



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios de Postgrado
Maestría en Gestión Humana y Organizacional

**INCLUSIÓN DE GENERO FEMENINO EN PUESTOS OPERATIVOS DE UNA
EMPRESA DE PRODUCCIÓN.**

Jorge Alberto Bautista Calderón

Guatemala, septiembre 2023

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal de de León

Secretaria

M.A Karla Amparo Carrera Vela

M.Sc. José Mariano González Barrios

Representantes de los Profesores

Viviana Raquel Ujpán Ordóñez

Nery Rafael Ocox Top

Representantes Estudiantiles

M.A. Olivia Marlene Alvarado Ruíz

Representante de Egresados

MIEMBROS DEL CONCEJO ACADÉMICO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Maestro Ronald Amilcar Solís Zea

Director Departamento de Postgrado

Maestra Gabriela Alvarez García

Maestro Francisco José Ureta Morales

Maestro Miguel Alfredo Guillén Barillas

Maestro Mario Colli Alonso

Docentes titulares



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



Cc. Archivo

CODIPs. 1511-2023

ORDEN DE IMPRESIÓN TRABAJO DE GRADUACIÓN

09 de septiembre de 2023

Licenciado (a)

Jorge Alberto Bautista Calderon

Presente

Maestrante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el **Punto SÉPTIMO (7°)** del **Acta CUARENTA Y SEIS - DOS MIL VEINTITRÉS (46-2023)**, de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 06 de septiembre de 2023, que copiado literalmente dice:

"SÉPTIMO: Se conoció el expediente que contiene el Trabajo de Graduación titulado: **"Inclusión de género femenino en puestos operativos de una empresa de producción."** de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional, realizado por :

Jorge Alberto Bautista Calderon

Registro Académico: 200010750

CUI: 1619399960101

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Trabajo de Graduación de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 2° cohorte con categoría en artes.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizabal de León
SECRETARIA DE ESCUELA II

/Verna



Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 206
postgrado@psicousac.edu.gt

D.E.P.Ps 314-2023

Guatemala 29 de agosto de 2023

**Autorización para impresión proyecto de investigación.
Maestría en Gestión Humana y Organizacional**

Licenciada (o)

Jorge Alberto Bautista Calderon

Maestrante

Licenciada (o) Bautista Calderon:

Después de saludarle cordialmente, transcribo a usted el Punto QUINTO del ACTA No. CADEP-Ps-12-2023 de fecha nueve de agosto del dos mil veintitrés: El director del Departamento de Estudios de Postgrado invitó al Maestro Miguel Alfredo Guillén Barillas para que presente el informe del maestro Jorge Ernesto Rodas López quien supervisó los trabajos de graduación como responsable del curso de Seminario III de investigación, de los maestrantes de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 2da cohorte y a la a la maestra Astrid Irene Ríos quien supervisó los trabajos de graduación como Tutora de investigación de los maestrantes de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 3ra cohorte. Este trabajo representa el último paso para culminar con los requisitos de graduación de la Maestría. Para tal efecto, los miembros del Concejo Académico del Departamento revisaron los documentos que fueron presentados y realizaron algunas preguntas sobre contenidos que fueron de interés debido a lo innovador del tema, la metodología utilizada, entre otros. Considerando, Reglamento del Sistema de Estudios de Postgrado, Capítulo III, Evaluación del Rendimiento Académico, Artículo 61. Atribuciones del Consejo Académico, literal b, Resolver los asuntos presentados por el Director de Estudios de Postgrado; sobre la Dirección del Departamento, Artículo 66. Atribuciones de la Dirección, literal f, Organizar y supervisar el funcionamiento del control académico basado en lo dispuesto por la Coordinadora General del Sistema de Estudios de Postgrado, n. Extender certificación de cursos, constancia de derechos de graduación y certificación de actas de graduación; sobre la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes, Artículo 86. Graduación. Cumplidos los requisitos estipulados en este Reglamento y en el Normativo específico de la Unidad Académica, se le otorgará al profesional el grado que corresponda en acto público. Considerando, el Normativo del Departamento de Estudios de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, en el artículo 9, Funciones del Concejo Académico, literal g, Conocer sobre asuntos estudiantiles de los programas de estudios de postgrado, tales como proyectos de investigación, solicitudes específicas y otros asuntos no previstos, se **ACUERDA:** Autorizar la impresión del trabajo final de graduación con el título **"Inclusión de género femenino en puestos operativos de una empresa de producción."**

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

M.Sc. Mariano González
Director en funciones
Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas





Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 407
Tel. 2418-7561 postgrado@psicousac.edu.gt



Ref. 013-MGHOA-10-2021
Guatemala, 22 de noviembre de 2021


Maestro Ronald Solís Zea
Director Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Estimado Maestro Solís:

Reciba un saludo cordial. Por este medio hago de su conocimiento que emito **DICTAMEN TÉCNICO FAVORABLE** al trabajo de graduación del (de la) estudiante BAUTISTA CALDERON, JORGE ALBERTO, con carné 200010750, previo a optar al grado de Maestro(a) en Gestión Humana y Organizacional, el cual acompañé durante su realización.

Dicho trabajo de graduación lleva por título "Inclusión de género femenino en puestos operativos de una empresa de producción".

Atentamente,



Jorge Ernesto Rodas López
Licenciado en Psicología
Colegiado Activo # 7980
Diplomado en Psicología Terapéutica
Asesoría en Intervención y Atención
Integral de Conductas Adictivas

M. A. Jorge Ernesto Rodas López

Licenciado en Psicología.
Colegiado activo #7980

Jorge Alberto Bautista Calderón

Técnico en Orientación Vocacional y Laboral

Licenciado en Psicología

Colegiado No. 14611

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1	3
1.1 Generalidades de la investigación	3
1.2 Área y línea de investigación	4
1.3 Planteamiento del problema	5
1.4 Justificación.....	8
1.5 Enfoque y diseño de la investigación.....	9
1.6 Alcance	11
1.7 Limites.....	11
1.8 Objetivos:	12
1.8.1 General.....	12
1.8.2 Específicos.....	12
1.9 Categorías.....	13
CAPITULO 2	14
2.1 Generalidades.....	14
2.2 Concepto de trabajo	15
2.3 Población general trabajando	16
2.4 Mujer y trabajo.....	17
2.4.1 Aporte de la mujer trabajadora al bienestar social.....	18
2.4.2 Obstáculos en la obtención del empleo.....	20
2.4.3 Percepción hacia la mujer en el trabajo.....	21
2.5 Concepto de percepción:.....	23
2.6 Poder y segregación.....	24
2.7 Labor doméstica y su efecto en la percepción del empleador.....	25
2.8 Ámbito legal.....	26
2.9 Efectos de la desigualdad en oportunidades de trabajo para mujeres	27
2.10 Mujer y trabajo en Guatemala.....	28
2.11 Exclusión de la mujer en el área laboral	30

Tabla No.1	31
Población desempleada de 15 años y más, por sexo, según área geográfica	31
Tabla No.2	31
Población desempleada de 15 años y más, por sexo, según grupos de edad	31
Tabla No.3	32
Población desempleada de 15 años y más, por sexo según nivel educativo.....	32
CAPITULO 3	35
3.1 Diseño de la investigación:	35
3.2 Sujetos	35
3.3 Instrumento:	36
3.4 Árbol de categorías:	37
Tabla 4: Árbol de categorías	38
3.5 Pilotaje:	38
3.6 Cantidad de preguntas:	39
3.7 Procedimiento de la investigación (lista de actividades)	40
CAPITULO 4	42
4.1 Resultados del trabajo de campo:	42
Tabla 5. Matriz de análisis de contenido	43
Figura 1: Percepción de puestos que pueden ser ocupados por mujeres	47
Figura 2: Percepción de capacitaciones necesarias para aplicar a un puesto operativo	48
Figura 3: Percepción de ventajas o desventajas de colaboradores operativos al relacionarse con colegas mujeres	50
Figura 4: Percepción de aportes al desempeño de área por causa de mujeres	51
Figura 5: Aplicación de ley en materia de inclusión o discriminación.....	53
Figura 6: Aplicación del término de inclusión en el código de ética de la empresa.....	54
Figura 7: Identificación de herramientas para la selección de personal operativo	56
4.2 Análisis Integral de resultados	57
CAPITULO 5	60
5.1 Conclusiones	60
5.2 Recomendaciones	61

