras su trabajo amerita una respuesta rápida o una ejecución inmediata. Con un 68% “estoy muy de acuerdo” seguido de un 32% “estoy de acuerdo”, dando a entender de manera afirmativa que su trabajo amerita su atención en su totalidad ya que es necesaria una respuesta.

Gráfico N°13: distribución de trabajo – Encuesta de doble presencia



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 13: Distribución de trabajo

En el gráfico N°13 de manera porcentual se determina que el 59% de las colaboradoras ha respondido de manera afirmativa que siente que la distribución de las tareas durante la pandemia y en condiciones normales produce que se les acumule. Mientras que un 5% afirma que está de acuerdo con la distribución actual de las tareas y que no representan una carga.

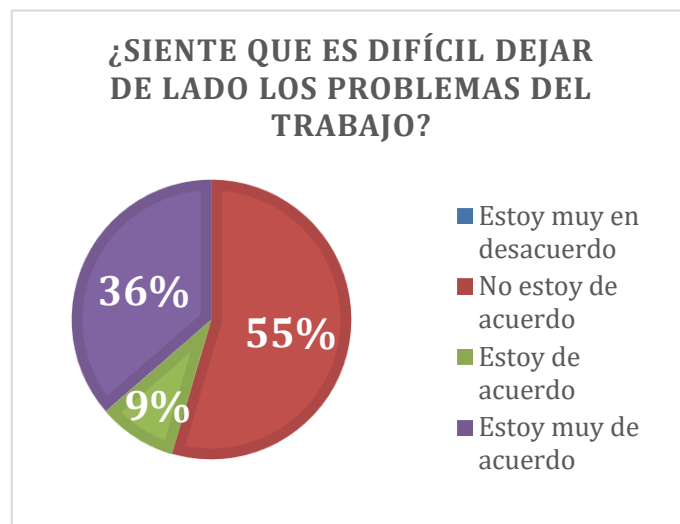
Gráfico N° 14: Trabajo al día



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 14: Trabajo al día

Gráfico N° 15: Problemas del trabajo



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 15: Problemas del trabajo

En el gráfico N° 14 nos expresa de manera porcentual que el 64% de las colaboradoras encuestadas afirma que mantiene al día sus tareas y trabajo. Mientras que una pequeña parte – un 9%- asegura que no lo logra. En el gráfico N°15 expresa que el 55% de las colaboradoras

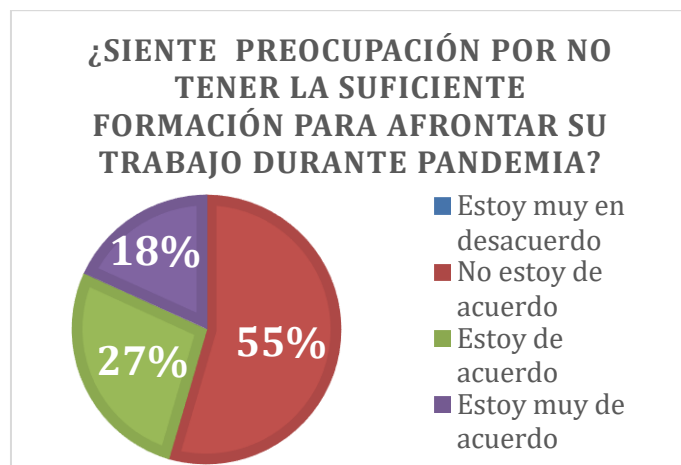
encuestadas sienten que es no es difícil dejar de lado los problemas del trabajo, pero para el 36% y 9% se les hace complicado o un poco más complicado el dejar de pensar en los problemas.

Gráfico N°16: Degaste emocional – Encuesta de doble presencia



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020
Ilustración 16: Degaste emocional

Gráfico N°17: Preocupación laboral – Encuesta de doble presencia



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020
Ilustración 17: Preocupación laboral

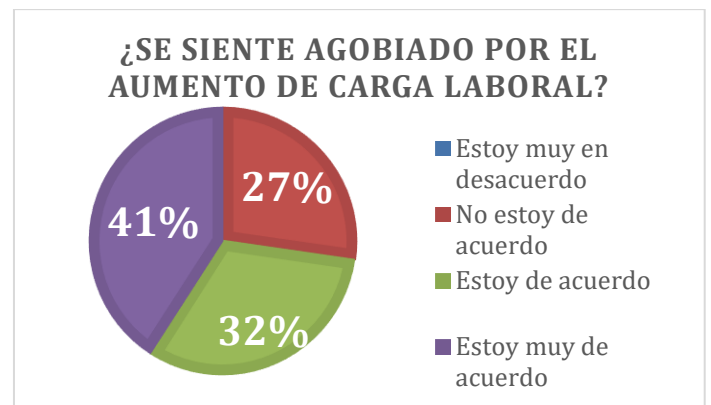
En el gráfico N°16, nos dice que las colaboradoras en un 50% sienten que el trabajo en momentos es desgastante, un 23% que es muy desgastante y apenas un 27% no siente el trabajo como un descaste emocional. En cuanto al gráfico N° 17, las colaboradoras expresan que poseen los conocimientos y formación necesaria para afrontar el trabajo durante la pandemia con un 55%, mientras que un 27% expresa que si tiene una preocupación no tan alta pero existente con respecto a sus conocimientos.

Gráfico N° 18: Carga laboral – Encuesta de doble presencia



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020
Ilustración 18: Carga laboral

Gráfico N°19: Agobio por el aumento de la carga laboral



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020
Ilustración 19: Agobio por el aumento de la carga laboral

En el gráfico N° 18 se determina que el 68% de las colaboradoras han sentido que ha aumentado la carga laboral debido a la pandemia. Y un 18% siente que en algo aumento su carga, pero no a un nivel alto. Mientras que solo un 14% no sintió ningún aumento. En el gráfico N°19, la mayoría de las colaboradoras están de acuerdo en que sienten un agobio por el aumento de carga laboral en un 41%. Mientras que un 27% afirma que no se sienten agobiadas y pueden manejar este aumento.

Dimensión 3: Apoyo social y calidad de liderazgo

Gráfico N°20: Responsabilidades



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020
Ilustración 20: Responsabilidades

Gráfico N°21: Información para realizar su trabajo



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020
Ilustración 21: Información para realizar su trabajo

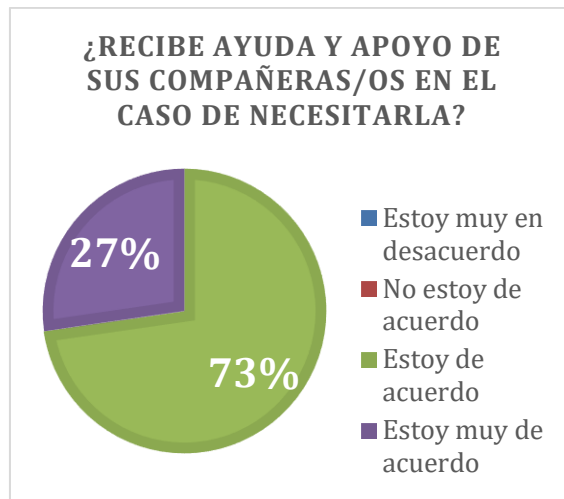
En el gráfico N°20 tenemos que las colaboradoras afirman conocer en totalidad cuales son las funciones y responsabilidades que les corresponden dentro de la organización debido a que el 73% respondió que “está muy de acuerdo” seguido de un 27% con un “estoy de acuerdo”. Mientras que en el gráfico N°21, tenemos de manera porcentual que el 50% de las colaboradoras siente que, si posee la información necesaria, mientras que un 32% no está de acuerdo, es decir no tiene la información completa para realizar de manera correcta su trabajo.

Gráfico N°22: Apoyo de compañeros



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Gráfico N°23: Apoyo de superiores



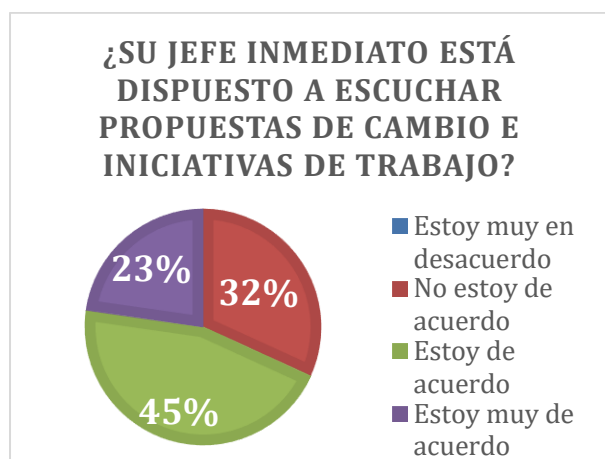
Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 22: Apoyo de compañeros

Ilustración 23: Apoyo de superior

En el gráfico N°22 y N°23, tenemos los que es el apoyo tanto de los compañeros como de los superiores. En el lado de los compañeros un 73% de las colaboradoras encuestadas asegura que está de acuerdo en que posee el apoyo necesario por parte de sus pares en los casos necesarios. Mientras que en el lado de los superiores es un 55% el que está de acuerdo en sentir ese apoyo necesario de los superiores, mientras que un 18% a pesar de ser el porcentaje menor, pero existe colaboradoras que perciben que sus superiores no les brindan un apoyo.

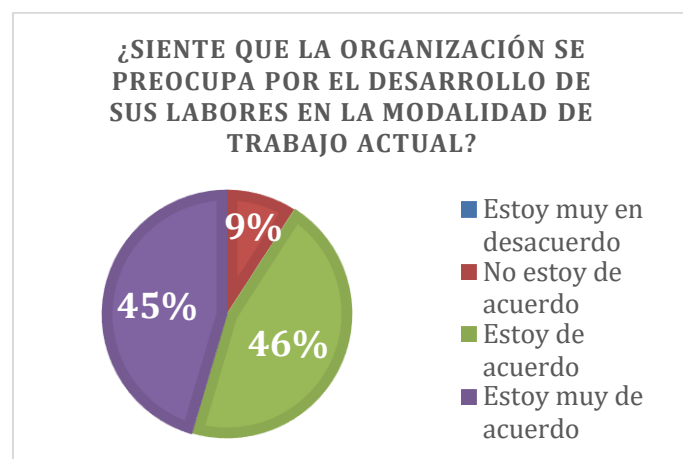
Gráfico N°24: Escucha por parte de los superiores – Encuesta de doble presencia



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 24: Escucha por parte de los superiores

Gráfico N°25: Preocupación por el desarrollo – Encuesta de doble presencia



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 25: Preocupación por el desarrollo

Gráfico N°24, se pretende medir lo que es la escucha y visión al cambio por parte de los superiores, la percepción que se tiene sobre si la colaboradora es escuchada y ella puede aportar de manera positiva a la organización con diversas iniciativas, un 45% respondió de manera afirmativa con un “estoy de acuerdo” es decir que ellas se sienten escuchadas y que sus ideas con tomadas en cuenta, mientras que un 32% no está de acuerdo y no se sienten escuchadas ni que sus ideas suman a la organización.

En el gráfico N°25, tenemos si las colaboradoras sienten que la organización se preocupa por su correcto desarrollo en la modalidad actual de teletrabajo o jornada mixta, tenemos un 46% que está de acuerdo y un 46% que está muy de acuerdo, es decir de manera porcentual la mayoría de las colaboradoras siente que la organización se preocupa por cómo están llevando el teletrabajo, mientras

Gráfico N°26: Desarrollo – Encuesta de doble presencia



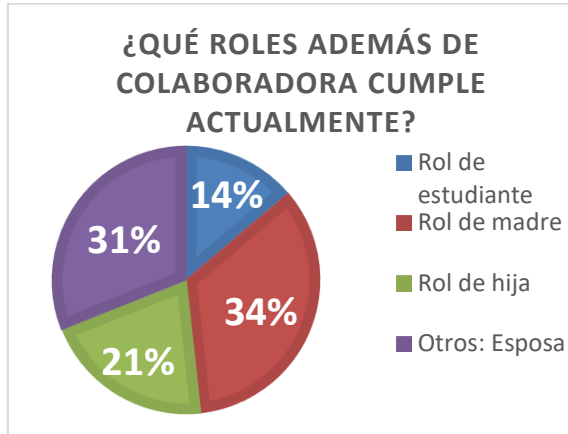
Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 24: Desarrollo

En el gráfico N°26, se pretende medir la percepción de las colaboradoras frente a la preocupación por parte de la organización sobre su desarrollo en el entorno normal, es decir, sin pandemia y en jornada presencial. Los resultados que arrojó la encuesta es que el 63% está de acuerdo con que la organización se preocupa por su desarrollo, mientras que un 14% percibe que aun en condiciones normales la organización no ve por ellas.

Dimensión 4: Doble presencia

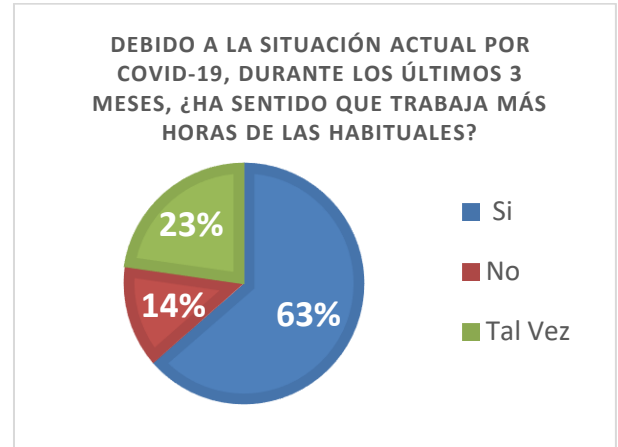
Gráfico N°27: Roles – Encuesta de doble presencia



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 25: Roles

Gráfico N°28: Aumento de horas trabajadas

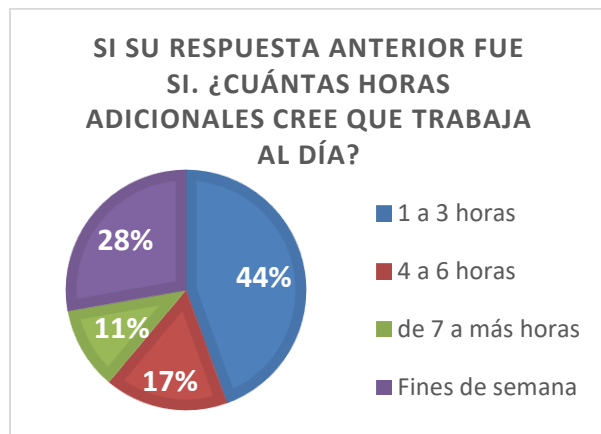


Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 26: Aumento de horas trabajadas

En el gráfico N°27, tenemos de manera porcentual que el 34% de las colaboradoras además de cumplir con su rol de trabajadora tienen el rol de madres, seguido de un 31% con el rol de esposas. Y como porcentaje menor tenemos un 14% de colaboradoras que además tiene el rol de estudiante. En cuanto al gráfico N°28, tenemos que el 63% de las colaboradoras ha tenido que trabajar más horas en los últimos tres meses debido a la pandemia mientras que un 14% expresa que jornada laboral no se ha extendido.

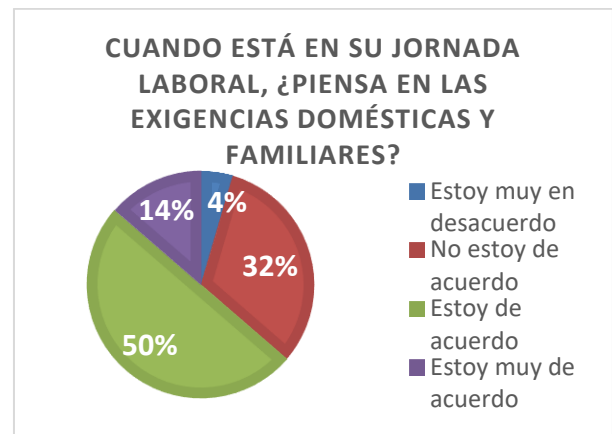
Gráfico N°29: Horas adicionales – Encuesta de doble presencia



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020.