CAPITULO 6	64
Propuesta de proyecto: Guía para la Inclusión e integración de personal de género femenino para puestos operativos.	64
6.1 Análisis de participantes	65
Limitaciones:	68
6.2 Análisis de problemas.....	69
6.3 Análisis contextual y diagnostico	71
6.4 Análisis de objetivos	73
6.5 Análisis de opciones	75
Tabla 07	76
Análisis de opciones.....	76
6.6 Marco Conceptual	78
6.7 Matriz de proyecto	82
6.8 Presupuesto	90
6.9 Cronograma de actividades	91
6.10 Evaluación del proyecto.....	93
ANEXOS.....	95
Referencias	95
Consentimiento informado – Información general.....	99
Consentimiento informado – Autorización de registro:	101
Protocolo de entrevista:	103
Transcripciones	104

INTRODUCCIÓN

La propuesta que se realiza en este documento comprende dos fases esenciales, la primera, recopiló la información de los involucrados en el desempeño de trabajo operativo de una planta de producción, para analizar cuáles son los argumentos que se manejan para sustentar las razones para no contratar de forma abierta y controlada a hombres como a mujeres en puestos operativos. Una segunda fase, propone un proyecto que permita evaluar objetivamente la viabilidad de la ocupación de mujeres para los puestos de trabajo que, en la actualidad, son desempeñados por hombres.

Se identificó que al presentar el informe final de esta investigación, se aportó la información necesaria para sensibilizar a los involucrados de esta empresa, permitiendo apertura a cambios en la inclusión y conformación de equipos versátiles, es decir, que puedan aportar diferentes habilidades en diferentes contextos, para poder cumplir con la normativa, pero principalmente para fortalecer su gestión de personal, considerando el cumplimiento de metas, y no paradigmas que pudieran obstaculizar la evolución de su cultura organizacional.

Durante la evolución de esta investigación, se buscó responder a interrogantes que conllevarán a acciones estratégicas para beneficio de las organizaciones y las personas que las conforman, para lo cual se realizaron entrevistas con personas que estuvieran directamente relacionadas con el proceso de contratación, ya sea como gerente, planificando el perfil a contratar; como ejecutivo de recursos humanos, encargados de la ejecución del proceso de contratación; supervisores, encargados de la gestión y aprobación de los candidatos; y personal operativo de las áreas identificadas como campo de acción para esta investigación.

Posterior a la jornada de entrevistas realizadas se determinaron los siguientes argumentos que darán pauta a la fase del proyecto de construcción de una política interna para la contratación inclusiva de más talento de género femenino en una empresa de producción:

- a) En la actualidad hay puestos en el área de operaciones que pueden ser ocupados por mujeres sin exponerlas a un peligro físico, emocional o psicológico, sin embargo, dependerá del equipo de supervisión que puedan aceptar y apoyar la propuesta, ya que su gestión estará cambiando de forma positiva, pero a la vez es posible que se encuentren resistencias al cambio.
- b) No se necesitan conocimientos técnicos previos para poder integrar a mujeres al trabajo operativo ya que la inducción en el puesto de trabajo iniciará la capacitación necesaria para poder cubrir la brecha de habilidades necesarias para el puesto a desempeñar.
- c) La mayoría de entrevistados tiene expectativas positivas sobre el incremento de desempeño en las áreas en donde se pueda integrar a mujeres en puestos operativos.
- d) La empresa en donde se realizó la investigación cuenta con una estructura sólida en materia de valores y criterios generales de inclusión, por lo que se prevé un escenario positivo para la propuesta de una política de fomento de inclusión de género femenino en el área operativa.
- e) Se necesita desarrollar herramientas que aporten al área de recursos humanos, las buenas prácticas de evaluación a mujeres aspirantes a puestos operativos, ya que actualmente no cuentan con las mismas.

CAPITULO 1

1.1 Generalidades de la investigación

En las organizaciones orientadas al cumplimiento de objetivos, siempre se buscan maneras de optimizar los resultados mediante sus procesos, y para esto se contratan a personas competentes en la realización de actividades relativas al puesto, considerando sus habilidades y/o experiencia para ocupar el mismo, sin embargo, hay empresas que no aprovechan estas cualidades cuando provienen de cierto grupo de personas, en este caso mujeres, quienes algunas veces, no son contratadas por preconcepciones del personal interno o bien otras variables subjetivas, como asevera (Acevedo Izaguirre, D, en la obra de (Orozco García, del Castillo Martín, & Román Hernández, 2018, p.113).

La orientación en los estudios y las prácticas en aspectos de seguridad y la salud en el trabajo han sido pensadas para un mundo liberal masculino. Se considera a las mujeres con carácter, un secundario o subsidiario del varón y con esa visión se han estructurado los sistemas de salud y seguridad en el trabajo.

Como potenciales gestores del recurso humano, siempre se deberá atraer las fuentes de ideas nuevas, al talento que busque aprovechar no solo su aspecto físico sino un bagaje de talentos que acompañan a cada persona que busca no solo el hecho de ocupar sino para desarrollar puestos y poder maximizar el alcance con el que se pretende apoyar a la unidad de trabajo y a la empresa que le dio la oportunidad para sobresalir en su especialidad. Considerando esto, se deben hacer aportes con valentía al campo de acción, ya que cuando las ideas son fuera de lo común se enfrentará a la resistencia.

Indistintamente sea hombre o mujer, las personas tienen diferentes cualidades que encajan de diferentes formas en los puestos de trabajo y cuando se encuentra el encaje perfecto, surgen grandes resultados que muchas veces se invisibiliza al autor o autora de esos aportes a la empresa, sin embargo, son aprovechados a la brevedad de lo posible por la institución, lo cual no permite reconocer los logros que han tenido las personas como seres individuales, sino a todo lo que representan, es decir, su género, su esfuerzo, sus valores, etcétera.

En la actualidad, países de Latinoamérica se han percatado de los aportes que las mujeres les han propiciado a diferentes ramas sociales, humanísticas y en este caso laborales. Un ejemplo claro, es el apoyo que está dando el gobierno de Panamá a la incorporación de mujeres a puestos de trabajo, basándose en que buscan una participación igualitaria de mujeres y hombres en el trabajo buscando el desarrollo integral del país y no solo de un segmento privilegiado, lo que con el tiempo ha permitido que este país tenga un crecimiento económico permanente y coherente con sus esfuerzos integrativos.

Lo anterior tiene un efecto multidimensional en la sociedad, ya que, a nivel psicosocial, se percibirá como un escenario con más y mejores oportunidades para todos, en especial para las mujeres que tienen una historicidad marcada por la discriminación y aprovechamiento de su rol impuesto como sexo débil. Así también, el hecho de incluir a más mujeres en el trabajo abre un abanico de posibilidades para nuevos tipos de administración, fortalecimiento en la coherencia de los códigos de ética y evaluaciones que cada vez se basen más en el resultado y no tanto en la figura de quien lo ejecuta.

1.2 Área y línea de investigación

La psicología del trabajo es el área en la que se desarrolla esta investigación, ya que de acuerdo al Centro de Investigaciones de Psicología (CIEPS), “esta, se encarga de

comprender al guatemalteco y el conocimiento de su realidad laboral” (CIEPS, 2021 p.4). En esta área se incluye la línea de investigación denominada: trabajo de mujeres; la cual, se enfoca en analizar los escenarios en donde ocurren los fenómenos en los que se ven inmersas las féminas dentro el área laboral.

1.3 Planteamiento del problema

La esencia de esta investigación radica en comprender, cuáles son las ideas que prevalecen al considerar al género femenino como aplicantes regulares en el proceso contratación de plazas a nivel operativo, ya que un acercamiento inicial, reveló que de aproximadamente 350 personas que trabajan en el área operaciones, únicamente hay 4 mujeres, incluyendo a 2 pertenecientes al personal de cargos de apoyo en tareas administrativas de esta división. Por lo que estarían omitiendo los estatutos legales que han apoyado la inclusión de género femenino desde hace más de 50 años.