Ilustración 27: Horas adicionales

Gráfico N°30: Exigencias domésticas y familiares – Encuesta de doble presencia



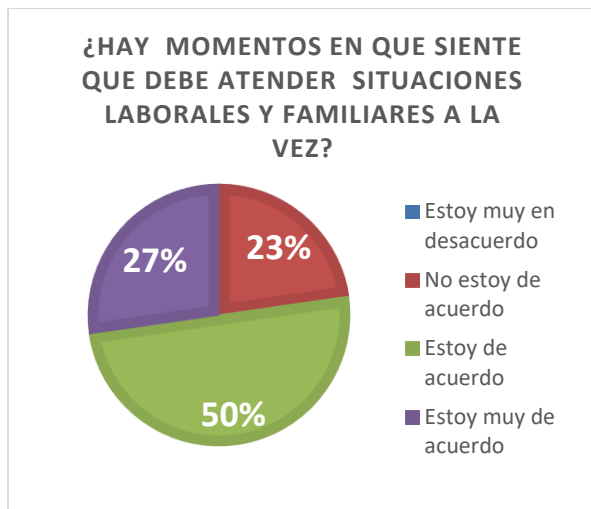
Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020.

Ilustración 28: Exigencias domésticas y familiares

La pregunta N° 29 va conectada con la N°28, lo que se pudo determinar que a pesar de que hayan respondido que no han tenido un aumento de horas trabajadas en los últimos 3 meses en esta pregunta hubo un aumento de respuestas, dando a entender que algunas personas que respondieron no en la anterior pregunta están la respondieron. De manera porcentual podemos determinar que la mayoría de las colaboradoras con un 44% aumentaron su jornada entre 1 a 3 horas diarias además de trabajar los fines de semana con un 28%.

En el gráfico N° 30, las colaboradoras afirman que a pesar de estar en su jornada laboral les es inevitable no pensar en las exigencias domésticas o situaciones familiares con un 50%. Además de un 32% no está de acuerdo con esta afirmación.

Gráfico N°31: Atender situaciones laborales y familiares a la vez – Encuesta de doble presencia

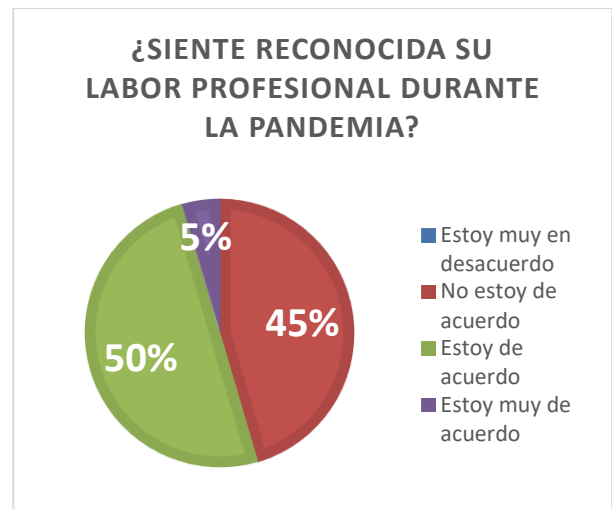


Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020.

Ilustración 29: Atender situaciones laborales y familiares a la vez

En el gráfico N°31, se evidencia de manera porcentual que para la mitad (50%) de las colaboradoras están muy de acuerdo con que existen momentos en los que deben atender situaciones laborales y familiares a la vez, mientras que para un porcentaje de 23% no han tenido que pasar por estos momentos. En cuanto al gráfico N°32, se pregunta si las colaboradoras sienten que han sido reconocidas por su labor durante la pandemia, ya que como sabemos el teletrabajo no era una forma de trabajo conocida, un 50% afirma que ha sido reconocido su labor durante los momentos cruciales de la pandemia, mientras que un 45% siente que no ha sido reconocida su labor, siendo un porcentaje elevado.

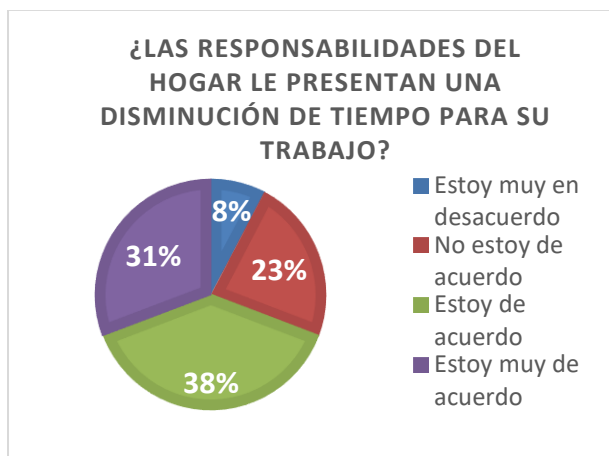
Gráfico N°32: Reconocimiento a su labor profesional durante la pandemia – Encuesta de doble presencia



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 30: Reconocimiento a su labor profesional durante la pandemia

Gráfico N°33: Responsabilidades del hogar son una disminución de tiempo— Encuesta de doble presencia



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020.

Ilustración 31: Responsabilidades del hogar son una disminución de tiempo

En el gráfico N° 33, se les pregunto a las colaboradoras encuestadas si sienten que las responsabilidades del hogar les presentan una disminución de tiempo para dedicarle a su trabajo, tomando en consideración durante el momento más crucial de la pandemia. El 38% de las colaboradoras estaba de acuerdo con esta afirmación y un 31% estaba muy de acuerdo, mientras que un porcentaje del 23% no estaba de acuerdo. Por lo que podemos deducir que, para la mayoría de las colaboradoras encuestadas, las tareas del hogar generan una disminución de tiempo para realizar tareas del trabajo.

Gráfico N°34: La actividad laboral y el trabajo familiar produce una sobrecarga— Encuesta de doble presencia

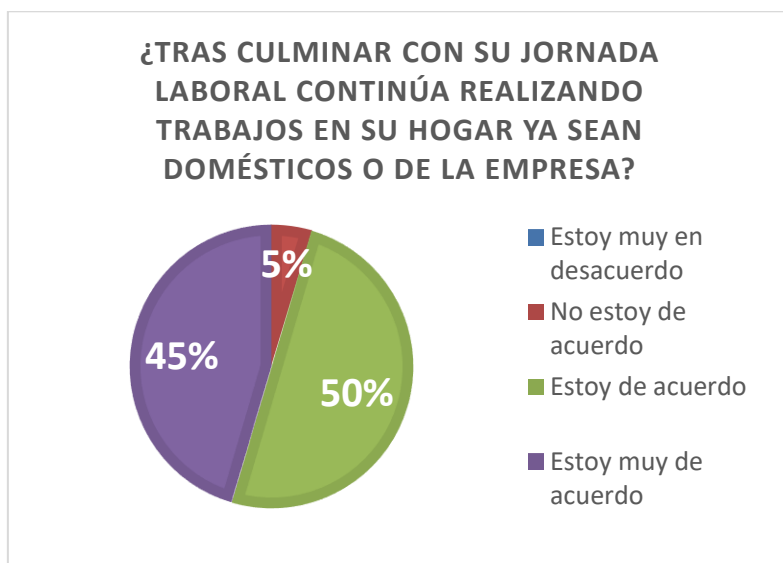


Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020

Ilustración 32: La actividad laboral y el trabajo familiar produce una sobrecarga

Mientras que en el gráfico N° 34, se les pregunto sobre si sienten que lidiar con el trabajo y las actividades del hogar y familiar les representa una sobrecarga, el 50% de las colaboradoras encuestadas expreso que sí, que están de acuerdo con que les produce una carga mayor el tener que equilibrar las tareas de casa y las laborales. Mientras que un 27% expresa que no está de acuerdo, que no existe esta sobrecarga.

Gráfico N°35: Tras culminar con su jornada laboral continúa realizando trabajos en su hogar – Encuesta de doble presencia



Fuente: Elaborado por Ponce y Villavicencio, 2020.

Ilustración 33: Tras culminar con su jornada laboral continúa realizando trabajos en su hogar

Como última pregunta, tenemos la N°35, es la que se les pregunta a las colaboradoras encuestadas que, si al terminar con su jornada laboral continúan realizando trabajos en su hogar, tales como los domésticos. Un 45% de las encuestadas está muy de acuerdo, mientras que un 50% está de acuerdo, dándonos como resultado una afirmación, donde las mujeres a pesar de haber terminado su jornada laboral remunerada deben realizar tareas adicionales que en muchos casos no son remuneradas. Apenas un 5% expreso que no realiza tareas adicionales fuera de su jornada laboral.

En conclusión, de los principales aspectos considerados que llaman la atención en la encuesta es, aún en la actualidad y en nuestro país es la mujer la que asume los roles del hogar a pesar de contar con más miembros de la familia que puedan otorgar una ayuda a esta carga. Como es de conocimiento, la pandemia trajo consigo nuevos procesos a desarrollar en casa como una desinfección completa y continua.

Y es la mujer la que en muchos casos y más en la empresa de estudio es la que asume estas responsabilidades a pesar de que las colaboradoras cumplían con sus responsabilidades laborales, muchas veces esto se debía a que extendía su horario de trabajo o incluso trabajaban los fines de semana, con tal de llegar a los resultados

esperados, en muchos casos dejando a los hijos y familia un poco de lado. Estas colaboradoras se sienten capaces de cumplir con sus tareas, pero también necesitan un reconocimiento y mayor apoyo por parte de la empresa y sus jefes directos.

Informe general de las entrevistas aplicadas en el área administrativa en una empresa acuícola en el cantón Durán

Las entrevistas previamente realizadas a personas estratégicas de la empresa objeto de estudio, nos arrojó información importante para poder conocer la doble presencia en las colaboradoras del área administrativa de una empresa acuícola ubicada en el Cantón Durán durante el primer semestre del año 2020.

Para entrar un poco en **contextualización**, las entrevistadas dieron a conocer que ya se encontraban laborando de **modalidad presencial**. Sin embargo, hay personas que cuentan con algún alto grado vulnerabilidad sea por enfermedad, discapacidad o por ser adultos mayores se encuentran aún mediante **teletrabajo**. Mientras que, el área de producción nunca paró sus labores diarias de manera presencial. Además, que por su naturaleza de actividades no era posible realizar teletrabajo.

Para el área administrativa, **la modalidad de teletrabajo resulta un buen método** dependiendo del área en el que se encuentre, consideran que a pesar de que nadie estaba preparado para vivir una pandemia peormente realizar teletrabajo, se han podido obtener resultados favorables y positivos tanto para ellos como para la organización. Justamente antes de que empiece la pandemia, la empresa se encontraba en un proceso de transición, lo cual, de por sí ya les generaba mayor carga laboral. En el caso del área de Recursos Humanos, ya no solo velaban por el bienestar de la empresa Produmar, sino también por dos empresas más, manejado por un corporativo. En el caso del área de producción les resulta complicado realizar teletrabajo. Es importante recordar, que Produmar se dedica a la cría y cultivo de camarón, por lo que la mayoría de los cargos de esta área son operativas, únicamente pueden realizar teletrabajo cuando se trate de planificación, revisión de información, temas de reportes.

Como anteriormente se lo mencionó, toda el área de producción se mantuvo laborando de manera presencial a diferencia del área administrativa. Sin embargo, hubo cargos claves que asistieron a la empresa. Como el Gerente de Producción que, por su naturaleza del cargo, le demanda encontrarse en la finca. La Gerencia General, es decir, el dueño de

la empresa también asistía a la empresa, justamente cuando la situación del país estaba crítica de igual forma la Gerente de Recursos Humanos.

Las entrevistadas dieron a conocer que al igual que las otras empresas, **Produmar cuenta con todos los protocolos de seguridad** en realización a la emergencia sanitaria. En la garita, se les tomaba la temperatura y si veían que estaba fuera de lo regular, no se les permitía el ingreso y era enviado a dispensario médico o en caso de ser una temperatura ya alta, se le realizaba, la prueba rápida para poder descartar algún posible contagio. Es obligatorio el uso de las mascarillas, al igual que el uso del alcohol en gel que fueron ubicados en lugares estratégicos como al ingreso a las oficinas de la empresa, ingreso al comedor y dispensario médico. Así mismo, la empresa con platos metálicos que sirve para la desinfección de zapatos para el ingreso a alguna área.

Como parte de los protocolos de bioseguridad, de manera física implementaron distanciamiento social, es decir, los escritorios se encuentran a 2 metros de distancia. También, el tema de la **aplicación de pruebas rápidas** y de las reuniones laborales de manera online, lo cual se espera que se mantengan, para evitar aglomeración en un espacio.

Las entrevistadas consideran que, **como una buena práctica en respuesta a la emergencia sanitaria, la empresa optó por aplicar como medida de seguridad**, el rocío de alcohol al ingreso a la finca y que, dentro de la misma, se encontraba personal con mochila para la desinfección de las áreas, lo cual esto se realizaba 2 o 3 veces por semanas. Recursos Humanos considera como buena práctica y que se debería aplicar en otras empresas es la comunicación, debido a que es importante mantener informado al personal. Además, ellos cuentan con personal con carencia de estudios, por lo cual les brindaron capacitaciones, acerca del COVID-19, para que pudieran conocer a profundidad acerca del virus. Así mismo como una estrategia, se implementaron los break, el cual tenía como finalidad, disminuir la tensión y la angustia que se vivía dentro de finca.

Durante la pandemia, **la empresa brindó beneficio a las colaboradoras para el cuidado de su salud y la de su familia**. La empresa entregó implementos de cuidado como mascarillas, estaba a disposición de ellos el alcohol en gel en los lugares estratégicos y la flexibilidad se mantenía con normalidad como siempre lo ha manejado la empresa. Como

un beneficio que fue de utilidad para todos, es que la empresa contrató a un proveedor para que les pueda brindar asistencia médica a todo colaborador que presente síntomas o que dudas de haber contraído o no el virus. Además, las colaboradoras al iniciar a laborar mediante teletrabajo, la empresa les proporcionaba laptop en caso de que lo requieran para poder laborar desde casa.

Las entrevistadas dieron a conocer que las preocupaciones siempre estaban presentes en cualquier persona, sea que se encuentre laborando o no en una empresa. Lo que hacía diferente es que ellas tienen la confianza de contarles a sus jefes directos dicha preocupación, para ver de qué forma se la podría ayudar. Como indicó la Jefa de Laboratorio ‘es más fácil llegar a la casa y dejar los problemas de trabajo afuera que llegar al trabajo y dejar los problemas de casa afuera.’ Porque sin duda alguna la familia tiene más peso y muchas veces el hogar, depende de este colaborador. Sin embargo, es importante saber cómo manejar este tipo de situación.

Dos de las tres entrevistas consideran que, **si existe un equilibrio entre el trabajo y la familia**, todo depende de cómo se va a desenvolver en el trabajo. La tercera entrevistada indicó que no existe un equilibrio, debido a que después de regresar de su jornada laboral, le toca atender a su hijo, a su hogar como tal y son pocas las horas que le puede dedicar a su hogar a comparación a las que le dedica a su trabajo. No lo considera como un equilibrio, sino como ‘algo’ con el cual hay que aprender a vivir.

Las entrevistadas dieron a conocer que **la empresa no considera la doble presencia como riesgo laboral**. Sin embargo, puede que la empresa, les exija un poco más a las colaboradoras, debido a que se han dado cuenta que las mismas, tienen la capacidad de poder sobrellevar y separar ambas cosas. Esto, es fue más evidente durante la pandemia, mientras ellas realizaron teletrabajo ya que se encontraron con resultados favorables a pesar de que antes no había laborado mediante esta modalidad. Una de las entrevistadas considera que la flexibilidad, es una de las estrategias de enganche que tiene la empresa, debido a que ellos al darle flexibilidad generan en el colaborador mayor compromiso, el cual aumenta la responsabilidad de la persona y que por lo tanto sabe que tiene que dar buenos resultados por lo que le brinda la empresa, es decir, un ganar-ganar.

Produmar al contar con una **cultura orientada al personal**, les brinda apoyo de todo de tipo. En cuanto a las colaboradoras para poder fortalecer sus capacidades y tomas de

decisiones, les brindan capacitaciones y más sobre la parte emocional para poder afrontar situaciones difíciles que se les pueda presentar.