Por ejemplo, en el convenio de la discriminación de 1958, emitido por la Organización Internacional del Trabajo y publicado para dar vigencia en Guatemala desde el 26 de octubre de 1960, se abarcan varios temas de interés y aporte a la integración de individuos de diferentes características, y uno de los más atinados para esta investigación se refiere a lo que indica el Artículo 1, inciso 2, el cual se refiere a que cuando una persona llegue a solicitar empleo y no se le otorgue, la única forma de que no se considere discriminación, es que repruebe las evaluaciones que lo certifiquen como competente.

Lo anteriormente expuesto, nos invita a plantear si en el lugar en donde se pretende desarrollar la investigación, cuentan con las herramientas necesarias para evaluar objetivamente las habilidades de las personas que tienen la expectativa de sumarse a las filas de la fuerza de trabajo operativa, o en caso contrario, determinar qué factores

consideran como aceptables para contratar a los aspirantes operativos y que a su vez, se documente a manera de constancia que el candidato o candidata cuenta o no con los requisitos que se soliciten o se encuentren en el perfil del puesto del área interesada.

Sin embargo, existen lugares que simplemente tienen la concepción de que no integran a su fuerza de trabajo, a mujeres, ya que las consideran que no tienen las capacidades físicas o técnicas para desempeñar un puesto específico, construyendo un paradigma que permanece por años y dificulta la apertura a generar un criterio actualizado y coherente al momento de considerar la participación de mujeres en puestos de trabajo operativo.

La diversidad en los centros de trabajo le da personalidad a su cultura, enriqueciéndola y proporcionando una gama de aptitudes que benefician la evolución de la misma. La experiencia de la diversidad implica, según (Besalú Costa, 2002) el reconocimiento de la otra persona, su individualidad, originalidad e irrepetibilidad, lo que involucra también, un referente para saber que deben mejorar los individuos o que les hace excelentes.

Así lo demuestran también, los informes de la organización Catalyst (2020), en donde se expone como resultado principal, el hecho que la diversidad de género binario (hombre-mujer) es un factor clave para empresas sostenibles en el tiempo y con objetivos de alto nivel, especialmente cuando se considera la inclusión de nuevos elementos que aporten al talento, a la innovación, al desempeño financiero y a su responsabilidad social.

De forma análoga, los objetivos de desarrollo estipulados por la Organización de Naciones Unidas, se considera pertinente la inclusión para que se pueda dar una

calidad de vida adecuada; este objetivo tiene como meta “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres”(…) así también “Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos(…)” lo que implica un aval tácito de esta institución para desarrollar propuestas como la presente, para aportarle herramientas a la sociedad guatemalteca para desarrollarse integralmente.

En síntesis, desde diferentes aristas se puede inferir que la integración de la mujer en el trabajo remunerado, es necesario y positivo para el desarrollo individual y colectivo, por lo que el aporte de esta investigación, posterior a la recopilación y análisis de la información, será una política actualizada en el tema de inclusión de género, en el proceso de contratación de personal, brindándole una actualización de los criterios para poder evaluar la capacidad de todas las personas con interés de desempeñar un puesto operativo independientemente del género que posea.

Considerando lo anterior, se invita a plantear lo siguiente:

¿Hay inclusión del género femenino en puestos operativos en esta empresa de producción?

¿Qué prejuicios mantienen vigente, la idea de que las mujeres no deben o pueden hacer trabajos operativos?

¿Qué postura defiende la filosofía empresarial en su código de ética sobre el tema de inclusión de género?

¿Qué opinión tienen los líderes de área y sub alternos del área operativa sobre la inclusión de género en su área de trabajo?

¿Existen medidas objetivas en el proceso de contratación para identificar si un puesto debe ser fungido por un hombre o una mujer?

1.4 Justificación

Las razones que motivan la realización de esta investigación, pretenden principalmente promover un aporte humanístico, estratégico y que tenga un impacto social de las empresas hacia la comunidad, ya que al aprovechar el recurso humano que se pone a su disposición y evaluándola objetivamente para definir su capacidad en dar resultados en una plaza de trabajo, aumentará exponencialmente y de manera directa en el desarrollo de mujeres, sus familias, sus comunidades, al país etcétera.

Esto a su vez, desarrollará en paralelo una mayor credibilidad a la empresa en relación a la coherencia con sus valores, así también aumentará sus probabilidades de seleccionar ágilmente a más personas que lleguen con el interés de pertenecer a una entidad incluyente y a su vez, permitirá que las mujeres contratadas y sus familias, puedan mejorar su calidad de vida a través de un empleo digno, seguro y que aporte a la realización de las personas.

Aunque existen propuestas sobre inclusión de mujeres en el ámbito laboral, esta propuesta se desarrolla en un contexto más actualizado, considerando no solo el aspecto social y de alto desempeño de las empresas, sino también estipulando que será un instrumento de llamado al cumplimiento activo de la legislación laboral en Guatemala, ya que es común que las entidades y representantes legales, que deberían regular el cumplimiento de estas normas, sean indiferentes a su seguimiento, velando principalmente por su propio beneficio y olvidando el desarrollo común.

Por lo que el aporte teórico de esta investigación, permitirá dejar un precedente de cómo se perciben estas prácticas los empleados de una compañía, sus líderes así como sus funcionarios directivos, para que posteriormente a través de la recopilación de esta información, se pueda generar más y mejores proyectos de inclusión que

beneficien a todos los involucrados; inicialmente podrían abrirse oportunidades al género femenino y eventualmente a talento que tenga alguna habilidad diferente, pero con el enfoque de aportar con lealtad a la institución que lo patrocina con actividades laborales.

1.5 Enfoque y diseño de la investigación

El enfoque cualitativo de este proyecto, pretende entender, bajo qué circunstancias en la actualidad se concibe el tema de inclusión de género y a través de su diseño de tipo fenomenológico, se pretende explorar y comprender el aportar un estudio que pueda incluir una política de contratación a través de la inclusión de género.

Las dudas que rodean esta indagación, surgen por la observación de una empresa manufacturera de camas de Guatemala, de la cual se obtuvo información que reflejaba que de la plantilla de trabajadores operativos, menos del 2% pertenecían al género femenino, basándose en conjeturas y preceptos que se originan desde la fundación de la empresa, para no ocupar estos puestos por mujeres, por lo que considerando el contexto actual, y de acuerdo a los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019) la economía informal se conforma en un 74% de mujeres, se visualiza una gran oportunidad de sumarle al inventario de talento, las cualidades que el género femenino aporta, entre ellas podrían ser perseverancia, compromiso, habilidades multitareas, empatía, orientación al logro.

Según los expertos, el empleo formal y remunerado de las mujeres, tiene un efecto considerable en la reducción de la pobreza (Debeljuh, 2018), por lo que el beneficio no solo es para las empresas que las integran, sino a nivel macroeconómico, ya que sus cualidades pueden aportar otros aspectos que a su contraparte le haga falta. Esta información es una de las premisas principales, que permite mantener un enfoque

constructivo en esta investigación, por tanto, reducir al mínimo las opiniones de valoraciones positivas o negativas hacia los procedimientos de la empresa, sino enfocarse propositivamente para su beneficio.

Sin embargo, para llegar a este punto, se debe entender, que variables forman parte de este problema de inclusión, el cual, podría generar otro tipo de situaciones contraproducentes para las empresas: como ausencia de la estrategia de los programas pertenecientes a la responsabilidad social, la imagen pública al suponer que se está discriminando a la comunidad, desventajas competitivas en términos de marca como un buen lugar para trabajar, limitaciones en la cantidad y calidad de aspirantes para trabajar en la empresa, e incluso el incumplimiento de las normativas internacionales de inclusión laboral.

A nivel del país, la omisión de este tipo de prácticas podría convertirse en una variable que influya en la ralentización de su desarrollo económico, ya que, el desconocimiento del acontecer de este fenómeno y sus signos en las diferentes empresas, puede tener un efecto masivo, causado esencialmente por no estar conscientes de que existe, de sus orígenes, de su permanencia y su evolución.