Al no generar una conciliación entre lo laboral y lo familiar, esto puede generar consecuencias negativas tanto así a no llegar a cumplir ninguna de las dos. Además, por el entorno en cual se desenvuelve la sociedad, las consecuencias serán totalmente diferentes tanto para hombres como para mujeres. En el caso de las mujeres, aun se cuenta con esa idea de que es la persona que únicamente se debe de encargar de la casa, mientras que el hombre a lo laboral. Es por eso por lo que, en muchas otras empresas, se llega a dudar de las capacidades de las mujeres y de su desenvolvimiento en el ámbito laboral.

Por el único hecho de ser **mujer**, ya cuentan con mayor carga tanto familiar como laboral. Es un tema que viene trascendiendo durante años y que, por lo tanto, ya se trata de algo cultural. Difícilmente poder cambiar esa mentalidad machista en la que se vive. En cuanto a lo laboral, a la mujer le toca trabajar mucho más para poder cumplir con el estándar que tienen en cuanto al desempeño de los hombres.

Siempre ha mujer estará en desventajas en el ámbito laboral en relación con los hombres. Sin embargo, las colaboradoras entrevistadas dieron a conocer que es una situación que no pasa en la empresa Produmar, esto se puede evidenciar que a pesar de que en el área de producción sean más hombres que mujeres, algunas son partes de esta área con diferentes cargos, desde cargos operativos hasta biólogas o jefas de producción.

Las colaboradoras entrevistadas dieron conocer que ellas cuentan con un equilibrio entre lo laboral y lo familiar. Una vez finalizada su jornada laboral, los problemas o preocupaciones del trabajo se quedan en el trabajo y cuando ya llegan a sus hogares, se dedican únicamente a sus hogares. Sin embargo, las tres colaboradoras dieron a conocer que, durante la pandemia, mientras se encontraban teletrabajando si se sobrepasan este límite de lo laboral debido a la demanda de sus actividades laborales y a la situación crítica por la que estaban pasando, descuidando un poco el tema del hogar.

En la empresa Produmar, existe **posibilidades de desarrollo basada en una igualdad de género**. Consideran que es una de las pocas empresas la cual cuenta con una igualdad de género. Esto se puede evidenciar mediante las ofertas laborales que son publicadas por la empresa sin importar su género. Es importante mencionar que, por naturaleza de algunos cargos, si es necesario especificar el género, pero no es algo que se dé con

normalidad. Esto ya depende de la capacidad que tenga la mujer para poder ayudar a crear a la empresa y la competencia que se tenga ella mismo en la relación a su crecimiento profesional, según lo menciona una de las entrevistadas.

Las entrevistas consideran que en la empresa en la que ellas laboran **existe un equilibrio entre el rol de la mujer y el rol del hombre** y que, por lo tanto, no cuentan con sugerencias de cambio para la empresa, lo que sí es importante mencionar que se deben fortalecer estos temas, para generar un mayor empoderamiento y liderazgo en la mujer. De esta forma poder eliminar ese conocimiento que se tiene que, por ser una empresa, dedicada a la cría y cultivo del camarón y que por lo tanto más es trabajo de campo, las mujeres no pueden realizar las mismas actividades que el hombre.

Es importante mencionar que una de las entrevistadas dio a conocer cómo se sentía en la empresa. Ella expresó, que, en la empresa al existir un trato igualitario, se siente cómoda, con su equipo de trabajo y con la empresa en la que labora. Además, al darle flexibilidad para poder realizar alguna actividad que tenga externa a la empresa, le genera un alto grado de confianza y orgullo. Este sentimiento es transmitido hacia los demás, ya que ella trata de motivar a sus subordinados constantemente en que vean como un privilegio laborar en Produmar. Por lo tanto, ella no tiene ni una queja en cuanto al trato que recibe en la empresa y considera que no debe haber ningún cambio ya que no existe desigualdad de género.

En conclusión, la empresa promueve el desarrollo profesional de las colaboradoras con una igualdad de género. Por la cultura con la que cuentan, no se sienten inferiores a los hombres, ni que no les dan oportunidades de crecimiento. Al contrario, existe un **trato igualitario** en donde el crecimiento profesionalmente ya depende del desenvolvimiento de cada colaborador y del compromiso que tenga con la empresa.

CONCLUSIONES

La doble presencia es un riesgo laboral que debe ser tomado en cuenta debido a que el personal femenino también forma parte de un porcentaje significativo dentro de la organización, como lo son las colaboradoras del área administrativa de la empresa objeto de estudio. Quienes tuvieron que sobrellevar esta doble presencia durante el tiempo de confinamiento.

- Concretamente en la empresa objeto de estudio, se llevó a cabo un diagnóstico por medio de las encuestas y entrevistas a las colaboradoras del área administrativas. Entre las principales respuestas que se obtuvieron es que son las mujeres las que se responsabilizan por las tareas del hogar y que muchas no cuentan con la ayuda de ningún miembro de la familia. Además, colaboradoras no sabían la existencia de la doble presencia y de que esto es considerado un riesgo laboral. Debido a la situación actual, las colaboradoras tuvieron que modificar su modalidad de trabajo presencial para enfrentarse por primera vez al teletrabajo y al cuidado del hogar, su jornada de trabajo se vio extendido incluso en la necesidad de continuar con su trabajo los fines de semana o a altas horas de la noche. Es necesario indicar que las colaboradoras no contaban con el espacio físico –ni el apoyo- para poder desempeñar sus labores desde casa, lo que causó un desequilibrio familia-trabajo.
- En el caso de la empresa objeto de estudio, los cargos administrativos no dieron resultados negativos en cuanto a su desempeño. Si bien pudieron cumplir con las metas establecidas por la organización para lograrlo, las colaboradoras tuvieron que dejar de lado las responsabilidades familiares para poder cumplir con la organización al 100%, y en muchos casos era extender sus horarios de trabajos hasta altas horas de la noche.

Se evidencio que entre aspectos que afectan de manera directa a la colaboradora son: la sobre carga del hogar y del trabajo, ya que deben cumplir sus funciones en ambos escenarios. Además, actualmente la empresa está llevando a cabo cambios estructurales, que aumenta la carga laboral. También, aspectos en la salud misma por la pandemia, debido a que muchas colaboradoras estuvieron en contacto con el virus o personas cercanas portadoras del virus. La pandemia trae consigo afectaciones en el desempeño tales como, estabilidad laboral, desconocimiento

acerca del teletrabajo y del entorno. En cuanto al riesgo como tal de la doble presencia, la motivación, reconocimiento, estrés, ansiedad y problemas de sueño.

- Frente a esta situación, es necesario tomar en cuenta nuevas estrategias que permitan un cambio positivo debido a las nuevas exigencias. El teletrabajo debe ser visto como una opción viable en caso de requerirse. Además de la flexibilidad a los colaboradores que les permitan una autonomía y crecimiento. Por tal motivo se diseñaron posibles estrategias a considerar.

ESTRATEGIAS

Previo al análisis de los resultados obtenidos en el presente estudio sobre la mujer en tiempos de COVID-19: La doble presencia en su desempeño laboral. Un estudio a las colaboradoras del área administrativa de una empresa acuícola en el cantón Durán durante el primer semestre del año 2020 se prosigue a describir las estrategias diseñadas. Los objetivos de estas estrategias se establecen a través de los resultados obtenidos mediante las encuestas y entrevistas aplicadas, pretendiendo dar una posible solución a las situaciones que generan un malestar, logrando disminuir la sobrecarga que puede tener el personal femenino de la organización sin alterar su desempeño y generando un equilibrio en su día a día. Estas estrategias estarán dirigidas a las colaboradoras objeto de estudio y a futuras mujeres que desempeñarán cargos administrativos dentro de la organización, siendo ellas las más involucradas a la doble presencia.

Como es de conocimiento, las mujeres siguen responsabilizándose mayoritariamente de la carga del trabajo doméstico y familiar. Para lograr una disminución de sobrecarga y un equilibrio entre trabajo-familia que acarrea la doble presencia, se debe de actuar principalmente en las dimensiones donde se obtuvo un puntaje menor, por lo que luego del análisis de los datos se ha considerado las siguientes:

1. Rediseño estructural y políticas.

Dentro de la organización objeto de estudio, en estos momentos se está llevando a cabo un rediseño estructural, por lo que consideramos que dentro de este desarrollo se tome en cuenta el potencial de las colaboradoras femeninas y de posibles ascensos de estas en vez de una búsqueda externa. Además de crear políticas que fomenten al empoderamiento femenino y sobre la doble presencia tales como:

- Prohibir prácticas discriminatorias que tengan por objeto impedir o anular la igualdad de oportunidades.
- Promover la igualdad en la vida privada de mujeres y hombres.
- Promover la formación y desarrollo profesional de las mujeres.
- Definir y sancionar el hostigamiento y el acoso sexuales en el empleo.
- Sensibilizar dentro de la organización en temas de inclusión laboral y no discriminación.

2. Flex time o flexibilidad horaria

Esta estrategia consiste en otorgarle a la colaboradora unas horas (4 horas en base a nuestro criterio) al mes, en el que ella pueda escoger el momento y día que desea utilizarlo. Ya sea para ingresar a laborar más tarde o salir antes de finalizar su jornada laboral, con el objetivo de no interferir en sus actividades de trabajo, siempre y cuando cumplan con sus responsabilidades del puesto además de informar a su superior y demás compañeros que se va a ausentar de las instalaciones en el rango de tiempo escogido. Con el fin, de que las colaboradoras se puedan organizar tanto a sus actividades de trabajo, casa e hijos, tales como presentaciones o reuniones en los colegios.

3. Asesoría al personal

Proporcionar a las colaboradoras de un servicio de asesoría personal que les brinde soluciones para situaciones familiares o personales que lleguen a afectar en su equilibrio entre la vida profesional y la familiar. Tomando en consideración la situación actual, donde las colaboradoras han llegado a tener alguna pérdida personal por la pandemia además de una posible ayuda psicológica en el caso de requerirse.

4. Fortalecimiento del empoderamiento de la mujer por medio de capacitaciones

Contar con una persona externa a la organización, que brinde capacitaciones a las colaboradoras acerca de la doble presencia y sus consecuencias. Se evidenció mediante la técnica de entrevista que las colaboradoras no tienen conocimiento sobre la doble presencia. Se encuentran viviendo esta sobrecarga doméstica-familiar y laboral sin saber de qué forma poder sobrellevarla y qué manera poder equilibrarla.

5. Fortalecimiento de la modalidad de teletrabajo - home office.

Definir un porcentaje de horas y tareas que se puedan llevar a cabo desde casa, para así tener la opción de teletrabajo como una modalidad diaria y no únicamente sea una opción de fuerza mayor. Además de proporcionar un espacio apto para trabajar desde casa, con todos los recursos necesarios. Brindándole autonomía y toma de decisiones respecto a la forma de realizar sus responsabilidades.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que la organización comparta los resultados sobre la doble presencia a los jefes de áreas para que puedan analizar los resultados y entre ellos diseñar estrategias dirigidas a su equipo de trabajo
- Se recomienda continuar implementando la modalidad de teletrabajo, debido que tomando en cuentas la situación actual, no se sabe en qué momento se vuelva a necesitar que los colaboradores trabajan desde casa, en el caso de que exista una siguiente ocasión puedan estar preparados.
- Se recomienda que la empresa tome en cuenta las estrategias diseñadas para la misma para la doble presencia, ya que se consideran posibles mejoras para el desempeño de las colaboradoras.
- Se recomienda realizar más estudios y a largo plazo, sobre la doble presencia ya que es un riesgo laboral que se debe de tomar en cuenta.
- Además, se recomienda realizar un seguimiento para la estructura y políticas que se están diseñando y si estas cumplen con las necesidades de las colaboradoras.
- Por último, se recomienda realizar encuesta para saber la percepción de las colaboradoras frente a las nuevas medidas tomadas.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, M. B., y Cifre Gallego, E. (2002). TELETRABAJO Y SALUD: UN NUEVO RETO PARA LA PSICOLOGÍA. *Papeles del Psicólogo* (83),55-61 Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>
- Altamirano, Á., Oliver, A., y González, S. (2020). *¿Cómo impactará la COVID-19 al empleo?*. Recuperado de https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/C%C3%B3mo_impactar%C3%A1_la_COVID-19_al_empleo_Posibles_escenarios_para_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe.pdf
- Alvarado, P. (1 de julio de 2020). Sara, una empleada privada: 'Desde que hago teletrabajo se incrementó la carga laboral'. *El Comercio*, p. 1. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/actualidad/empleada-privada-teletrabajo-carga-laboral.html>
- Andrés, L. (2015). Las Mujeres Y El Derecho Laboral Ecuatoriano Desde El Enfoque De Género. Una Mirada A La Ley Orgánica Para La Justicia Laboral Y El Reconocimiento Del Trabajo Del Hogar. *CÁLAMO / Revista de Estudios Jurídicos*, 18-31. Recuperado de <http://derecho.udla.edu.ec/calamo/images/revistas-pdf/Calamo4/2dossierLydiaAndrs.pdf>
- Asamblea Nacional (13 de julio de 2011). Constitución del Ecuador. *Registro Oficial No. 449*. Montecristi, Manabí, Ecuador. Recuperado de https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Asamblea Nacional. (10 de febrero de 2014). *Código Orgánico Integral Penal*. de https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/EQU/INT_CEDAW_ARL_ECU_18950_S.pdf
- Ávila, J. M. (01 de abril de 2019). *¿Qué es el techo de cristal y por qué es importante destruirlo?* Recuperado de https://www.concilia2.es/techo_de_cristal/
- Bazán, C. (14 de enero de 2020). Igualdad de género en Ecuador: estas son las piedras que la obstruyen. *El Comercio*, p.1. Recuperado de <https://www.expreso.ec/actualidad/igualdad-genero-ecuador-indice-paridad-foro-economico-mundial-3257.html>

- BBC. (2020). *Coronavirus en Estados Unidos: ¿es la caída del desempleo el inicio de la recuperación económica postpandemia?* Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-52943646>
- Camarena, M. E., y Saavedra, M. L. (2018). El techo de cristal en México. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(47), 312-347. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312
- Carrasquer, P. (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas* (tesis de grado). Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/5147/pco1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Centro Ecuatoriano para la Promoción y Acción de la Mujer. (1983). *Violencia Sexual*. Recuperado de <https://cepamgye.org/es/campaigns/violencia-sexual/>
- CEPAL. (2020). *COVID-19 tendrá graves efectos sobre la economía mundial e impactará a los países de América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/comunicados/covid-19-tendra-graves-efectos-la-economia-mundial-impactara-paises-america-latina>
- Confederación de Empresarios de Málaga. (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Recuperado de http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf
- Corral, M. F. (2016). *Women for Women - Ecuador*. Recuperado de <https://www.womenforwomenecuador.org/quienes-somos>
- De Miguel, V, y Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista Perspectivas*, (38), 25-44. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332016000200003&lng=es&tlng=es.
- Diario "El Comercio". (07 de marzo de 2019). *Ecuador ha avanzado en igualdad, pero sigue estancado en ciertos aspectos*. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador-avanzado-igualdad-sigue-estancado.html>