La mujer tiene un papel importante en el área de trabajo, ha demostrado en las últimas décadas, su capacidad para desenvolverse y comprometerse con las actividades laborales, dejando gradualmente el paradigma de ser la única responsable del manejo de las actividades domésticas, y el típico rol de ser responsable de la crianza y cuidado de los niños y/o niñas que habitan en el hogar, aunque aún existen creencias que este rol afectará su desempeño en las empresas, provocando un fenómeno de exclusión que merma la fuerza laboral y el complemento de habilidades que demuestra el género masculino.

La investigación se desarrollará en el transcurso de julio a noviembre 2020, en una planta de producción de Guatemala, de la cual no se revelará el nombre en este documento, por no contar con la autorización de la misma por temas de confidencialidad e imagen. Sin embargo, se ha hecho el acercamiento para poderles compartir los hallazgos de esta investigación y compartírselos, para que, con base en los mismos, puedan contar eventualmente, con una política de inclusión de género en sus procesos de contratación y en la estrategia de la operación.

Posterior a la recopilación y análisis de los datos, se realizará una propuesta basada en las brechas identificadas para construir en el periodo de enero a junio de 2021, un proyecto que fomente la participación de más mujeres en puestos operativos.

1.6 Alcance

El alcance de esta investigación estará en función de su diseño, el cual se ha enfocado a ser un estudio tipo fenomenológico, cuya finalidad es la de obtener las perspectivas de los empleados de este centro de trabajo, que se desempeñan en el área de operaciones para explorar, describir y comprender porque no han dado este paso importante en la inclusión de género. La información recopilada, será utilizada para construir durante el avance de esta investigación una herramienta fundamentada en la realidad de ese contexto, que propicie la reflexión en los criterios de inclusión, cuya fundamentación estará regida por una política aplicable al momento de contratar personal femenino.

1.7 Limites

Es importante considerar los límites a los que podría someterse el proceso de esta investigación, ya que, aunque se tengan considerados, podrían influir en la ejecución

de la planificación del proyecto. Entre estos podemos mencionar a) tiempo de participación: dado que la industria se rige por su capacidad de producción, el tiempo de los participantes podría ser reducido y apresurado. b) coyuntura COVID-19: ya que podrían requerir cambios súbitos en la participación, disponibilidad de la empresa y de sus trabajadores, así como de la vulnerabilidad en temas de salud. c) agilidad en la validación e interpretación de las herramientas: la fase de validación puede requerir ajustes para poder adquirir los datos de forma confiable, de igual forma, la interpretación puede requerir tiempo adicional por sesgos o márgenes de error que contenga.

1.8 Objetivos:

1.8.1 General

Comprender si la inclusión de género femenino en puestos operativos de una empresa de producción del área metropolitana de Guatemala es una práctica existente.

1.8.2 Específicos

1.8.2.1) Identificar los criterios que toma una empresa de producción del área metropolitana de Guatemala en la selección de personal, masculino y femenino, para realizar tareas del área operativa

1.8.2.2) Recopilar las concepciones que se tiene en una empresa de producción del área metropolitana de Guatemala, relativas a la capacidad de las mujeres en actividades del área operativa.

1.8.2.3) Analizar en qué medida una empresa de producción del área metropolitana de Guatemala, tiene la disposición a incluir un mayor número de mujeres en el área operativa.

1.9 Categorías

Las categorías que se incluirán en esta investigación, se centran en 2 temas principales:

1. La percepción que tienen los trabajadores de diferentes puestos sobre el trabajo de la mujer en puestos operativos, entendiendo percepción como lo indicó el psicólogo Floyd Allport:

(...) algo que comprende tanto la captación de las complejas circunstancias ambientales como la de cada uno de los objetos. Si bien, algunos psicólogos se inclinan por asignar esta última consideración a la cognición más que a la percepción, ambos procesos se hallan tan íntimamente relacionados que casi no es factible, sobre todo desde el punto de vista de la teoría, considerarlos aisladamente uno del otro. (Allport, 1974, p.7-8)

2. y el segundo es la disposición que tiene la empresa para incluir entre su planilla de personal operativo al género femenino. Entendida como se estipula en la legislación laboral de Guatemala, en su código de trabajo en la parte de “los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores” (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2017)

CAPITULO 2

2.1 Generalidades

Durante la evolución social, ha habido avances significativos que se han fortalecido y mejorado con el paso del tiempo entre estos podemos mencionar el avance de tratamientos médicos y farmacológicos en todo el mundo, la difusión masiva de información a lugares donde antes estaban aislados, etc. Otros que han quedado rezagados y guardados en un cajón de proyectos que a muy pocas personas les interesa poner sobre la mesa; los distintos progresos en la ciencia, tecnología y en el ámbito socioeconómico se han caracterizado por los aportes evidentes en sus áreas respectivas, sin embargo, en este último -lo socioeconómico-, existe una disparidad en como avanzan diferentes contextos como el de Guatemala comparado con culturas de un criterio menos tradicionalista.

Los datos de estos escenarios que demuestran que en nuestro país se requieren medidas de primer nivel para fortalecer su desarrollo, están al alcance de todos a través de sitios como www.datosmacro.com en donde al comparar a Guatemala con otros países que se entienden como desarrollados, se puede identificar que sus criterios sobre indicadores económicos y sociales están en la cima de la prioridad, y la actividad que involucra a ambos es la laboral. Algunos de esos países desarrollados pueden ser Costa Rica en Centroamérica, Chile en Suramérica e Islandia en Europa.

Por ejemplo, si comparamos a Guatemala con otro país centroamericano con mejores índices de calidad de vida, Costa Rica, nos percataremos que en el gasto de educación Guatemala invirtió en el año 2018, 1.944 millones de euros, versus Costa Rica con una inversión en el mismo año de 3.598 millones de euros y en Chile 13.279 millones de euros. En el ranking de la brecha de género Guatemala está en el lugar 107, Costa Rica en el 22 e Islandia en el número 1. En otras palabras, nuestros indicadores

demuestran una alta necesidad de generar mejores condiciones de desarrollo favoreciendo la calidad de vida y convivencia entre los guatemaltecos.

2.2 Concepto de trabajo

Considerando al aspecto laboral, como uno de los elementos que involucra tanto a la esfera social, psicológica y existencial de las personas, se ha convertido un campo fértil de estudio, especialmente en nuestro país, por tanto, incluir al género femenino en las actividades laborales formales, es una oportunidad de generar cambios en nuestro entorno social y en las expectativas de muchas mujeres que no aspiran a una posición dentro de una empresa por las diferentes barreras que encuentran en la misma.

Según (Levaggi, 2004, Parr. 1), se define el concepto de trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios necesarios para los individuos”. Bajo este concepto se puede inferir que el trabajo no solo busca una transacción monetaria o de trueque, sino que, es un medio para satisfacer algunas de las necesidades más importantes del ser humano, como lo son su sustento, su estabilidad, su filiación y por sobre todo su autorrealización como individuo.

Ya lo decía (Maslow, 1991) al referirse que la autorrealización llega al satisfacer una necesidad, la necesidad de ser auténticos con su propia naturaleza, es de decir, para poder llegar a un punto de sentirse bien consigo mismo, el individuo debe de ejecutar actividades que le permitan encontrarse así mismo, a través de las habilidades que realiza y desarrolla en el transcurso de su vida, y que mejor ejemplo de estas actividades que cuando se desempeña un trabajo.

Lo anterior implica que, el trabajo tiene una connotación de desarrollo individual por el simple hecho de ser un camino de búsqueda del individuo a encontrar su propia autenticidad y así mismo, pero aún mejor, cuando este se multiplica por la cantidad de personas que logran este objetivo, su comunidad y los círculos sociales en los que se desenvuelve, pueden potencializar su calidad de vida y de actividades que realizan para sobrellevar un modo de vida armónico y productivo, convirtiéndose en un factor que influya directamente en el desarrollo de las comunidades, las empresas y el país.

2.3 Población general trabajando

Las cifras a nivel mundial demuestran un precedente, en donde de acuerdo al BID (Banco Interamericano de Desarrollo, 2019) en los años 60`s, en Latinoamérica, únicamente estaba activo el 20% de la población de género femenino, en la búsqueda y consecución de empleos, pero en la actualidad, esa cifra ha subido a un 58%. Esto implica que la cantidad de mujeres que solicitan empleo sube gradualmente debido a diferentes variables, entre ellas, tienen más acceso a educación, hay más compromisos familiares, la nueva generación trae una nueva perspectiva del trabajo para el alcance de sus metas personales y familiares.

En la cotidianidad de Guatemala, puede comprobarse a simple vista que muchas mujeres optan por trabajos informales, lo que evidencia que existe una necesidad económica y una disposición por parte de este género para poder activarse laboralmente, ya sea en ventas de comida o de productos que complementan una experiencia en actividades de recreación como conciertos, parques y otros, muchas veces sin que las detenga el riesgo físico al que se exponen por contaminantes, jornadas largas de trabajo en condiciones peligrosas y de esfuerzo físico.

2.4 Mujer y trabajo

La mujer en el trabajo es un tema que, al colocarlo en los buscadores de internet, desborda el número de resultados, no necesariamente porque sea un tema de moda, sino porque son muchos los antecedentes que salen a relucir en la historia de la lucha por la igualdad de derechos de las mujeres ante dimensiones básicas para su convivencia. Ya sea en deportes, arte o en este caso, en el trabajo, las mujeres han tenido un papel tan importante como el hombre, y en algunos casos se distinguen más, pero sin el reconocimiento que implica sus logros.

Varias empresas líderes a nivel mundial, han elegido probar nuevas formas de estructurar su talento y una de las configuraciones que más ha dado resultados es el incorporar mujeres en varios niveles de su organización, teniendo siempre efectos significativos, pero aún mejor, efectos positivos posterior a que las mujeres tomen el rol adecuado para desempeñarse para las que fueron objetivamente evaluadas y validadas, lo que usualmente no ocurre en nuestro contexto ya que es común que los hombres generen estereotipos sobre las mujeres, lo que se difunde también hacia otras mujeres.

Algunos de los estereotipos que implican que una mujer se integre a un puesto de trabajo, se contemplan en este documento, sin embargo, los mismos pueden variar de acuerdo a la cultura tanto geográfica como organizacional, los cuales, según las experiencias recolectadas al conversar con diferentes personas durante esta investigación, pueden incluir, conductas impropias provocadas por las mujeres como seducir a hombres y distraerlos de sus labores, la fragilidad física o incluso que no se cumplirá con la constancia o compromiso esperado al momento de contraer matrimonio y/o durante el periodo pre y post parto.

2.4.1 Aporte de la mujer trabajadora al bienestar social

Una de las razones que podría prevalecer en la no contratación de mujeres en diferentes empresas, puede estar relacionada con el desconocimiento de los efectos positivos que se dan en las diferentes esferas sociales de las mujeres, sin embargo, los estudios que argumentan los aportes de las mujeres trabajando pueden ejemplificarse en los análisis realizados de los estudios de (Staszewska y otros, 2015).

Estos estudios indican que, si las mujeres en todo el mundo se unieran activamente en el cierre de brecha en la participación laboral, se podrían aumentar sus ingresos hasta en un 75.7% de una forma global y en un 94.5% de aumento de ingreso económico en Latinoamérica. Es decir, si todas las mujeres fueran consideradas de igual manera para formar parte de un puesto de trabajo, hubiera un aumento significativo en la calidad de vida de ellas y sus familias en función del ingreso económico percibido.

Si no fuese por los estudios que se han realizado a lo largo del tiempo, quizá tardaríamos más en poder aprovechar los beneficios comunes y a largo plazo, que implica el integrar a mujeres y hombres considerando sus resultados, y no lo preceptos sin una fundamentación clara o en el mejor de los casos que esté vigente en estos tiempos en donde el escrutinio no solo es más crítico sino más difundido.

Hay aportes significativamente importantes a consecuencia del trabajo de la mujer que no se tienen a la vista por no ser frecuentemente difundidos, sin embargo, el comunicarlos, puede ser un buen persuasivo al momento de establecer proyectos de sensibilización sobre el tema de inclusión de las mujeres en las empresas. Algunos de estos aportes son tan positivos que no solo afectan en el lugar y en el momento en donde se encuentran los grupos de mujeres que se dedican a actividades productivas.

Por ejemplo, los estudios publicados por la revista médica The Lancet, indicaron que en los datos recabados de 219 países durante el período de 1970 a 2009, se encontró una correlación entre la influencia del bienestar de la mujeres manifestado dos variables, el desarrollo académico y la mortandad infantil, resultados inversamente proporcionales que, en otras palabras, mientras más se desarrolla la mujer en el ámbito académico, menos niños mueren, disminuyendo su tasa en un 9.5% por cada año adicional de educación formal (The Lancet, 2010)

Es decir, existen evidencias en diferentes contextos que tienen como denominador común el hecho que, la mujer juega un papel no solo de acompañamiento o complemento del género masculino en contextos paralelos, sino es una aliada en los mismos escenarios relativos al desarrollo integral y especialmente en temas sociales, económicos y en la calidad de vida de los lugares en donde se logran desempeñar derivado de la apertura de oportunidades sin barreras de discriminación de género femenino.

El aspecto laboral y económico, contienen indicadores muy relevantes en el tema de beneficios que aporta la mujer para su entorno, por ejemplo, estudios de una firma de asesoría internacional, reflejaron que su informe anual, que los datos recopilados con sus clientes, quienes son compañías líderes en sus diferentes giros de negocio, apuntaba a que en la gran mayoría de los encuestados que tenía a mujeres desempeñándose en puestos muy específicos, puestos en donde tuvieran que tomar decisiones, se aprovechaba mejor algunas de las características o habilidades demostradas especialmente en mujeres, por lo que registraban un mejor desempeño significativo e integral para las empresas a las que pertenecían (McKinsey&Company, 2017).

Lo anterior es una clave que invita a la reflexión de la importancia de ser estratégicos al plantear las vías de desarrollo, ya que cuando se sigue rutas o formas de actuar tradicionalistas y conocidas, no se tienen resultados diferentes o mejor aún, con un impacto significativo en los objetivos planteados por sus directores. Así también, sobre la relevancia del factor femenino en el involucramiento de acciones y decisiones que definen el alcance de los objetivos que se plantean.

Se puede inferir que, existe una correlación entre la cantidad de mujeres que ocupan un puesto de trabajo y la economía de sus países. El incremento de la participación de mujeres en la fuerza laboral, produce un crecimiento económico mucho más rápido que cuando la participación está constituida mayoritariamente por el género masculino, implicando que uno de los factores que podría llevar a un incremento de beneficios económicos a las empresas, es colocando personal femenino en cuotas pensadas específicamente para este fin, esto puede analizarse con mayor detalle, al revisar los estudios de la Organización de cooperación económica y de desarrollo.

Esta información, comparada contra con las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo de participación de mujeres en el trabajo formal, en muchos países del mundo, pero especialmente en Latinoamérica, reflejan que la industria aún tiene sus reservas en hacer partícipes al género femenino a sus filas de trabajo, manteniendo una cultura tradicionalista en términos de inclusión y equidad, provocando inconscientemente un atraso en el desarrollo de su potencial de viabilidad rentable, sin mencionar el atraso en el desarrollo en los entornos sociales de las féminas.

2.4.2 Obstáculos en la obtención del empleo

Aunque en las últimas décadas, los registros indican un incremento en la participación de las mujeres en la educación formal, teniendo muy buenos resultados

en este ámbito, al momento de solicitar un empleo acorde a su preparación académica, se encuentra con ciertos obstáculos intangibles que le dificultan tener el empleo que para un hombre con las mismas condiciones en el ámbito de preparación y experiencia. Esto puede deberse a los estereotipos que se imponen en empresas con culturas organizacionales arcaicas y con modelos de pensamiento tradicionalistas.

Estas instituciones que no han evolucionado acorde a las necesidades sociales y características de sus comunidades locales fomentan la perdurabilidad de estos preceptos hasta cierto punto discriminatorios, haciéndoles creer a sus empleados que lo mejor para todos es que en sus filas de trabajo sigan predominando en cantidad el género masculino, basados en premisas de diferentes tipos. Una de estas premisas es la responsabilidad impuesta hacia las mujeres de ocuparse de labores domésticas, incluyendo su mantenimiento, administración y cuidado de menores de edad o hijos.