- Diario "El Universo". (11 de marzo de 2020). *OMS Declara al coronavirus COVID-19 como pandemia*. Recuperado de <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/03/11/nota/7776909/oms-declara-covid-19-como-pandemia>
- Diario "El Universo". (28 de mayo de 2019). *Libres de violencia, campaña de alumnos de Universidad Católica hacia la sociedad*. Recuperado de <https://www.eluniverso.com/guayaquil/2019/05/28/nota/7349972/libres-violencia-campana-alumnos-hacia-sociedad>
- Diario "La Nación". (26 de marzo de 2020). *Microemprendedores se ingenian para hacer frente a la crisis del Covid-19*. Recuperado de <https://www.lanacion.com.py/negocios/2020/03/26/microemprendedores-se-ingenian-para-hacer-frente-a-la-cri-sis-del-covid-19/>
- Diario "Qué!". (25 de noviembre de 2019). *Campañas por erradicación de la Violencia contra la Mujer en Guayaquil*. Recuperado de <https://www.diarioque.ec/>
- Diario El Comercio. (17 de abril 2020). *La emergencia por el covid-19 pone en riesgo 508 000 empleos*. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/actualidad/emergencia-covid19-riesgo-ecuador.html>
- Duarte, S. (14 de febrero de 2018). Las mujeres están por debajo de los hombres en todos los indicadores de desarrollo sostenible. *Noticias ONU*. Recuperado de: <https://news.un.org/es/story/2018/02/1427081>
- Escalante, Z., Cendros, J., y Urdaneta, E. (2006). El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. *Gaceta Laboral*, 12(2). Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972006000200004
- Fundación para la prevención de riesgos psicosociales. (2012). *Riesgos psicosociales: Violencia en el trabajo* (tesis de pregrado). Recuperado de <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas16%20Violencia%20en%20el%20Trabajo.pdf>
- Giraldo, J. (2005). *Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67910209.pdf>
- Guajardo, G. (2020). *¿Aumenta el racismo por la Covid-19?* Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/participacion/debates/20200413/48446878857/debate-aumento-racismo-xenofobia-pandemia-covid-19-coronavirus.html>

- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Herrera, G. (2001). *Antología Género*. Quito: FLACSO, Sede Ecuador. Recuperado de https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1271694947.libro_antologia_genero_gioconda_herrera_2.pdf
- La Comisión de Legislación (26 de septiembre de 2012). *Código de Trabajo*. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec>
- LEY DE AMPARO LABORAL DE LA MUJER. (1996). *Igualdad de oportunidades y de trato*. Obtenido de: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=51365&p_country=ECU&p_count=376
- Malamud, C., y Núñez, R. (2020). *El COVID-19 en América Latina: desafíos políticos, retos para los sistemas sanitarios e incertidumbre económica*. Obtenido de http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari27-2020-malamud-nunez-covid-19-en-america-latina-desafios-politicos-retos-sistemas-sanitarios-e+incertidumbre-economica
- Miranda, M. (20 de marzo de 2018). Rompiendo el techo de cristal, ecuatorianas que traspasaron esa barrera. *Vistazo*, pp.1-6. Recuperado de <https://www.vistazo.com/>.
- Montalvo, J. (2006). *La relación de trabajo y sus variantes*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5207248>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 4-19. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Oelz, M., Olney, S. y Tomei, M. (2013) *Igualdad Salarial*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf
- ONU - MUJERES. (25 de febrero de 2020). *Doce pequeñas acciones con gran impacto para Generación Igualdad*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/2/compilation-small-actions-big-impact-for-generation-equality>

- ONU Mujeres - América Latina y el Caribe. (s.f.). *Ecuador*. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/ecuador>
- ONU Mujeres. (febrero de 2015). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- Organización de Países Exportadores de Petróleo. (2020). *OPEP prevé caída "histórica" en la demanda de petróleo en 2020*. Obtenido de <https://www.dw.com/es/opec-prev%C3%A9-ca%C3%ADda-hist%C3%B3rica-en-la-demanda-de-petr%C3%B3leo-en-2020/a-53153225>
- Organización Internacional de Trabajo (OIT). (2020). *Cómo gestionar el lugar de trabajo durante la crisis de la COVID-19: Un Guía para los empleadores*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_741584.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *La COVID-19 afecta significativamente a los servicios de salud relacionados con las enfermedades no transmisibles*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/detail/01-06-2020-covid-19-significantly-impacts-health-services-for-noncommunicable-diseases>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
- Passailague, D. (2018). *Amiga, ya no estás sola. Quienes somos*. Guayaquil - Ecuador. Recuperado de <https://amigayanoestassola.com/quienes-somos/>
- Peña, S. (2020). *El cuidado de la salud mental también es una prioridad durante el aislamiento*. Obtenido de <https://bucaramanga.udes.edu.co/comunicaciones/noticias/el-cuidado-de-la-salud-mental-tambien-es-una-prioridad-durante-el-aislamiento>
- Pérez, G. F. (junio de 2012). *Desigualdades de género en el inicio de la vida laboral estable*. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx>
- Quillupangui, S. (14 de febrero de 2018). *Las 45 señales para identificar el acoso laboral*. pág. 1.
- Raphael De la Madrid, L. (2011). *Los estudios de género, la importancia de la "exterioridad" en el Derecho*. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 261-275.
- Reyes, C. (2015). 'Hay que vencer muchos estereotipos con respecto a las mujeres'. *Diario "El Comercio"*, 1.

- Rodríguez, C. (2020). Cinco retos psicológicos de la crisis del COVID-19. *Journal of negative & no positive results*, 584.
- Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C., y Zamora, R. (2017-2018). *La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar*. Revista de la SEECI, 33-51. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6295960>
- Sabater, M. C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 163-198. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029809>
- Salas, C., y Castillo, J. (2018). Estabilidad Laboral y Desigualdad Del Ingreso: Una Perspectiva De Género. *Cuestiones Económicas*, 1.
- Salmerón, D. (2012). *El Techo de Cristal*. Universitat Almeriense. Recuperado de http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3696/2487_EL%20TECHO%20DE%20CRISTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (abril de 2014). COMISIÓN DE TRANSICIÓN PARA LA DEFINICIÓN DE LA INSTITUCIONALIDAD PÚBLICA QUE GARANTICE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/>
- Serrano, D. (12 de marzo de 2019). Las mujeres ecuatorianas destinan 1 111 horas al año al trabajo del hogar y los hombres solo 334. *El Comercio*, pág. 1.
- The United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD). (2002). XENOFOBIA. Obtenido de [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/7D37655F2F36F23FC1256EFC002EEA29/\\$file/cn09s.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/7D37655F2F36F23FC1256EFC002EEA29/$file/cn09s.pdf)
- Tovar, F. (2008). *Participación y empoderamiento de las mujeres*. Santiago de Cali: Universidad Del Valle. Recuperado de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10872/CB-0378440.pdf;jsessionid=70EBEB0200A57825493C55F8030FE431?sequence=1>
- Villamediana, V. P. (2012). *Estado, mujeres y género: discursos que construyen identidades*. Quito: FLACSO Sede Ecuador.
- Vizcarra, I (2008). Entre las desigualdades de género: Un lugar para las mujeres pobres en la seguridad alimentaria y el combate al hambre. *Argumentos (México, D.F.)*, 21(57), 141-

173. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-57952008000200007&script=sci_abstract

Zimmer, B. (03 de abril de 2015). The Phrase 'Glass Ceiling' Stretches Back Decades. *The Wall Street Journal*, pág. 1.

ANEXOS

Políticas

Reglamento Interno de Trabajo

Capítulo Tercero: Horarios, Jornadas y turnos de trabajo

Art. 16.- Los turnos de trabajo, así como los horarios de cada jornada, serán establecidos por la empresa PRODUMAR S.A., de acuerdo a sus diferentes actividades productivas y aprobado por las autoridades de trabajo. Los turnos podrán ser rotativos según las exigencias del trabajo que corresponde a cada puesto de trabajo. Los trabajadores están obligados a concurrir puntualmente a las horas de trabajo y someterse a los controles de asistencia que se apliquen. Los cambios de turno de los trabajadores se realizarán con la autorización del jefe del área.

Art. 17.- En razón de las actividades de la empresa PRODUMAR S.A., este podrá laborar durante las veinticuatro horas del día, mediante jornadas diurnas, nocturnas, fines de semana, feriados y calendarios de trabajo de 10 días de labores continuas con sus cuatro días de descanso obligatorio, estableciendo para el efecto los respectivos horarios de trabajo según las necesidades. Con esta finalidad la empresa PRODUMAR S.A., establecerá o modificará con la oportunidad debida, los diversos calendarios, turnos de trabajo y su rotación, quedando los trabajadores obligados y sujetos a los mismos.

Art. 18.- Con el fin de que las labores se desarrollen con eficiencia y sin interrupción o demoras, los trabajadores estarán puntualmente en su sitio de trabajo y listos actividades según sus horarios con 20 minutos de anticipación. Para el efecto de cómputo de las ocho horas se considerará con tiempo efectivo de trabajo aquel en que el trabajador se halle o disposición del empleador cumpliendo órdenes suyas.

Art. 19.- El trabajador podrá abandonar su puesto de trabajo sólo en los siguientes casos:

- a) Para servirse los alimentos en los horarios señalados para el efecto por la empleadora.
- b) Al Término de su jornada de trabajo. Cuando haya sido reemplazado, en el caso de trabajo.
- c) por turnos; y,

d) Cuando se encuentre autorizado para ello por su supervisor.

e) Por descanso médico por enfermedad autorizado por el dispensario médico.

Art. 20.- Los trabajadores que laboran por turnos rotativos, no podrán abandonar su puesto de trabajo mientras el reemplazante no se encuentre presente. Si el trabajador entrante no asistiera o no llegase a la hora de su entrada obligatoria, a quien le toca salir notificará a su superior para que tome las medidas que correspondan y seguirá laborando hasta que se lo releve.

Art. 21.- En el caso de trabajo por turno, tratándose de jefes, mandos medios, o de quienes realizan labores técnicas u operan máquinas y/o equipos, y los porteros, deberán entregar su puesto al compañero reemplazante, comunicándole las novedades que hayan sucedido durante su turno.

Art. 22.- En los mismos casos anteriores, el trabajador que entra a laborar en su turno, inmediatamente revisará los trabajos en ejecución, así como la maquinaria, herramientas, implementos, o equipos de trabajo del área en la que presta sus servicios. De encontrar alguna novedad o irregularidad que no hubiere sido indicada por el compañero que deja el turno, inmediatamente informará a su correspondiente jefe o inmediato superior dejando constancia de tal novedad de forma verbal o en una bitácora; caso contrario se entenderá que todo lo recibió en orden.

Capítulo sexto: de los permisos y faltas de asistencia

Art. 47.- Para efectos del presente Reglamento Interno, se considera permiso a la licencia concedida por: gerentes, jefes y supervisores, por causa justificada, y que ha sido solicitada por el trabajador en forma anticipada y oportuna. PRODUMAR S.A. otorgará permisos a sus trabajadores en atención a lo dispuesto en el Código del Trabajo y según los procedimientos establecidos.

Art. 48.- Toda ausencia del trabajo sin permiso o autorización será con el descuento de la remuneración sancionado correspondiente al tiempo de la ausencia, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 54 del Código del Trabajo.

Art. 49.- La solicitud de permiso para faltar al trabajo, debe ser realizada por el trabajador con un día de anticipación por lo menos al superior inmediato, quien lo aprobará o negará. Se exceptúa de esta disposición los casos de calamidad doméstica o fuerza mayor que no pueden ser previstos. El permiso será concedido solamente si la causa es justificante y debidamente probada por el trabajador. La justificativa puede o debe ser presentada posteriormente, el permiso será condicional, de no presentarse esta prueba dentro del tiempo de tres días se considerará falta injustificada.

Art. 50.- En los casos de permisos no remunerados, la empresa podrá aceptar la compensación del tiempo correspondiente al mismo, por otro en que el trabajador labore para restituir el tiempo perdido. Si el permiso solicitado corresponde a una jornada completa de labor, esta podrá integrarse con el tiempo equivalente a medias jornadas en días distintos. Estas compensaciones no serán consideradas como tiempo suplementario ni extraordinario.

Art. 51.- Son causas suficientes para conceder un permiso o para justificar una falta las siguientes:

- a) Enfermedad no profesional (enfermedad común) del trabajador, incluyéndose en este cualquier accidente que haya sufrido fuera del trabajo y por motivos ajenos a éste, hasta por tres días.
- b) Calamidad Doméstica, según los casos señalados en el artículo 52 del presente Reglamento Interno.
- c) El tiempo necesario para el ejercicio del sufragio.
- d) Atención médica o dental en el IESS incluyendo el tiempo necesario para la toma de muestra para exámenes de sangre, heces y otros similares.
- e) Requerimientos, notificaciones o emplazamientos judiciales;
- f) Licencia de 12 semanas posteriores al parto, a la trabajadora parturienta.
- g) Permiso a la madre trabajadora para que atienda la lactancia de su hijo, por dos horas diarias, durante los nueve meses posteriores al parto.

h) La partida de nacimiento y el protocolo de operación para la concesión de la licencia por paternidad

i) Accidente de trabajo sufrido por el trabajador, por el tiempo necesario para su recuperación según certificados del IESS.

Todas las causales señaladas en este numeral constituyen justificativos para permisos o faltas que dan lugar al pago del sueldo o salario completo por el período de ausencia, siempre y cuando no lo asuma el IESS.

Art. 52.- Para efectos del presente Reglamento Interno, se considerará como CALAMIDAD DOMÉSTICA, los siguientes casos:

- a) Fallecimiento de cónyuge o conviviente registrado (a) del trabajador, o de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, según lo previsto en el artículo 42 numeral 30 del Código del Trabajo. b) Accidente o enfermedad grave de cónyuge o conviviente registrado (a) del trabajador, o de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad y,
- c) Los siniestros o daños que afecten gravemente la vivienda o bienes del trabajador.

En los eventos de los literales b) y c) la empresa fijará prudencialmente los días de licencia con remuneración, según cada caso.

Art. 53.- Se considera prueba para los casos de calamidad doméstica, las partidas de defunción, los certificados médicos otorgados por el médico de PRODUMAR o por un hospital, así como los documentos públicos que corresponden a los siniestros o daños, según la naturaleza de cada uno.

Art. 54.- Todo permiso y falta del trabajador a sus labores, originadas por su enfermedad o accidente, se justificará exclusivamente con la oportuna presentación del certificado de descanso o de incapacidad, autorizado por el departamento médico del IESS y / o del dispensario médico de PRODUMAR.

Art. 55.- Para efectos del presente reglamento Interno, se considera FALTA DE ASISTENCIA, la no concurrencia a laborar sin previa y oportuna solicitud de permiso. Las faltas de asistencia pueden ser JUSTIFICADAS E INJUSTIFICADAS.

Art. 56.- ES JUSTIFICADA, la falta, cuando está fundamentada en un motivo válido según la Ley o el presente Reglamento Interno y respaldada por pruebas justificativas. Las demás faltas son INJUSTIFICADAS.

Las faltas justificadas no darán lugar a ningún descuento de la remuneración del trabajador, pero no se pagará los beneficios de orden social que son inherentes al día trabajado.

Capítulo noveno: obligaciones del trabajador

Art. 77.- Son obligaciones de los trabajadores de la empresa, además de las que constan en sus contratos individuales de trabajo, en el Código de Trabajo, en otras leyes, decretos y reglamentos dictados por los órganos del poder público, las contenidas en el presente Reglamento Interno, especialmente las siguientes, su incumplimiento constituye FALTAS GRAVE.

- a) Mantener conducta ejemplar durante las horas de trabajo, aportando toda la colaboración necesaria para preservar la moral y la disciplina de la compañía.
- b) Respetar en toda forma y en todo momento dentro y fuera de los predios de la empresa, a los Directivos, Gerentes y Jefes Departamentales, visitantes y más ejecutivos y funcionarios de la compañía, así como a los superiores inmediatos del trabajador ya todo el personal de la empresa, en especial a las empleadas y obreras de la misma.
- c) Tratar con el mayor cuidado las máquinas, equipos, materiales, uniformes, credenciales, implementos de seguridad y más bienes que la empresa le suministre para la ejecución de su trabajo o labor para su utilización personal.
- d) Restituir a la empresa los materiales no usados o los sobrantes que resultaren luego de ejecutado un trabajo.

e) Laborar con el cuidado debido para accidentes y demás riesgos del trabajo, en general, acatar las medidas de prevención de salud, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos internos y los emitidos por las autoridades del trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

f) Cumplir las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo, así como ejecutar sus labores en los términos del contrato individual, con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

g) Trabajar en caso de peligro o siniestro inminente, por un tiempo mayor al señalado en la Ley para la jornada máxima de trabajo y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros trabajadores o de la empleadora. En estos casos el trabajador que haya laborado según lo dispuesto en este literal, fuera de su jornada normal, ocurrió, los recargos que la ley dispone para las horas suplementarias o extraordinarias.

h) Comunicar en forma inmediata a la compañía o a sus representantes, los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores y trabajadores de la empresa.

i) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales, o de los que tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecute. Tratándose de empleados de la empresa esta prohibición se extiende a no revelar cualquier secreto y hacer divulgaciones de cualquier índole, que ocasionen perjuicio a la compañía.

j) Utilizar de manera correcta los medios de comunicación como son: radios, correos electrónicos e internet, evitando, realizar bromas o pasar mensajes extraños a la labor realizada.

k) Utilizar de manera correcta los equipos tales como computadores, fotocopadoras, celulares, etc.

l) El uso correcto de cualquier dispositivo de almacenamiento externo, jugar en el computador, y el desperdicio de materiales, útiles de oficina y lo materias primas.