2.4.3 Percepción hacia la mujer en el trabajo

Otra barrera invisible que se encuentra las mujeres al querer aplicar al trabajo es la percepción que tienen los trabajadores activos y que generalmente son hombres, sobre lo que representa integrar a la mujer en el trabajo, tal como expone (Todaro, Godoy, & Abramo, 2002, p.203).

Las percepciones empresariales sobre el desempeño laboral de hombres y mujeres, y las imágenes que se configuran a partir de esas percepciones, muchas veces se construyen por comparación, cuando no por oposición. Eso significa que esas imágenes frecuentemente se estructuran en términos dicotómicos y jerarquizados; las mujeres son evaluadas por comparación con los hombres y a partir de criterios de 'más' o 'menos', 'con' o 'sin' determinadas calidades y atributos: más o menos caras, más o menos

productivas, más o menos eficientes, más o menos comprometidas con el trabajo, con o sin capacidad de mando y decisión. Por detrás de esas comparaciones lo que está presente, en general, es la indagación sobre si vale o no la pena contratar mujeres, pagarles salarios equivalentes a los de los hombres, invertir en su capacitación, promoverlas, darles responsabilidades y oportunidades de mando.

Sin embargo, la posición de algunos empleadores no siempre implica una contraposición a la inclusión de género femenino, algunas veces las empresas no son enemigas de la inclusión, en algunos casos la consideran al plantear sus políticas, su filosofía empresarial o sus actividades que fortalecen su cultura, sin embargo les es indiferente el generar programas para fortalecer esta comunión de géneros, por lo que es ahí en donde radica la necesidad de identificar si este es el caso para ayudarles a replantear el tema pero con una prioridad más alta.

Desde hace más de 10 años, se han hecho observaciones sobre el congelamiento de este tema en las agendas gerenciales de los empleadores, dejando relegado un punto estratégico en el desarrollo de las empresas, comunidades y países, como lo podemos encontrar en los escritos de (González Bentancor, 2004, P.15-16) quien expone atinadamente al decir:

Algunos empleadores han trabajado activamente para una mayor igualdad en el trabajo. Muchos lo consideran completamente natural y correcto. Hacen gala de una gran simpatía hacia esa idea y por ello algunos pueden caer en la trampa de creer que simpatizar es suficiente. Otros lo ven bien en teoría, pero difícilmente aplicable a “su clase de negocio”, o al trabajo que ellos consideran como normalmente y justamente reservados a los hombres. Una minoría se resiste, conscientemente, a cualquier idea de igualdad. Muchos, posiblemente

la mayoría, creen que ya están haciendo todo lo que deberían para tratar a hombres y mujeres de igual manera.

También es cierto que muchos empleadores no han dado una prioridad adecuada a los temas de la igualdad. Esto no significa necesariamente que se opongan a la idea. Se podrían hacer ciertos cambios obvios en la política y en la organización sin ser consciente de la necesidad de hacer más. Es importante reconocer que esta limitada respuesta que podría llamarse la “etapa de mitad de camino”, probablemente no obtenga nada positivo, ni para la igualdad ni para el empleador.

2.5 Concepto de percepción:

La percepción es uno de los factores que interviene en el proceso de formarse una idea o un juicio considerando la suma de los elementos, es importante entender que cuando se interioriza los estímulos externos, pasan a formar parte de una verdad absoluta dentro de nuestra subjetividad y es ahí en donde se vuelve peligroso, porque muchos pensamientos se enraízan tanto, que modificarlos o reemplazarlos conlleva un mayor tiempo, o en el peor pero más común de los casos que no se tenga la apertura a evolucionar los constructos sociales.

Esto influiría directamente a preparar el nicho en donde surgirían ejemplos del funcionamiento de una política de inclusión de género, incluyendo una manera práctica y objetiva de monitorear su evolución y efectividad, a través de los indicadores de desempeño y productividad que se puedan compartir; por lo que el apoyo de la empresa en donde se realiza la investigación, es clave para poder abrir camino a futuras prácticas de desarrollo laboral y social que generan un beneficio integral.

2.6 Poder y segregación

La historia muestra que el poder, tiende a limitar la empatía y nublar la identidad hacia la comunidad que le rodea, provocando cierto tipo de enajenación de las necesidades de los que no compartan las mismas características de una persona con poder, por lo que esta variable debe considerarse también al momento de construir una herramienta de diagnóstico para ser aplicada en el trabajo de campo de esta investigación, ya que es posible que la autoridad que conlleva un cargo de supervisión o jefatura influya también en este sesgo, no necesariamente originado en la persona sino en la perspectiva que implica ser una figura con poder.

El análisis de (Campos-Serna, Ronda-Pérez, Artazcoz, Bente, & Benavidez, 2013) citado en (Cadena-Baquero, 2020,p.2), da un panorama reflexivo sobre cómo percibe esta realidad sobre segregación laboral y el desfavorecimiento al género femenino en el mercado laboral cuando indica:

La progresiva incorporación de las mujeres al espacio laboral remunerado podría interpretarse como una oportunidad de transformación de estos patrones sexualizados, generando una creciente igualdad de los roles de género, una mayor autonomía y la participación de las mujeres en los ejes sobre la toma de decisiones. Sin embargo, encontramos una realidad muy distinta, marcada por una doble segregación laboral. Por una parte, una segregación horizontal en la que las mujeres se concentran en determinados sectores de la producción, y por otra, una segregación vertical marcada por la división jerárquica del poder, donde las mujeres tienen asignadas ocupaciones menos calificadas. En este escenario las mujeres ingresan con una situación desfavorecida en el mercado laboral.

Esta premisa lleva a inferir que no solo existe cierto grado de dificultad en la inclusión laboral de la mujer, sino que además se agregan otras variables al momento que logra una apertura en una empresa, es decir, al momento de iniciar una relación laboral con una compañía, las mujeres habiendo superado las restricciones que se dan en sectores de la industria que se dedican a la producción, todavía les queda por superar la división jerárquica de poder, característica por la cual, son generalmente le son asignadas ocupaciones en donde no tenga que tomar decisiones, sino que únicamente aporte sus capacidades operativas sin tener un plan de desarrollo interno para ellas o bien, tener oportunidades de ser evaluadas para identificar el potencial de aportes que podrían brindar a las empresas.

Todos estos elementos que ralentizan la incursión equitativa de la mujer en trabajo formal, tienen una deuda que deben solventar en materia legal, ya que para tener un desarrollo integral, se deben de contemplar las estructuras legales que regulen la participación común y recurrente de las mujeres al aplicar a un puesto de trabajo con apoyo y aprobación de los empleadores y sus gestores, que faciliten no solo la contratación sino el mantenimiento de las condiciones adecuadas en el centro de trabajo para todos, pero en este caso para las mujeres.

2.7 Labor doméstica y su efecto en la percepción del empleador

La labor domestica como su nombre lo indica, sigue siendo una labor, un trabajo, pero no remunerado, que tiene un lugar permanente en donde se desarrolla, tiene horarios fijos y extendidos, tiene responsabilidades directas, pero no tiene ningún tipo de reconocimiento y muy poco apoyo. Este hecho ha influido a que muchas empresas consideren que las mujeres no son confiables en la consistencia de su desempeño a razón de posibles inasistencias a su centro de trabajo, ya que perciben esto como una debilidad en vez de una cualidad de compromiso.

Esto bloquea las oportunidades de incorporarse a la planilla de un empleo formal, especialmente cuando el patrón de sesgo contra la igualdad de género, se inclina especialmente a las esferas de mayor poder, ya sea en el ámbito social, así como en las empresas, así también el aumento de personas que presentan un sesgo contra la igualdad de género del cual expone las Naciones Unidas (PNUD, 2019) presentan una necesidad de la urgencia en el actuar.