- m) Tratar a los trabajadores de la empresa con la mayor atención y cortesía, dando muestras de delicadeza, de deseos de servir y de abierta colaboración.
- n) Cumplir las disposiciones establecidas en los procedimientos relacionado a la entrega/recepción correcta de los uniformes al proveedor que brinda el servicio de lavandería.
- o) Asistir a los cursos de inducción, entrenamiento y capacitación, que la empresa organiza, principalmente aquellos relacionados con seguridad y salud ocupacional.
- p) Cumplir con los procedimientos, instructivos de trabajo, manual de convivencia en los campamentos, normas de calidad, buenas prácticas de manufactura (BPM), acuacultura (BAP), de seguridad y salud ocupacional establecidos por la empresa.
- q) Transitar por las instalaciones respetando límites de velocidad determinados en la señalética vial interna.
- r) Permitir o autorizar que conduzca un vehículo o maquinaria, a cualquier persona que no esté debidamente autorizada o calificada.
- s) Utilizar como transporte de personal, volquetas, tractores, o vehículos de carga. Asimismo, trasladarse en los estribos, parrillas, guardachoques, cubiertas.

2.- Obligaciones cuyo incumplimiento constituye FALTA LEVE:

- a) Cumplir sin dilatar las órdenes emanadas de sus superiores, especialmente las normas internas que emita las Gerencias, acatamiento dentro de la empresa o en el área a la que pertenece el trabajador.
- b) Asistir cumplida y puntualmente a sus labores diarias y registrar sus entradas y salidas en los relojes biométricos. Si las faltas de asistencia o puntualidad llegan o rebasan los máximos señalados en este Reglamento Interno, se aplicarán las disposiciones mismas.
- c) Usar el uniforme proporcionado por la empresa, todos los días y horas que se encuentra laborando en la misma.

d) Usar, mientras esté laborando, la dotación completa de implementos de seguridad, tales como cascos, mascarillas, zapatos, botas, gafas, mono gafas, lentes, guantes, protectores auditivos y demás elementos que la empresa entrega para protección de sus trabajadores. El trabajador no podrá laborar sin que lleve puesto tanto el uniforme como implementos de seguridad señalados en este literal, consecuentemente no tendrá derecho a su remuneración por el tiempo perdido por esta causa, sin perjuicio de aplicar el artículo 54 del Código del Trabajo.

e) Dar aviso oportuno a sus superiores de todo lo que pueda perjudicar la marcha normal del trabajo

f) Informar a su jefe inmediato, al jefe del departamento y / lo al trabajador que lo releve, según el caso, sea por escrito, personalmente o por teléfono, todas las novedades, las mismas que deben ser completas y detalladas que hubieran ocurrido durante su turno, aplicación del respectivo procedimiento.

g) Respetar el turno para registrar la entrada y salida en el reloj biométrico u otros equipos dedicados a controlar la asistencia del personal.

h) Entregar todos los documentos exigidos por la ley, por este Reglamento o por los funcionarios de la compañía, probar la existencia de cargas familiares, para relaciones de parentesco, estado civil o unión de hecho, etc. Además, deberá mantener actualizados ante el Área de Recursos Humanos todos sus datos de identificación personal y los demás requeridos para el registro de trabajadores dispuestos en el Artículo 42, numeral 7 del Código del Trabajo. Especialmente deberá informar a la empresa en forma inmediata y por escrito, su nueva dirección cada vez que cambie de domicilio. Se tendrá como dirección domiciliaria la última registrada por el trabajador.

i) Justificar oportunamente su falta de asistencia por enfermedad, o accidente, certificado preferiblemente del IESS o del Médico de la empresa. Las faltas motivadas por estas causas, como las originadas por calamidad doméstica o autorizada por la ley, deben ser justificadas oportunamente.

j) Las demás obligaciones cuyo incumplimiento según la ley, decretos y reglamentos dictados por los órganos del poder público o este Reglamento Interno, no constituyan FALTA GRAVE.

Capítulo décimo: primero prohibiciones a los trabajadores

Art. 79.- A más de las prohibiciones establecidas para el trabajador en el Código del Trabajo, en otras leyes, decretos v reglamentos emitidos por los órganos del poder público y este Reglamento Interno de Trabajo, está especialmente prohibido al trabajador lo siguiente:

Prohibiciones cuyo desacato constituye FALTA GRAVE

a) Alterar o falsificar documentos, reportes o informes, etc. que presentan a la compañía, o presentarlos conociendo que son alterados o falsificados.

b) Ingerir bebidas alcohólicas durante o fuera de las horas de trabajo y en uso del uniforme, en oficinas, vehículos y más locales de la empresa; excepto en las reuniones o fiestas autorizadas.

c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez síntomas de haber ingerido licor, o introducir bebidas embriagantes en cualquier área, local o dependencia de la empresa.

d) Presentarse a laborar bajo la influencia de sustancias psicotrópicas ilegales, o introducirlas en cualquier forma a cualquier local o dependencia de la empresa.

e) Poner, escribir o distribuir textos insultantes, subversivos, pornográficos o inmorales, o poner figuras, dibujos o efigies obscenos en las paredes, máquinas en cualquier lugar de la empresa.

f) Portar armas de cualquier clase dentro de los lugares de trabajo, durante las horas de trabajo. Se exceptúa de esta prohibición a los guardias de seguridad de la empresa, durante sus turnos de vigilancia.

g) Usar palabras indecorosas o ejecutar actos o escándalos reñidos con la disciplina, la moral o las buenas costumbres.

- h) Usar materiales de la empresa, o sus máquinas, equipos, herramientas y más bienes, en trabajos particulares.
- i) Utilizar indebidamente el nombre o denominación social, siglas, logotipo, viñetas, instalaciones o bienes de la empresa en negocios, actos jurídicos o más actividades particulares del trabajador.
- j) Revelar secretos técnicos, comerciales, de fabricación o procesos de la empresa.
- k) Propagar rumores falsos que vayan en desprestigio de la empresa o de representantes de ella, de sus superiores, o de otros trabajadores de la misma.
- l) Realizar propaganda o manifestaciones políticas, religiosas o de otra índole no permitidas por la ley, en las instalaciones o cualquier dependencia de la misma.
- m) Realizar actos para promover paralizaciones intempestivas de trabajo disminución del ritmo de producción normal de la empresa.
- n) Impedir el ingreso de los demás trabajadores para promover paralizaciones o disminución del trabajo, ya sea que se encuentre en sus horas de trabajo o fuera de ella.
- o) Fumar en las instalaciones de la empresa.
- p) Utilizar, sin autorización, teléfonos celulares, equipos v lo dispositivos electrónicos en las instalaciones de la empresa durante las horas de trabajo.
- q) Sacar o pretender sacar de las instalaciones o predios de la empresa, sin autorización, documentos, útiles de trabajo, materiales, productos, camarón, pescado envases, equipos, máquinas o cualquier otro bien de la empresa, o de otros trabajadores o de terceros.
- r) Destruir, tachar, garabatear, escribir, etc., los avisos, señales, comunicaciones o similares colocados por la empleada.

- s) Ejecutar la labor en forma diferente a la convenida u ordenada. Tratar de entorpecer la misma, paralizar sin justa causa el trabajo individual o colectivo, así como disminuir intencionalmente o por descuido grave el ritmo de ejecución del trabajo encomendado.
- t) Dormir durante las horas de trabajo.
- u) No asistir a los eventos de capacitación principalmente aquellos relacionados con las normas de calidad y seguridad industrial y salud ocupacional.
- v) Violar las normas establecidas de seguridad física, industrial, buenas prácticas de manufactura, acuacultura y normas de convivencia.
- w) Atender o aceptar visitas dentro de las instalaciones de la empresa durante las horas de trabajo o autorizar el ingreso a personas ajenas a la organización o menores de edad, sin la aprobación de gerencia general, o gerencia administrativa financiera.
- x) Formar grupos interrumpiendo las labores diarias, deambular por los pasillos y calles internas de la empresa.
- y) Recibir de parte de proveedores, clientes de la empresa o terceros, comisiones, dádivas, recompensas, premios o cualquier otra especie, en el ejercicio de sus funciones.
- z) Se prohíbe relaciones sentimentales o personales durante las horas de sus labores, y si estas relaciones se derivan de perjuicios a la empresa, se procederá a su separación mediante la aplicación del visto bueno.
- aa) Cualquier comportamiento inmoral de tipo sexual entre los trabajadores, sea del nivel o cargo que tenga, como es el caso de atentado contra el pudor, acoso sexual, violación, injurias, etc.
- bb) No utilizar los servicios higiénicos, baños, y duchas conscientemente, mantenerlos ordenados, limpios, en buen estado cumpliendo con las disposiciones que se emanen al respecto.

cc) Los trabajadores que por la naturaleza de su contratación tengan que convivir en el campamento, deberán observar en todo momento las normas de convivencia establecidas por PRODUMAR SA. Adicionalmente deberán cumplir con las disposiciones emitidas como: observar una conducta intachable, brindar el respeto a los demás residentes o a cualquier otra persona que se encuentre en el campamento, respetar las creencias religiosas y opiniones políticas, culturales, respeto a la intimidad y pertenencias, mantener orden y limpieza en sus dormitorios y no tener objetos de valor.

dd) Los trabajadores que se les haya designado casilleros, habitaciones compartidas y / o individuales, etc. se les hará la entrega de una llave para la custodia de sus herramientas y equipos de trabajo, no está permitido mantener objetos de valor por tal motivo la empresa no se hace responsable. La pérdida de la llave y / o candado o deteriorado de la misma por mal uso será descontado al trabajador.

ee) Realizar la marcación de entrada o salida utilizando la clave que no ha sido asignada y / o no le corresponde.

ff) No cumplir los procedimientos establecidos en relación a: alimentación, lavandería, movilización, actividades deportivas y sociales, su violación constituye falta grave y se procederá al descuento de los valores que incurran en los mismos.

Prohibiciones cuyo desacato constituye FALTA LEVE:

a) Asistir o ingresar a las instalaciones de la empresa en días u horas en que no le corresponda laborar, sin autorización, sobre tiempos, o que cuente con permiso expreso del jefe inmediato.

b) Participante en juegos de azar, apuestas, rifas similares dentro de las instalaciones de la empresa.

c) Introducir, comprar o vender mercaderías en las instalaciones de la empresa.

- d) Abandonar sus labores sin permiso previo de sus jefes inmediatos, o encargar sus obligaciones y responsabilidades de trabajo a otra persona sin consentimiento expreso de su jefe inmediato.
- e) Negarse a efectuar labores que le hayan sido encomendadas dentro del desempeño de sus obligaciones, o en algún trabajo eventual que pudiere presentarse, cuando por cualquier motivo no pudiere desempeñar sus labores específicas.
- f) Distraer su tiempo de trabajo en lecturas o en ocupaciones que no sean las de sus funciones encomendadas.
- g) Causar desperdicios o dilapidar bienes de la empresa en forma injustificada, pero sin dolo. De existir dolo o negligencia será negligencia FALTA GRAVE.
- h) Suspender sus labores en los turnos diurnos o nocturnos para formar grupos o tertulias con otros compañeros o con terceros.
- i) Hacer colectas en el local de la empleada sin autorización durante las horas laborables o fuera de ellas.
- i) Alterar el diseño de los uniformes o elementos de seguridad, proporcionados por la empresa; y,
- k) Las demás prohibiciones cuyo desacato, según la ley, decretos y reglamentos dictados por los órganos del poder público, o este Reglamento Interno, no constituye FALTA GRAVE.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
ENCUESTA

Objetivo: Esta encuesta es totalmente anónima y de finalidad académica. Nos interesa su percepción acerca de los enunciados a continuación desarrollados. La encuesta se plantea en torno a la realidad de su actividad laboral actual, no en función a realidades laborales pasadas, o de suposiciones.

Instructivo: Marque con una X la opción que corresponda a la respuesta que mejor describa su opinión, de acuerdo a los siguientes criterios:

Contextualización		
PREGUNTA	OPCIONES	RESPUESTA
¿Qué edad tiene?	18-23	
	24-29	
	30-35	
	36-41	
	42 en adelante	
¿Cuántas personas conviven en su hogar? *Incluyéndose a usted	De 2 a 4 personas	
	De 5 a 7 personas	
	De 8 a más personas	
¿Con quién vive? *En el caso de ser necesario seleccione más de uno*	Sola	
	Con su pareja	
	Uno o más niños entre 0 a 6 años	
	Uno o más niños entre 7 a 13 años	
	Uno o más niños entre 14 a +18 años	
	Adultos mayores	
¿Con qué integrante de la familia comparte las actividades del hogar? *En el caso de ser necesario seleccione más de uno*	Otros:	
	Sola	
	Con su pareja	
	Hijas	
	Hijos	
	Adultos mayores	
¿Qué modalidad de trabajo se encuentra realizando?	Otros:	
	1. Teletrabajo	
	2. Presencial	
	3. Mixto, (teletrabajo y presencial)	
¿Considera que las formas de comunicación en su trabajo son adecuadas, accesibles y de fácil comprensión dada la situación actual?	4. Vacaciones	
	1. Completamente de acuerdo	
	2. Parcialmente de acuerdo	
	3. Poco de acuerdo	
¿Usted o alguna persona cercana a usted ha dado positivo por COVID-19?	4. En desacuerdo	
	1. Yo, o un miembro de mi familia con el que vivo ha dado positivo a COVID-19	

	2. Yo, o alguien cercano a mí ha dado positivo a COVID-19	
	3. Yo, o alguien cercano a mí ha tenido síntomas de COVID-19 pero no lo han examinado.	
	4. Ninguna de las anteriores.	
¿La organización antes de la situación actual (pandemia por COVID-19) manejaba la modalidad de teletrabajo?	1. Si	
	2. No	
	3. A veces	
¿La organización a través de alguna plataforma digital les ha brindado capacitaciones acerca del COVID-19?	1. Completamente de acuerdo	
	2. Parcialmente de acuerdo	
	3. Poco de acuerdo	
	4. En desacuerdo	
¿Siente que tiene todos los recursos necesarios para trabajar desde casa?	1. Completamente de acuerdo	
	2. Parcialmente de acuerdo	
	3. Poco de acuerdo	
	4. En desacuerdo	

Exigencias psicológicas

Ítems	Estoy muy en desacuerdo	No estoy de acuerdo	Estoy de acuerdo	Estoy muy de acuerdo
¿Siente que su trabajo amerita una respuesta inmediata o de rápida ejecución?				
¿Tiene la idea de que la distribución de las tareas genera que se le acumule el trabajo?				
Por lo general, ¿Mantiene al día el trabajo?				
¿Siente que es difícil dejar de lado los problemas del trabajo?				
¿Siente que por momentos el trabajo es desgastador emocionalmente?				
¿Siente preocupación por no tener la suficiente formación para afrontar su trabajo durante pandemia?				
¿Siente que su carga laboral aumentó durante la pandemia?				
¿Se siente agobiado por el aumento de carga laboral?				

Apoyo social y calidad de liderazgo

Ítems	Estoy muy en desacuerdo	No estoy de acuerdo	Estoy de acuerdo	Estoy muy de acuerdo
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?				
¿Sientes que recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?				
¿Recibe ayuda y apoyo de sus compañeras/os en el caso de necesitarla?				
¿Recibe ayuda y apoyo de su superior?				
¿Su jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo?				
¿Siente que la organización se preocupa por el desarrollo de sus labores en la modalidad de trabajo actual?				