En la premisa expuesta anteriormente relativo al Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, se puede identificar, en donde tiene lugar el fenómeno del sesgo sobre la igualdad de género, y es que, existe una clara relación entre poder e inequidad de oportunidades en función del género, especialmente en aquellos que tienen cierta autoridad e injerencia en decisiones que afecten a grupos de personas. Esto implica que, al momento de hacer propuestas de cambio en temas de inclusión, se debe trabajar fuertemente con los puestos que posean una autoridad explícita o bien, que tengan poder de influir sobre grupos de personas.

2.8 Ámbito legal

Por tanto, estos argumentos tienen un significado especial cuando nos enfocamos a que todos los trabajadores y en todos niveles, deben contar con las mismas oportunidades para poder desarrollar un empleo, pero muchas empresas consideran que esto solo aplica a las personas que ya han sido contratadas formalmente por la empresa, ya sea de forma directa o tercerizada. Sin embargo, en los tratados universales de la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2017), refieren en su Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) un concepto tácito sobre la discriminación.

Se explica que la discriminación es el acto de alterar la igualdad de oportunidades de empleo tomando como motivo para esto su sexo, entre otras características como raza, religión, origen social, etc., lo cual se complementa con la aclaración que, a menos que se califiquen los criterios para llenar los requisitos para trabajar efectivamente y que se demuestre que la persona no cumple con las habilidades para cumplir con los objetivos del puesto, entonces será una manera válida de no considerarla como apta para seguir en su contratación, así como las oportunidades al acceso de los medios de formación profesional.

2.9 Efectos de la desigualdad en oportunidades de trabajo para mujeres

Si se contrapone lo estipulado por la OIT, en el párrafo anterior, con lo que ocurre en muchas empresas que requieren puestos operativos, seguramente podríamos encontrar algunos hechos que expondrían la mentalidad de algunas empresas que a pesar que sus herramientas, procesos y metodologías van evolucionando para ser más productivos, estos aún no han desarrollado una estrategia de incluir equitativamente la participación de mujeres en puestos operativos.

Un ejemplo de estos indicadores contraproducentes puede encontrarse en los registros de 2016, cuando el Programa Mundial de Naciones Unidas para el desarrollo, publicó en su informe anual “Desarrollo Humano para Todos”, un índice de desigualdad de género de 0.49 (PNUD, 2016) ubicándolo en el percentil 72 de su estimación y representando a su vez que la desigualdad de género en Guatemala se encuentra en un 72% más deficiente que el resto de países del mundo.

Así también indica que, para esta fecha, la proporción de la tasa de participación en la fuerza de trabajo de personas mayores de 15 años en capacidad de realizar actividades relativas a lo laboral, se encontraban en un 83.6% de hombres y un 41.3%

de mujeres, representando así a menos de la mitad de las mujeres en capacidad de trabajar, pero con limitantes de diferentes tipos que le impiden hacerlo.

Comparando estos datos con el informe publicado en 2019, el índice de desigualdad de género sigue reflejando la misma cifra, es decir 0.49 (Banco Interamericano de Desarrollo, 2019), únicamente superado por Haití, tomando en cuenta a todos los países de América Latina y el Caribe, implicando que en la actualidad no ha habido avances en materia de desigualdad de género.

Esto representa que no ha habido esfuerzos significativos desde 2016, para equilibrar la participación de mujeres en el ámbito laboral, a pesar que el fenómeno de su escasa participación es evidente en todos los giros de empresas, en la mayoría de tipos de tamaños, incluyendo PYMES, y, en comparación con otros países latinoamericanos, más aun así, no se generan iniciativas para poder generar una cuota de participación más equitativa, en la que se pueda aprovechar las habilidades de las mujeres en esta nueva normalidad en la que vivimos y aplicar lo que (Kurczyn Villalobos, 2000) enmarcaba sobre la igualdad, que en este contexto enfatiza en que no solo es el aspecto de ser contratadas, sino que tengan el mismo trato, oportunidades de desarrollo, participación en tomas de decisión, condiciones salariales y condiciones dignas de trabajo así como lo tienen sus pares en el trabajo.

2.10 Mujer y trabajo en Guatemala

Dado el tiempo que se pasa dentro de un entorno laboral que, en Guatemala, legalmente podría comprender un lapso desde 8 horas diarias en jornada normal, más algún tiempo extra si la naturaleza del puesto lo requiere por ser catalogado de confianza, como lo denomina el MINTRAB (Ministerio de Trabajo y Previsión Social,

2017), los centros de trabajo pueden ser un refuerzo para poder desarrollar una cultura de equidad de género y a la vez beneficiarse de la productividad que esto implica.

Para llegar ágilmente a un equilibrio en la participación de hombres y mujeres en el ámbito laboral, se han ido desarrollando pactos que constituyen instrumentos jurídicos que registran el aval por parte de entidades internacionales como por ejemplo OIT, ONU, CINDEH, entre otros, los cuales promueven la información relativa a la importancia de la inclusión, pero especialmente, la integración de mujeres con igualdad de condiciones en el área laboral.

Algunos de estos acuerdos que aplican a nuestro país, datan desde 1982 como lo es el tratado en la Convención de la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra La Mujer, en donde se basa para aprobar el Decreto de Ley 49-82. En esta convención cuyo apoyo en la lucha de la equidad de oportunidades para la mujer era muy esperado, pero sin mayor avance en su inserción en la cultura, se recalcó que la participación de las mujeres en igual de condiciones que sus pares hombres, es esencial para que se pueda dar un desarrollo integral y efectivo.

Este precedente, marca la larga espera por la implementación de proyectos que integren equitativamente a las mujeres en todos los ámbitos de su desarrollo personal, educativo, laboral, social y económico; sin embargo, no existe un monitoreo permanente que busque el cumplimiento de este tipo de iniciativas de desarrollo y que presente datos o propuestas que encaminen hacia la construcción de una nueva concepción sobre la importancia de los aportes de mujeres en el trabajo.

A diferencia de Guatemala, desde 1992, Argentina intenta hacer cambios de raíz con recursos legales para fomentar la inclusión definitiva de mujeres en centros de trabajo a través de cuotas o cantidades reglamentarias a considerar en la participación de las mujeres en ámbitos políticos e institucionales (Allegrone, 2002), siendo parteaguas en

la región latinoamericana en comprometerse en el decremento de la brecha de desigualdad que se tenía en ese entonces.

La perseverancia y la unión entre grupos en pro a la inclusión de mujeres en puestos relativos a la administración pública, permitió que a su momento El Estado Argentino tomara una posición definitiva sobre el tema de cuotas de género, considerando así la necesaria incorporación de mujeres en puesto relativos a la administración pública. Teniendo en cuenta que estas posiciones tienen una mayor carga de responsabilidad y por las decisiones que toman de mayor impacto para país, es esencial considerar que, para poderse aplicar en nuestro contexto resistente a cambios abruptos, se puede validar gradualmente una política de inclusión en diferentes centros de trabajo y enfocado hacia el personal en donde existe más demanda de trabajo operativo.

2.11 Exclusión de la mujer en el área laboral

De acuerdo a la publicación de los resultados obtenidos en mayo 2019 por (Instituto Nacional de Estadística, 2019) se determinó que el 46.2% de la población en la Ciudad de Guatemala son mujeres desempleadas mayores a 15 años, es decir, con una alta probabilidad de ser contratadas formalmente para puestos en donde pueden ser capacitadas, implicando también que el porcentaje de desempleados es bastante parejo en este sentido. Véase Tabla No.1

Tabla No.1
Población desempleada de 15 años y más, por sexo, según área geográfica

Nivel educativo	Distribución porcentual		Distribución por sexo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Urbana	73.3%	73.7%	53.8%	46.2%
Rural	26.7%	26.3%	54.3%	45.7%
Total	100%	100%		
Población desempleada	96,637	82,435		

Fuente: (Instituto Nacional de Estadística, 2019. p.21)

Este mismo informe también incluye otro dato importante, ver Tabla No. 2

Tabla No.2
Población desempleada de 15 años y más, por sexo, según grupos de edad

Grupos de edad	Distribución porcentual		Distribución por sexo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
De 15 a 24 años	64.3%	54.5%	58.0%	42.0%
De 25 años y mas	35.7%	45.5%	47.9%	52.1%
Total	100.0%	100.0%		
Población desempleada	96,637	82,435		

Fuente: (Instituto Nacional de Estadística, 2019. p.21)

Esta información refleja que la cantidad de población que podría optar a integrarse a la fuerza laboral de las empresas en Guatemala es aproximadamente 42,949 mujeres de 25 años en adelante que representa al 52.1% de mujeres desempleadas.