¿Siente que la organización se preocupa por su correcto desenvolvimiento dentro de su puesto de trabajo?				
Doble presencia				
¿Qué roles además de colaboradora cumple actualmente?	1. Rol de estudiante			
	2. Rol de madre			
	3. Rol de hija			
	4. Otros:			
Debido a la situación actual por COVID-19, durante los últimos 3 meses, ¿ha sentido que trabaja más horas de las habituales?	1. Si			
	2. No			
	3. Tal Vez			
Si su respuesta anterior fue SI. ¿Cuántas horas adicionales cree que trabaja al día?	Respuesta: _____			
¿La organización le ofrece alguna ayuda específica para que pueda afrontar esta situación de la mejor manera posible? (Puede marcar varias) *	1. No			
	2. Sí, ayuda psicológica			
	3. Sí, conciliación (por ejemplo, flexibilizar horarios)			
	4. Sí, incentivo económico			
	5. Sí, poder trabajar desde casa			
	6. Si, ayuda con los equipos de trabajos tales como laptops, silla ergonómica, escritorio, internet, materiales de oficina, entre otros.			
	7. Otros:			
Ítems	Estoy muy en desacuerdo	No estoy de acuerdo	Estoy de acuerdo	Estoy muy de acuerdo
Cuando está en su jornada laboral, ¿Piensa en las exigencias domésticas y familiares?				
¿Hay momentos en que siente que debe atender situaciones laborales y familiares a la vez?				
¿Siente reconocida su labor profesional durante la pandemia?				
¿Las responsabilidades del hogar le presentan una disminución de tiempo para su trabajo?				
¿Siente que lidiar con la actividad laboral y el trabajo doméstico-familiar le produce una sobrecarga?				
¿Tras culminar con su jornada laboral continua realizando trabajos en su hogar ya sean domésticos o de la empresa?				



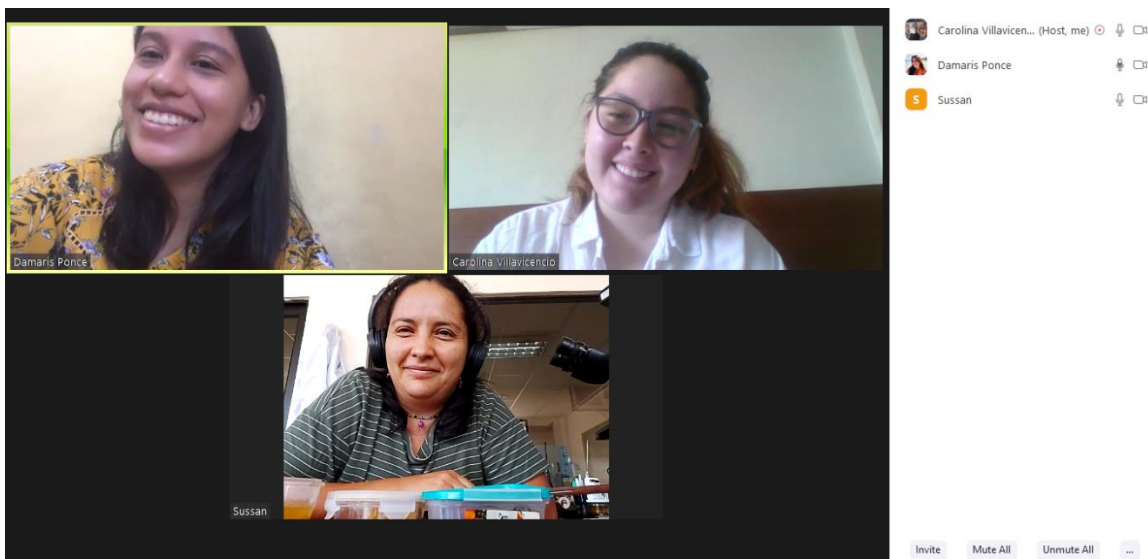
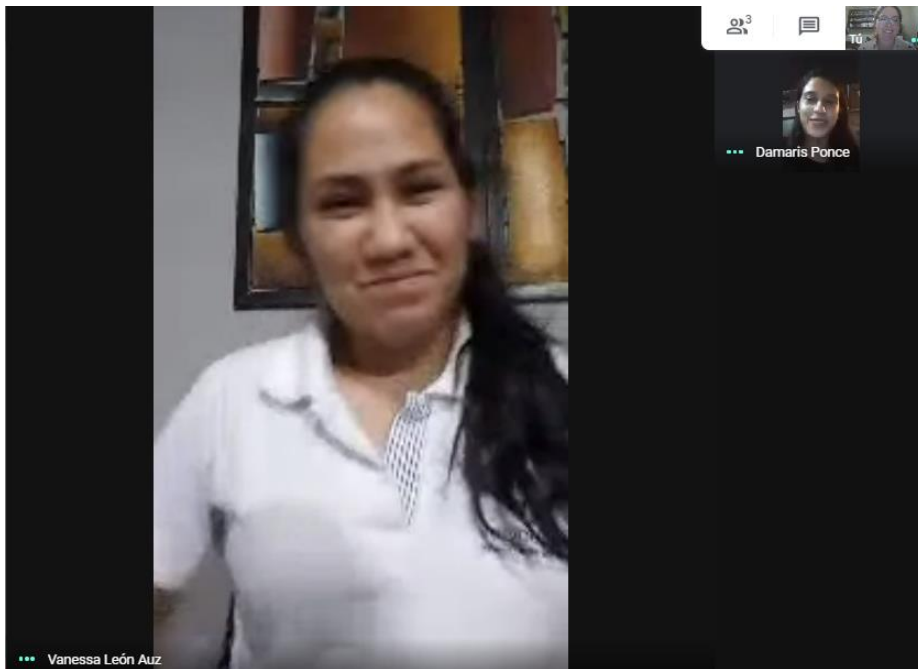
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
ENTREVISTA

Objetivo: Esta entrevista es de finalidad académica. Nos interesa su percepción acerca de los enunciados a continuación desarrollados. La entrevista se plantea en torno a la realidad de su actividad laboral actual, no en función a realidades laborales pasadas, o de suposiciones.

1. Antes de la pandemia ¿ya se manejaba la modalidad de teletrabajo? ¿En qué casos se aplicaba el teletrabajo y quienes podrían acceder a esta modalidad?
2. ¿La modalidad de teletrabajo resulta un buen método para cumplir con las funciones actualmente o ha generado una carga mayor?
3. ¿Qué cargos altos de colaboradores se tuvieron que quedar trabajando de manera presencial durante la emergencia sanitaria?
4. Actualmente, ¿Se encuentran laborando de manera presencial? ¿Qué cargos?
5. ¿La empresa cuenta con todos los protocolos de seguridad en relación a la emergencia sanitaria para el acceso a lugares estratégicos?
6. ¿Qué medidas ha aplicado la empresa durante la pandemia a beneficio de las colaboradoras?
7. ¿Qué cambios (físicos o de operaciones) se dieron o se están planeando llevar a cabo en sus operaciones para proteger a los colaboradores contra el COVID-19?
8. ¿Podría comentarnos acerca de buenas prácticas de la empresa en respuesta a la emergencia sanitaria por COVID-19, que puedan ser útiles para aplicar en otras empresas?
9. ¿Existen preocupaciones laborales o familiares por parte de las colaboradoras? En caso de ser Sí, ¿de qué manera se manifiestan?
10. ¿Considera que la mujer trabajadora cuenta con un equilibrio entre su carga laboral y la carga familiar o del hogar? ¿cómo lo logran?
11. ¿La empresa considera la doble presencia como un riesgo laboral? En caso de que la respuesta sea sí, ¿cuentan con estrategias para disminuirla?
12. ¿Cuáles son los recursos con los que cuentan las mujeres para poder fortalecer sus capacidades y toma de decisiones?
13. ¿Cuáles cree que son las consecuencias negativas del conciliar a la vez la vida laboral, personal y familiar? ¿Considera que las consecuencias son diferentes para hombres y mujeres?

14. ¿Piensa que por el hecho de ser mujer posee una mayor carga ya sea laboral o familiar en relación a la carga del hombre? ¿Por qué?
15. ¿Pensó alguna vez que el hecho de ser mujer la ponía en desventaja frente al desempeño de sus actividades o posibilidades de promoción en su trabajo?
16. ¿Cómo genera usted equilibrio entre trabajo y familia en estos momentos?
17. Desde su perspectiva, ¿existe dentro de la organización posibilidades de desarrollo basadas en una igualdad de género?
18. ¿Qué cambios usted sugeriría que se lleven a cabo dentro de la organización para lograr un equilibrio entre el rol de la mujer y el hombre?

Evidencia de la realización de la entrevista:



- **Entrevista a Jefe de Laboratorio**

Preguntas:

1. **Antes de la pandemia ¿ya se manejaba la modalidad de teletrabajo? ¿En qué casos se aplicaba el teletrabajo y quienes podrían acceder a esta modalidad?**

Yo siempre he trabajado en el área de producción entonces hablar de teletrabajo en el área productiva es un poco complicado. Hasta donde yo tengo entendido no. No creo que se haya aplicado teletrabajo antes. En base a su experiencia, ¿En algún momento hubo una situación por la que usted no haya podido ir a laborar a la empresa, por lo tanto, tenía que

teletrabajar y que la empresa le haya dado apertura? No por la naturaleza de mi trabajo no es posible.

2. ¿La modalidad de teletrabajo resulta un buen método para cumplir con las funciones actualmente o ha generado una carga mayor?

Dentro de las actividades que yo cumplo, tengo una carga laboral operativa que es bastante alta. Entonces, esa carga laboral operativa no la puedo manejar mediante teletrabajo, pero, por ejemplo, otros temas de planificación, revisión de información, temas de reportes esos si se puede manejar por teletrabajo. Es un poco más complicado, genera mucha más carga de trabajo porque estando en casa no solo te tienes que ocupar del trabajo, cuando llegas al trabajo te encargas de hacer tu trabajo, pero estando en casa haciendo teletrabajo es una locura porque el niño sale diciendo ‘mamá’, el resto de la familia están todo el tiempo solicitando atención entonces, dedicarse exclusivamente hacer alguna cuestión de la casa es bien complicado y más sobre todo si tienes hijos pequeños.

3. ¿Qué cargos altos de colaboradores se tuvieron que quedar trabajando de manera presencial durante la emergencia sanitaria?

Con la emergencia sanitaria a mí me dieron la opción de quedarme en casa o de venir a trabajar. Yo decidí quedarme en casa básicamente por miedo, tuve la apertura por parte de la empresa en decidir qué hacer durante las primeras semanas yo no vine a la finca, pero estuve pendiente de las cosas que tenía que hacer, de verificar que las cosas tuvieron bien hechas, de generar la información y reportes que se generan aquí y eso es lo que te puedo decir con respecto a mi trabajo. No podría yo comentarte de los otros cargos.

4. Actualmente, ¿Se encuentran laborando de manera presencial? ¿Qué cargos?

No, actualmente estamos laborando de forma presencial desde los primeros días de mayo con todas las precauciones de bioseguridad y eso.

5. ¿La empresa cuenta con todos los protocolos de seguridad en relación a la emergencia sanitaria para el acceso a lugares estratégicos?

Si, se siguen las mismas directrices que en todas partes. El uso obligatorio de tapabocas en lugares cerrados, mantener la distancia con el resto de persona, limpieza de superficie, lavado de mano y tenemos los espacios separados para aplicar el distanciamiento.

6. ¿Qué medidas ha aplicado la empresa durante la pandemia a beneficio de las colaboradoras?

Los equipos de protección son cosas que nos dan normalmente, con o sin emergencia sanitaria, aquí en el laboratorio usamos mascarilla para evitar aspirar reactivos. Como parte de la protección de epps, eso se mantuvo. Lo que nos dieron luego fue unas mascarillas reutilizables, suplementos que necesitan para limpieza, desinfección.

7. ¿Qué cambios (físicos o de operaciones) se dieron o se están planeando llevar a cabo en sus operaciones para proteger a los colaboradores contra el COVID-19?

Aquí en el laboratorio se hicieron pruebas los primeros días de mayo que yo regresé para saber quién tenía y quién no. Entonces con esa premisa ya podemos saber quiénes son inmune y quiénes no. Yo aquí trabajo con 10 personas, de las cuales 2 no se han enfermado, de ahí el resto absolutamente todos, entonces eso te da como una tranquilidad, esas pruebas rápidas se las hicieron ahí en el dispensario médico para estar tranquilo, para tener certeza de que podemos volver a trabajar con seguridad.

8. ¿Podría comentarnos acerca de buenas prácticas de la empresa en respuesta a la emergencia sanitaria por COVID-19, que puedan ser útiles para aplicar en otras empresas?

Aquí se utilizan los sistemas biométricos para el control de la asistencia y el control de la comida, eso dejó de utilizarse desde que comenzó la emergencia sanitaria por ser una superficie que se puede contaminar y que puede ser una cuestión de contagio. Tan pronto se supo de este tema de la pandemia se tomó la decisión de no seguir usando esa sistema que necesite que necesite la marcación de la palma de la mano esa fue una de las primeras medidas que se implementó otra de las medidas que se implementó fue la desinfección de las zonas con mochilas y desinfectantes entonces eso es algo que todavía se mantiene dos o tres veces por semana sabemos hacer una desinfección de todo el área de laboratorio con la sustancias que nos dieron y como te decía el uso de equipos de protección personal y desinfección eso es algo permanente para nosotros no es algo nuevo.

9. ¿Existen preocupaciones laborales o familiares por parte de las colaboradoras? En caso de ser Sí, ¿de qué manera se manifiestan?

Creo que eso es parte de los entornos laborales resulta muy difícil llegar al trabajo y dejar los problemas de la casa afuera. Es más fácil llegar a la casa y dejar los problemas de trabajo afuera que llegar al trabajo y dejar los problemas de casa afuera entonces pues yo sí creo que eso influye en cómo tú te desenvuelves que tanto de atención prestas en las cosas que estás haciendo sobre todo cuando son problemas un poco más serios por

ejemplo enfermedades de las personas que viven contigo, sin embargo, esto se refleja en tu estado de ánimo, más no probablemente no necesariamente estoy correlacionada a tu desempeño laboral, no debería.

10. ¿Considera que la mujer trabajadora cuenta con un equilibrio entre su carga laboral y la carga familiar o del hogar? ¿cómo lo logran?

No. ¿Equilibrio? ¿Cuándo? Sales a trabajar muy temprano, sin embargo, tienes que trabajar en la jornada completa y cuando regresas a casa tienes millones de cosas que hacer empezando por atender a tu hijo entonces yo no creo que sea fácil tener un equilibrio porque es una cuestión que resulta muy muy agotadora. Por ejemplo, cuando yo me voy de casa mi hijo está dormido y cuando yo regreso a casa a las 6:00 de la tarde mi hijo se duerme al máximo a las 10 entonces yo me pongo a ver el tiempo en que yo tengo para mi hijo solamente son cuatro horas al día eso no es nada entonces me parece que no es una cosa equilibrada me parece que esto es una cosa con la que teníamos que lidiar en el mundo actual. Antes no normalmente la mamá no trabajaba pasamos mayor tiempo con los niños eran otras épocas pero ahora a pesar de que uno tiene más espacio laboral en otras partes como que se resiente al final del día el no pasar tanto tiempo con tú con tus hijos sobre todo cuando son pequeños porque cuando ya son niños de 10 años en adelante ya los muchachitos no quieren ni verte pero cuando son niños te esperan con ansia en espera estar cerca tuyo cuando tú llegas quieren toda la atención que tú les puedas dar y muchas veces esa atención es de miti y miti porque tienes que cocinar porque tienes que preparar la merienda porque tienes que ayudar a organizar la casa que lavar la ropa y no siempre tienes el tiempo que quisieras tener para prestarle atención a tu hijo porque a la final yo pienso que si por ejemplo a mí me llega a pasar algo aquí en Produmar, si yo me muero mañana, pasado mañana van a tener van a tener 15 personas que quieren mi puesto y seguramente van a tener tres o cuatro buenos candidatos seguramente para el final de la semana ya me habrán reemplazado y no se acordará en cómo me llamaba, en cambio en casa es totalmente diferente y los niños sienten la falta de sus padres tarde o temprano.

11. ¿La empresa considera la doble presencia como un riesgo laboral? En caso de que la respuesta sea sí, ¿cuentan con estrategias para disminuirla?

No creo porque la verdad es que lo que yo puedo decir a favor de la empresa es que yo nunca he tenido restricciones con respecto a o sea no recuerdo una sola vez en estos 13 años que trabajo aquí que yo haya pedido permiso para hacer algo y me haya dicho que no o que yo no me haya sentido bien si quiero irme a mi casa y me hayan dicho que no.

Produmar en ese aspecto es una empresa que es muy muy flexible con todas las cosas que uno quiere hacer. El compromiso de uno ya depende de las cosas que tiene que hacer entonces si yo tengo que hacer xyz cosa no me puedo ir puedo hasta que no las termine, hasta que no las organice pero es parte de mi compromiso con la empresa entonces yo siento que la empresa retribuye eso con la flexibilidad de los horarios, cierto tipo de necesidad que uno tiene, entonces, no es una cuestión que sienta que por trabajar me pierdo momentos importantes de mi hijo. Por decir algo, yo si conozco otros lugares por ejemplo donde ha trabajado mi hermana, ella nunca puede asistir o mejor dicho no podía ir a una presentación de sus hijas en el colegio en la mañana porque era un problema para pedir permiso, yo no tengo ningún problema yo nunca he tenido ese tipo de problema. Siempre he tenido la apertura de utilizar el tiempo lo que sí siento que no puedo pasar tanto tiempo con mi hijo como yo quisiera, pero ya es parte de lo que hacemos ahora.

12. ¿Cuáles son los recursos con los que cuentan las mujeres para poder fortalecer sus capacidades y toma de decisiones?

Ese es otro punto súper a favor de Produmar yo no recuerdo haber sentido falta de apoyo de parte de la empresa para cualquier cosa que yo he querido emprender. Si lo que yo estoy pidiendo tiene algún sentido tiene un objetivo, siempre he tenido carta abierta para todo no podría decirles que no yo quiero ser tal cosa pero la empresa no me apoya, no. Siempre que yo he querido he querido emprender he tenido el respaldo de Produmar.

13. ¿Cuáles cree que son las consecuencias negativas del conciliar a la vez la vida laboral, personal y familiar? ¿Considera que las consecuencias son diferentes para hombres y mujeres?

Si son diferentes porque una mujer en un trabajo no solamente tiene que ser bueno, sino que tiene que demostrar que es bueno normalmente cuando contratan a un hombre para hacer un trabajo dan por sentado que va a estar bien pero no es lo mismo cuando contratan a una mujer siempre hay como esa duda de y ‘¿será que puedes?’ Y ahí ya pues es parte de esfuerzo demostrar que tanto puedes hacer que tanto puedes rendir eso es una cuestión que yo siempre he visto no aquí en Produmar pero en muchos otros lados y bueno eso es una diferencia importantísima entre hombres y mujeres, digan lo que diga que la igualdad no mentira eso no existe siempre las mujeres les toca trabajar mucho más para conseguir una igualdad de género cuando se compara con el trabajo. En cuanto a la familia es prácticamente lo mismo el concepto es que el padre es el proveedor y la madre es la cuidadora, pero resulta que termina siendo todo el tiempo. Pero al final cuando ya

cumples tu ciclo de que tus hijos estén grandes ahí ya depende de que también pudiste consolidar tu profesión tu realización como profesional y el cuidar a tus hijos y el mantenimiento de tu familia pero yo sí creo que hay mucha diferencia o sea difícilmente veo padre sintiéndose culpable del poco tiempo que pasan con sus hijos.

14. ¿Piensa que por el hecho de ser mujer posee una mayor carga ya sea laboral o familiar en relación a la carga del hombre? ¿Por qué?

Sí claro que si es lo que te acababa es por el hecho de ser mujer tú tienes que principalmente este tipo de trabajo que son trabajo de campo que es un trabajo productivo siempre como que la mentalidad es ‘¿será que puede?’ Entonces te toca trabajar mucho más para cumplir el estándar. Tienes que ser excelente para que te comparen con un varón que es bueno. En mi caso mi marido lava platos, lava ropa pero que a veces le digo chuta pobrecito debe venir cansado, yo estoy cansada pero pienso en eso entonces muchas veces yo misma me recargo de trabajo y no sé creo que es por la forma en que lo crían a uno creo yo.

15. ¿Pensó alguna vez que el hecho de ser mujer la ponía en desventaja frente al desempeño de sus actividades o posibilidades de promoción en su trabajo?

Si siempre, no necesariamente hay tiempo Produmar pero eso es una cosa que pasa siempre por el hecho de ser mujer. Por ejemplo, necesitan un técnico de campo hay cinco hombres y una mujer o sea tiene que ser la más bacán del mundo para que digan ay si contratemos a esa chica para hacer este trabajo, es muy difícil.

16. ¿Cómo genera usted equilibrio entre trabajo y familia en estos momentos?

Yo dejo los problemas del trabajo en el trabajo o sea yo llego a la casa y me dedico a mi casa y mi prioridad o sea la primera cosa más importante para mí es mi familia y entonces los fines de semana es la parte en que yo equilibrio el no haber estado presente todo el tiempo durante la semana pues aprovecho el fin de semana para darle una mayor calidad de tiempo a mi familia y estar pendiente de las cosas. D: ¿Y durante la emergencia sanitaria como pudo equilibrarla? Está emergencia sanitaria es una cosa que no la teníamos en el radar, pero es cuestión de disciplinarse, de hacer que el resto de tu familia entre en razón, es bien difícil. Por ejemplo en mi caso yo dependo mucho de mi entorno familiar porque mi mamá es la persona que cuida a mi hijo pequeño entonces mi mamá también cuida a mi sobrina entonces es interacción con mi hermana con mi sobrina es un poco complicada ha sido un poco complicada durante el tiempo de emergencia sanitaria básicamente porque algunas personas no entienden por su formación o no sé por qué,

razón no entiende el tema de bioseguridad, no entienden la enfermedad que les precede, minimizan las cosas y ha generado un conflicto que es bien difícil sacar adelante pero hay que poner reglas y listo.

17. Desde su perspectiva, ¿existe dentro de la organización posibilidades de desarrollo basadas en una igualdad de género?

Si aquí sí, yo podría creo que esto es uno de los pocos lugares en donde se puede ver que hay una igualdad o sea no hay el tema de ‘estas son mujeres y no pueden’ entonces aquí te ven como persona, no como si eres hombre o mujer y la capacidad que tienes tú de llevar ciertas cosas no, de ayudar a crecer está empresa entonces eso es una cosa muy importante porque no tienes que estar en competencia, la competencia es contigo misma y es en grupo para generar un valor agregado y un crecimiento en las cosas que hacemos entonces yo aquí no veo el tema de desigualdad de género, en otros lados si muchos. En todos estos años no puedo decir a no me dieron la oportunidad de hacer tantas cosas no puedo decir. C: ¿usted conoce de casos que hayan sufrido esta discriminación laboral por ser mujer? Si eso pasa todo el tiempo por ejemplo si vas a contratar a una persona para laboratorio allá, pero tiene que ser un chico porque si es chica no se puede quedar o no sé qué entonces eso pasa todo el tiempo eso sí lo he visto muchísimo

18. ¿Qué cambios usted sugeriría que se lleven a cabo dentro de la organización para lograr un equilibrio entre el rol de la mujer y el hombre?

No, no tengo mayores sugerencias porque como te decía yo creo que aquí en Produmar es una cosa que está muy muy igualitario entonces yo realmente estoy orgullosa de trabajar aquí me siento cómoda me siento muy tranquila. No quisiera que pienses que estoy en mi zona de confort no es estar en la zona de confort porque eso como que te estanca pero yo me siento muy bien de trabajar en Produmar de ser parte de este equipo que ha logrado pues crecer tanto, de tener con lo que yo entré a trabajar a aquí en el 2007 a lo que tenemos ahora y en lo que somos ahora a nivel nacional pues cuando yo digo que trabaja en Produmar yo floto para mí es un orgullo y yo incentivo a todos equipo de trabajo a verlo de esa forma es un privilegio trabajar aquí. No se me ocurre ninguna sugerencia para decir que debemos mejorar en tal o cual aspecto que refiere a recursos humanos, a cómo se tratan a las personas, no tengo la más mínima queja en lo absoluto.

• **Entrevista a Jefe de Contabilidad**

Preguntas:

1. Antes de la pandemia ¿ya se manejaba la modalidad de teletrabajo? ¿En qué casos se aplicaba el teletrabajo y quiénes podrían acceder a esta modalidad?

No, se la manejaba de manera presencial.

2. ¿La modalidad de teletrabajo resulta un buen método para cumplir con las funciones actualmente o ha generado una carga mayor?

Es más carga laboral. Pienso que todo tiene su espacio y tiene su momento. Yo vivo aquí con mi esposo y mi niño, no tengo más familiares. Entonces cuando recién empezó esto, nos mandaron hacer la cuarentena y nos mandaron a laborar desde casa y yo era la que hacia el desayuno el almuerzo y la merienda, atender al niño y mi esposo estaba saliendo. Esa primera semana en que empezó todo él tenía que salir a trabajar, entonces yo estaba con mi niño de 4 años y justamente en el trabajo en esa temporada estábamos en elaboración de planeaciones, de impuestos de la renta y todo eso. Aparte del cierre del mes porque como es área de contabilidad muchas veces hay hora de entrada, pero no hay hora de salida. Entonces era en casa, el niño y el trabajo.

3. ¿Qué cargos altos de colaboradores se tuvieron que quedar trabajando de manera presencial durante la emergencia sanitaria?

Si, la parte de producción sí estuvo físicamente en la compañía y también personal de Recursos Humanos que se contrató para que ellos estuvieran ahí.

4. Actualmente, ¿Se encuentran laborando de manera presencial? ¿Qué cargos?

Si, ya presencial 100%. Haces por el mismo tiempo de jornada laboral o a veces con las horas extras.

5. ¿La empresa cuenta con todos los protocolos de seguridad en relación a la emergencia sanitaria para el acceso a lugares estratégicos?

Si, a la entrada de la oficina tienen antibacterial, en el comedor también tienen antibacterial líquido, exigen el personal que tengo mascarillas y siempre el ingreso a la compañía en la garita todos los días toman la temperatura antes de ingresar.

6. ¿Qué medidas ha aplicado la empresa durante la pandemia a beneficio de las colaboradoras?

Durante la pandemia la empresa puso como beneficio a los colaboradores que toda persona que se sienta o tuviera problema de salud al igual que sus niños podían llamar o hacer su cita médica online con un proveedor. Los colaboradores que no tenían laptop la

compañía si las proporciona o el caso de una compañera que no tenía laptop que la compañía se la llevó a la casa la máquina para que trabaje.

7. ¿Qué cambios (físicos o de operaciones) se dieron o se están planeando llevar a cabo en sus operaciones para proteger a los colaboradores contra el COVID-19?

En el área de contabilidad vamos todos, pero en otra área van por turnos. Un día alguien va un día a la semana otra persona va dos veces a la semana o, sino que se queda hasta la 1 o 2 de la tarde y ahí se va a su casa. Los escritorios están alejados 2m de distancia, si hay una distancia considerable.

8. ¿Podría comentarnos acerca de buenas prácticas de la empresa en respuesta a la emergencia sanitaria por COVID-19, que puedan ser útiles para aplicar en otras empresas?

Ahora lo que están haciendo en la compañía es lo que el ministerio de salud ha decidido como protocolo. Antes hacían que usted llegaba y la rociaban de alcohol ahora ya no pero si se toma aún la temperatura.

9. ¿Existen preocupaciones laborales o familiares por parte de las colaboradoras? En caso de ser Sí, ¿de qué manera se manifiestan?

Bueno preocupaciones siempre hay. Todos lo van a tener no solo una persona que esté dentro de una compañía. Tengo una compañera que durante la cuarentena si le afectó, se notó más la preocupación porque tuvieron familiares de ella que tuvieron COVID-19 y hasta fallecieron, entonces durante dos días, se notó que algo le pasaba, pero supo sobrellevar la situación.

10. ¿Considera que la mujer trabajadora cuenta con un equilibrio entre su carga laboral y la carga familiar o del hogar? ¿cómo lo logran?

Si hay equilibrio, pero pienso que hay un momento en que ya no puede más y lo manifiesta de otra forma haciendo ejercicio para poder organizar esa situación de estrés. Al principio de la pandemia si fue duro, pero ya es cuestión de adaptarse y de organizarse.

11. ¿La empresa considera la doble presencia como un riesgo laboral? En caso de que la respuesta sea sí, ¿cuentan con estrategias para disminuirla?

Ellos no lo van a poder medir porque, por ejemplo, se preocupan por la empresa. Porque la cabeza lo que dijo es ‘necesito al equipo 100% presencial a partir de mañana’ y así fue, simplemente da la instrucción y nos toca cumplir.

12. ¿Cuáles son los recursos con los que cuentan las mujeres para poder fortalecer sus capacidades y toma de decisiones?

Capacitaciones. En el mes de marzo o abril, tuvimos una capacitación sobre la parte emocional, en dónde decía que hacía la elección entre llorar o convertirse en un pañuelo.

13. ¿Cuáles cree que son las consecuencias negativas del conciliar a la vez la vida laboral, personal y familiar? ¿Considera que las consecuencias son diferentes para hombres y mujeres?

Hay diferentes escenarios, los niños son más apegados a las madres. Las mujeres tienen que hacer más roles. Por ejemplo, cuando estábamos en la cuarentena, tenía que rendir. No se podía trabajar 100% porque tenía que hacer el rol de mamá y hasta el de profesora con el niño. Cómo ya teníamos fecha de entrega de trabajo, así llueve truene o relampaguee, teníamos que entregarlo, entonces si influía en todo, más en el estado de ánimo. Hay otros escenarios en dónde el hombre hace doble rol el de madre y padre, pero ahí ya es una excepción.

14. ¿Piensa que por el hecho de ser mujer posee una mayor carga ya sea laboral o familiar en relación a la carga del hombre? ¿Por qué?

Sí, siempre hay más responsabilidad en la mujer. Porque hay cosas que la mujer tiene que realizar porque madura más rápido que el hombre.

15. ¿Pensó alguna vez que el hecho de ser mujer la ponía en desventaja frente al desempeño de sus actividades o posibilidades de promoción en su trabajo?

En la compañía en la que estoy no he visto que se den este tipo de situaciones que la mujer tenga discriminación no lo he visto en Produmar. Pero si he escuchado en otras compañías que se da esta situación. En Produmar en la parte de producción hay mujeres y hay biólogas, hacen su trabajo igual que los hombres, como quedarse hasta tarde, tener que hacer cosecha. Hay la misma oportunidad para hombres y mujeres.

16. ¿Cómo genera usted equilibrio entre trabajo y familia en estos momentos?

Durante la pandemia si descuido un poco de mi familia si ponía una balanza entre mi familia y mi trabajo más pesaba mi trabajo. Ahora hay un poco más de equilibrio porque ya voy presencialmente y al niño lo dejo con mi suegra y él pasa ahí.

17. Desde su perspectiva, ¿existe dentro de la organización posibilidades de desarrollo basadas en una igualdad de género?

Si las hay. Desde mi punto de vista si la hay.

18. ¿Qué cambios usted sugeriría que se lleven a cabo dentro de la organización para lograr un equilibrio entre el rol de la mujer y el hombre?

Si hay igualdad, no hay discriminación. No cambiaría nada.

- **Entrevista a Analista de Recursos Humanos**

Preguntas:

1. Antes de la pandemia ¿ya se manejaba la modalidad de teletrabajo? ¿En qué casos se aplicaba el teletrabajo y quienes podrían acceder a esta modalidad?

No se manejaba esta modalidad. Solo 100% presencial, pero por a o b motivo no podrías asistir a la oficina si existía cierta flexibilidad. No era como que es lo más normal, pero existía cierta posibilidad de que te puedas quedar en la casa trabajando vía remota.

2. ¿La modalidad de teletrabajo resulta un buen método para cumplir con las funciones actualmente o ha generado una carga mayor?

Es un poco complejo poder responderte esa pregunta porque cuando llegó la pandemia también estábamos sufriendo o pasando más bien un proceso de transición. Ahorita nos estamos manejando bajo un corporativo entonces lo que antes RRHH daba soporte a Produmar ahorita le damos soporte a tres empresas entonces por supuesto que la carga laboral aumentó en un 300%. Pero si me pongo a hacer así súper objetiva y en mi caso personal yo creo que no aumentó como yo soy temas de capacitación y movimientos, todo eso se paralizó temporalmente y de hecho mis actividades era de darle soporte al resto de las áreas porque de hecho yo tampoco no podía asistir a la empresa por motivos externos entonces daba soporte para la emergencia sanitaria fue por ejemplo como asistente de compras en la cual yo consolidaba toda la información de los requerimientos de la emergencia sanitaria como mascarillas, alcohol, temas de higiene personal para el personal obrero que se quedaba dentro de finca entonces yo tenía que hacer el consolidado de tres empresas para poder trabajar con compras y que nos gestione los pedidos pero de ahí temas de capacitación y desarrollo disminuyó.

3. ¿Qué cargos altos de colaboradores se tuvieron que quedar trabajando de manera presencial durante la emergencia sanitaria?

Yo creo que la mayoría fueron posiciones operativas, creo que sin ellos Produmar no hubiese podido salir a flote en ese tiempo de ahí hubieron ciertas posiciones estratégicas como la gerencia general que fue, estuvo la gerencia de producción, la gerente de RRHH y sé que de manera esporádica fue el gerente administrativo pero él se fue integrando

poco a poco ya a lo último pero quien estuvo ahí en plena pandemia fue el gerente general, gerente de producción, gerente de RRHH, trabajo social también fue súper clave en esta época y la jefatura de RRHH. Producción trabajó normalmente.

4. Actualmente, ¿Se encuentran laborando de manera presencial? ¿Qué cargos?

Si hace dos semanas ya estoy trabajando presencialmente. Si hay cargos que aún están en teletrabajo como la trabajadora social y personas con algún grado alto de vulnerabilidad ya sean por enfermedad discapacidad o porque son adultos mayores, el resto de las personas estamos viendo de manera normal.

5. ¿La empresa cuenta con todos los protocolos de seguridad en relación a la emergencia sanitaria para el acceso a lugares estratégicos?

Cuando uno ingresa a Produmar ya es de la garita obligatorio que te tomen la temperatura si ellos detectan de que tienes alguna temperatura que está fuera de lo regular lo notifican y no te permiten el ingreso a la finca y te manden a dispensario médico o dispensario médico va a garita para hacerle las pruebas correspondientes. Si hay alguna duda de que esta persona tenga el virus se le aplica una de esas pruebas rápidas, te pinchan y ya pueden detectar. Si es que hay algún tipo de duda con estas pruebas rápidas te mandan a IESS para la realización de pruebas de sangre en algún laboratorio. De ahí si existen tener puntos con alcohol en gel y en la puerta administrativa han puesto estos platos metálicos es decir desinfectantes para los zapatos, mascarillas también obviamente.

6. ¿Qué medidas ha aplicado la empresa durante la pandemia a beneficio de las colaboradoras?

El tema de las pruebas, hay personas que no tienen la posibilidad de hacerse las pruebas por lo que la empresa compró estas pruebas rápidas. Les han dado mascarillas. El tema de la flexibilidad todavía se mantiene si tiene alguna calamidad.

7. ¿Qué cambios (físicos o de operaciones) se dieron o se están planeando llevar a cabo en sus operaciones para proteger a los colaboradores contra el COVID-19?

Las oficinas como están, están exactamente igual que ahí no es tanto por el tema de COVID-19 sino por tema de estratégico interno que nos ha acoplado a todos recursos humanos en un área, pero no es enfocado por tema de COVID-19. Lo que sí se está aplicando es que las reuniones sean online y se espera que se mantengan.

8. ¿Podría comentarnos acerca de buenas prácticas de la empresa en respuesta a la emergencia sanitaria por COVID-19, que puedan ser útiles para aplicar en otras empresas?

Yo creo que es importante el tema de comunicación nosotros somos una empresa que el 90 % es el personal operativo que tal vez no haya terminado la escuela o el colegio o no saben leer o no saben escribir entonces creo que es muy importante el tema de comunicación que son personas que no están muy enterados del tema o la gravedad del tema lo que nosotros hicimos fue que al inicio de la pandemia mediante una capacitación mostramos ciertas estadísticas de lo que estaba pasando en China y Japón algo que sea más visual de ahí cuando ya se presentó aquí en Ecuador comenzamos a dar trípticos informativos también de que si siente algún síntoma ya sabe dónde acudir o que se comunique al 171 que era la línea del ministerio de salud. Creo que es importante el tema de comunicación estar atento a cuál es nuestro público objetivo, en realidad eran todos, pero cuál predominaba más. Creo que es importante velar por la seguridad de la gente. Nosotros tenemos un campamento ahí en finca la cual son literas y hay habitaciones de 24 o 48 personas, al final si son bastante gente y lo que se hizo fue mantenerlos un poco distante y que estén atentos al uso de mascarilla, que usen alcohol. Otra situación es que la gente estaba muy frustrada sobre ese tema, la gente se tuvo que quedar en finca ya no por 10 días sino 20 días, dentro de la empresa, no podía salir justamente para evitar contagios, había mucha ansiedad. Una de las cosas que la empresa hizo fue contratar a un proveedor que hace un break delicioso, entonces la gente iba a ver su break y créeme que se olvidaba un poco de lo que estaba sucediendo.

9. ¿Existen preocupaciones laborales o familiares por parte de las colaboradoras? En caso de ser Sí, ¿de qué manera se manifiestan?

Bueno yo creo que se lo comunicaban. Hay mucha comunicación entre jefe y colaborador, ellos comunican si alguien está con posible contagio entonces los jefes, veían que podían hacer, hacían lo que hacían y si era algún familiar, era quedarse en la casa.

10. ¿Considera que la mujer trabajadora cuenta con un equilibrio entre su carga laboral y la carga familiar o del hogar? ¿cómo lo logran?

Si, por supuesto. Un tema que puso en aprietos a muchas personas y que tuvieron que hacer de todo un poco. También como beneficio es que Produmar contrató a una doctora en línea, nos pasaron el contacto de una doctora entonces por ejemplo si yo presentaba

algún síntoma la llamaba a está doctora y ella tenía que recetarme algo o asistencia médica y eso fue un plus que Produmar hizo por tema de la pandemia

11. ¿La empresa considera la doble presencia como un riesgo laboral? En caso de que la respuesta sea sí, ¿cuentan con estrategias para disminuirla?

Yo considero que no o sea esta doble presencia va más enfocado Al personal administrativo por lo tanto yo considero que el personal si estaba en la capacidad para poder separar las cosas. Yo creo que en el tema de la pandemia cuando no trabajaba bajo el tema de horarios no porque no voy a trabajar las ocho horas, sino que era bajo objetivo o logros. De hecho, creo que los resultados que se obtuvieron durante la pandemia han sido positivo, la gente se acopló muy bien al teletrabajo, por eso la empresa nunca presionó para que nosotros regresemos de hecho algunos hemos regresado porque quisimos, nunca nos exigieron regresar. No lo consideran como un riesgo porque nunca ha afectado de manera negativa a las colaboradoras.

12. ¿Cuáles son los recursos con los que cuentan las mujeres para poder fortalecer sus capacidades y toma de decisiones?

Yo creo que al instruirse. Al tener accesos a temas de comunicación. Si se ha dado capacitaciones únicamente para mujeres por temas de salud.

13. ¿Cuáles cree que son las consecuencias negativas del conciliar a la vez la vida laboral, personal y familiar? ¿Considera que las consecuencias son diferentes para hombres y mujeres?

No cumplir ninguna de las dos cosas. En el entorno en el que estamos y que nuestro país siga siendo tan machista si hay diferencia. La mujer ecuatoriana, por ser mujer, le toca cocinar, planchar y tienen estos hábitos tan arraigados.

14. ¿Piensa que por el hecho de ser mujer posee una mayor carga ya sea laboral o familiar en relación a la carga del hombre? ¿Por qué?

Si, va relacionado a la anterior pregunta. Es por nuestro entorno un poco machista. Es un tema cultural.

15. ¿Pensó alguna vez que el hecho de ser mujer la ponía en desventaja frente al desempeño de sus actividades o posibilidades de promoción en su trabajo?

De manera personal, no me siendo afectada ni me he sentido afectada. Pero es algo que sucede, aún está vigente en nuestro entorno y en los países de Latinoamérica.

16. ¿Cómo genera usted equilibrio entre trabajo y familia en estos momentos?

En este momento, salgo de la oficina y me desconecto al 100%. Ese ha sido mi lema desde que empecé a trabajar, hay horas para trabajar, hay horas para descansar, hay horas para mantener a tu familia. Ese es mi modalidad de trabajo, contada son las veces que me he traído la laptop del trabajo para trabajar, pero si durante la pandemia hubo un día que trabajé hasta en la madrugada, pero fue por un tema puntual. La reestructuración del área, la reestructuración de la empresa hubo muchas cosas y tras eso la pandemia, entonces todo se complicó, pero siempre he tratado de separar, trabajo en el trabajo y en mi casa descanso y estoy con mi familia.

17. Desde su perspectiva, ¿existe dentro de la organización posibilidades de desarrollo basadas en una igualdad de género?

Sí. Se puede evidenciar mediante procesos, hay cargos muy muy específicos en el cual se indica el género. Yo sí creo que existe un trato igualitario. Por ejemplo, si yo quiero un supervisor de producción, lo que más hay en el campo son hombres y eso no significa que no haya mujeres, pero lo que más hay son hombres pero no es que te dicen ‘yo quiero hombre’ porque de hecho hay una mujer como jefa de producción y es la única que está dando la cara dentro del proceso de producción como tal. Entonces no considero que están limitados en ese tema, y en la parte administrativa lo que más hay son mujeres. Hay mujeres operarias también.

18. ¿Qué cambios usted sugeriría que se lleven a cabo dentro de la organización para lograr un equilibrio entre el rol de la mujer y el hombre?

Como te digo no he detectado acciones o actividades que yo digo que beneficie a los hombres. Lo que diría es realizar más actividades de integración, actividades de liderazgo en la cual participen hombres y mujeres. Ese tema es muy importante, ya que piensan que cómo es una empresa de campo, es una empresa acuícola, productora donde el 90% son hombres, se cree que las mujeres no tienen el poder o la forma de liderar tantos hombres, a ver que si lo hay. Tenemos a la jefa de laboratorio que ella lidera a hombres, está la jefa de producción que tiene como 200 personas a cargo y todos son hombres entonces yo creo que sería más aumento de empoderamiento a mujer o liderazgo. Pero no son cosas de cambio porque como te digo no hay diferencia entre hombre o mujeres. Serían más actividades que refuercen estas culturas a un equilibrio.



Guayaquil, 15 de Julio 2020

Señores:
FACULTAD DE FILOSOFÍA, CIENCIAS Y LETRAS
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Ciudad.-

De mis consideraciones:

Yo, Nelly Judith Solís Peña, con cédula de identidad #0917304800, Gerente de Recursos Humanos de la Empresa PRODUMAR S.A., autorizo la publicación en el repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil con fines académicos del trabajo de titulación. "La mujer en tiempos de COVID-19: La doble presencia en su desempeño laboral. Un estudio a las colaboradoras del área administrativa de una empresa acuícola en el cantón Durán durante el primer semestre del año 2020." realizado por la Srta. Ponce Castro Damaris Mailen, para la obtención del título Licenciada en Psicología Organizacional Cualquier otro fin que se le de a este documento deberá ser aprobado por los directivos de la empresa.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Nelly Solís Peña", written over a faint circular stamp.

Nelly Solís Peña
Gerente de Recursos Humanos
Produmar S.A.
(04) 600-0208



PRODUMAR
PRODUCTORES ACUÍCOLAS

Guayaquil, 15 de Julio 2020

Señores:
FACULTAD DE FILOSOFÍA, CIENCIAS Y LETRAS
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Ciudad.-

De mis consideraciones:

Yo, Nelly Judith Solís Peña, con cédula de identidad #0917304800, Gerente de Recursos Humanos de la Empresa **PRODUMAR S.A.**, autorizo la publicación en el repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil con fines académicos del trabajo de titulación. "**La mujer en tiempos de COVID-19: La doble presencia en su desempeño laboral. Un estudio a las colaboradoras del área administrativa de una empresa acuícola en el cantón Durán durante el primer semestre del año 2020.**" realizado por la Srta. **Villavicencio Benalcázar Carolina Denisse**, para la obtención del título **Licenciada en Psicología Organizacional** Cualquier otro fin que se le de a este documento deberá ser aprobado por los directivos de la empresa.

Atentamente,

Nelly Solís Peña
Gerente de Recursos Humanos
Produmar S.A.
(04) 600-0208



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

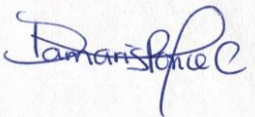
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Ponce Castro, Damaris Mailen**, con C.C: # **0952425122** autor/a del trabajo de titulación: **La mujer en tiempos de COVID-19: La doble presencia en su desempeño laboral. Un estudio a las colaboradoras del área administrativa de una empresa acuícola en el cantón Durán durante el primer semestre del año 2020**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **11 de septiembre de 2020**

f. 

Nombre: **PONCE CASTRO, DAMARIS MAILEN**

C.C: **0952425122**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

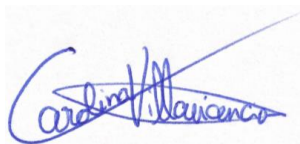
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Villavicencio Benalcázar, Carolina Denisse**, con C.C: # **0925308512** autor/a del trabajo de titulación: **La mujer en tiempos de COVID-19: La doble presencia en su desempeño laboral. Un estudio a las colaboradoras del área administrativa de una empresa acuícola en el cantón Durán durante el primer semestre del año 2020**, previo a la obtención del título de **Licenciado en Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 11 de **septiembre** de **2020**

f. 

Nombre: **VILLAVICENCIO BENALCÁZAR, CAROLINA DENISSE**

C.C: **0925308512**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	La mujer en tiempos de COVID-19: La doble presencia en su desempeño laboral. Un estudio a las colaboradoras del área administrativa de una empresa acuícola en el cantón Durán durante el primer semestre del año 2020		
AUTOR(ES)	Ponce Castro, Damaris Mailen – Villavicencio Benalcázar, Carolina Denisse		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Cabezas Cordova, Belén Elizabeth		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.		
CARRERA:	Psicología Organizacional		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Psicología Organizacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	11 de septiembre del 2020	No. DE PÁGINAS:	147
ÁREAS TEMÁTICAS:	Mujer, doble presencia y teletrabajo		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Doble presencia, teletrabajo, COVID-19, riesgos psicosociales, mujer, desempeño.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras)	<p>A lo largo de la historia, la mujer ha desempeñado varios roles que, a la vista de la sociedad, es considerada inferior. Se sabe que estos hechos se dan más que nada por la cultura y contexto que se vive en el lugar determinado. En la actualidad, la mujer aún desempeña la mayor parte de las tareas del hogar además de cumplir con las exigencias laborales. Por tal motivo la existencia del riesgo de la doble presencia, es de suma importancia, ya que este afecta de manera negativa en el desempeño de la colaboradora. Ahora bien, se sabe que la doble presencia es el equilibrio entre la carga familiar y laboral de una mujer trabajadora, existen momentos en que este equilibrio se ve afectado, en muchos casos por factores externos, que tomando en cuenta los acontecimientos actuales, el mundo de encuentra en medio de una pandemia, por tal motivo este equilibrio se ve afectado de una mayor manera, siendo la mujer la que carga con el peso de las tareas del hogar – y que estas han aumentado- y la responsabilidad laboral.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593- 95 929 2372 - +593 99 578 0164	E-mail: damarisponce98@hotmail.com Carolinavillavicencio2007@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):::	Nombre: Carrillo Saldarreaga Sofía Viviana, Mgs. Teléfono: +593-4-2209210 ext. 1413 - 1419 E-mail: sofia.carrillo@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
No. DE REGISTRO (en base a datos):			



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

No. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	