Tabla No.3
Población desempleada de 15 años y más, por sexo según nivel educativo

Nivel Educativo	Distribución porcentual		Distribución por sexo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Ninguno	1.1%	0.0%	100%	0%
Primaria Incompleta	6.5%	6.6%	53.6%	46.4%
Primaria completa	6.9%	5.3%	60.2%	39.8%
Diversificado incompleto	24.3%	23.5%	54.8%	45.2%
Diversificado completo	52.1%	51.6%	54.2%	45.8%
Superior incompleto	5.5%	6.5%	49.5%	50.5%
Superior completo	3.6%	6.4%	39.7%	60.3%
Total	100	100		
Población desempleada	96,637	82,435		

Fuente: (Instituto Nacional de Estadística, 2019. p.22)

Para profundizar más en la tabla No.3, se puede identificar algunos fenómenos clasificados por su nivel educativo. Por ejemplo, no hay mujeres mayores de 15 años que estén desempleadas y sin ningún grado académico, lo que se traduce a que en un principio las niñas que no tienen ninguna escolaridad, buscan la manera de trabajar y la encuentran.

Los hombres con estudios a nivel primario denotan un porcentaje de desempeño mayor que el de las mujeres en similares condiciones académicas, sin embargo, al llegar a nivel diversificado, el porcentaje de mujeres desempleadas se incrementa.

Comparándolo con las estadísticas de la Unidad de Observatorio de Salud Reproductiva (OSAR) del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se puede ver una correlación entre la tasa de embarazo de niñas, adolescentes y jóvenes entre los 15 y 19 años, que registra en su censo de 2,020 que, de enero a mayo, hubo 44,901 embarazos registrados, representando al 71.7% de la cantidad de mujeres que no tienen un empleo (OSAR, 2020)

Esta relación de fenómenos, coincide al plantear que las mujeres de este segmento de edad y de formación educativa, dejan de participar en actividades laborales para dedicarse a labores domésticas, relativo al cuidado de sus hijos o de familiares en casa o bien de ellas mismas mientras están en un periodo de gestación. Sin embargo, las estadísticas de la tabla No.3 indican que la tasa de desempleo en mujeres con una preparación académica superior, se dispara hasta en un 21% más que el género masculino aún con estudios superiores completos, dejando así un desequilibrio en la cuota de género en lugares de trabajo.

Estos datos pretenden argumentar que, existe una inequidad en la participación del género por diferentes variables que pueden intensificarse o atenuarse en los distintos giros de negocio que están activos en Guatemala, por lo que es necesario generar propuestas como la presente para identificar y reestructurar, los criterios que tienen algunas empresas sobre este tema, aun cuando la misma ley les estipula a contemplarla en del Código de Trabajo de Guatemala. Por ejemplo, en el Artículo 151 del Código de Trabajo, se estipula la prohibición de anuncios para llenar una plaza indicando cualquier tipo de características como el sexo, raza o estado civil.

Por tanto, la investigación de las variables actuales que prevalecen como criterios primordiales para la no contratación de mujeres de una forma justa y objetiva, es esencial para poder generar una política que promueva el desarrollo integral de la sociedad pero que también se enfoque en la productividad y efectividad en los procesos de contratación y de incorporación a la industria de producción.

Estos datos rodean y evidencian los argumentos que apoyan el desarrollo del tema esencial de este documento, justificando una observación documentada con herramientas basadas en una metodología de investigación válida y actual, de manera práctica y evidenciando las oportunidades que existen en el mercado laboral del contexto guatemalteco, para generar una conversación entre la rama laboral y la rama psicológica en el sentido que se abra una oportunidad de integrarlos en una práctica actualizada a las necesidades de desarrollo tanto comunitario pero primordialmente al desarrollo individual.

CAPITULO 3

3.1 Diseño de la investigación:

Dada la naturaleza cualitativa de esta investigación, el diseño que se eligió para esta investigación está basado en la filosofía originada por los pensamientos de Edmund Husserl (1859-1938) quien desarrolló: la fenomenología (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018). La modalidad empírica del diseño fenomenológico, nos permite comprender de mejor manera las concepciones de los sujetos que estarán participando como fuentes de información, que brindarán la información que será analizada considerando las opiniones y vivencias de cada uno de ellos.

La naturaleza de este diseño, también permitirá tener cierta flexibilidad al momento de poder hacer algunos ajustes durante su desarrollo, ya que es posible que la subjetividad de los participantes lo requieran al momento de aplicar el instrumento, del cual se explicará más adelante, por lo que de esta forma, podemos construir con mayor certeza, una comprensión del fenómeno considerando la maleabilidad en la dinámica del pensamiento de los sujetos a entrevistar, ya que se espera que todos hagan comentarios subjetivos de una realidad en la que están inmersos día a día.

3.2 Sujetos

De la población total de los trabajadores de la empresa en donde se realizó la investigación, se seleccionó una muestra no probabilística, intencional y selectiva. Los sujetos participantes de esta investigación, son trabajadores actuales de la empresa en donde se observa el problema de investigación. A razón de las políticas de la empresa, se resguardarán datos personales para mantener la confidencialidad e imagen de la empresa. Esta entidad se dedica al área de manufactura en el municipio de Mixco, Guatemala, de la cual, se ha elegido a 12 personas que desarrollan puestos de Jefatura, coordinación y supervisión de actividades, así como de puestos de apoyo

operativo. Todos ellos pertenecientes al área operativa de la planta de producción, a excepción de 2 participantes del área de recursos humanos, quienes participarán para dar una referencia de los procedimientos validados por la empresa.

Las edades de los 12 participantes oscilan entre 25 y 40 años. La preparación académica mínima es una carrera terminada a nivel diversificado, en el caso del personal operativo, una carrera universitaria en el caso del personal de apoyo administrativo y de recursos humanos y la máxima es una maestría concluida en el caso de las jefaturas y algunos puestos de coordinación. El tiempo mínimo laborado en la empresa es de 2 años y el máximo es de 20 años, esta última variable nos proporcionará también un mejor grado de confiabilidad en los comentarios emitidos sobre sus experiencias dentro de la empresa.

3.3 Instrumento:

Con el fin de tener información válida y confiable por parte de los 12 participantes, se realizará una entrevista a profundidad con cada uno de ellos, para luego interpretar el contenido de cada entrevista e inferir los elementos en común que puedan llegar a tener. La estructura de la entrevista iniciará con un consentimiento informado, haciendo explícito su consentimiento para poder utilizar los datos para este estudio; el resguardo de sus datos personales para no sentirse cohibidos durante sus explicaciones, así también, para respetar la política de confidencialidad de la empresa. Esta entrevista, está basada en las 2 categorías principales de la investigación, las cuales se desarrollan con un mayor detalle a continuación:

El tema de la investigación, la inclusión de género femenino en puestos operativos de una empresa de producción, es un problema de investigación que se aborda en 2 categorías principales:

1. La percepción que tienen las personas dentro de la empresa, es decir, los trabajadores de diferentes puestos, ya que es posible que la anuencia o renuencia que se tenga de incluir mujeres al área de producción sea principalmente por las ideas o preconcepciones que tenga el personal y por tanto, las posibles justificaciones que ellos mismos proyecten a través de las subcategorías como la tenencia o carencia de habilidades físicas y técnicas para elaborar un trabajo operativo, así como las conductas socialmente esperadas para desenvolverse en el ámbito laboral.
2. La disposición que tiene la empresa de acatar las normas internacionales de no discriminación, así como las normas nacionales que rige el Ministerio de trabajo en el Código de Trabajo. Esto implica que las subcategorías sobre este tema estarán basadas en los procedimientos que la empresa aplique para acatar las consideraciones que promueven las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.

3.4 Árbol de categorías:

Las categorías descritas con anterioridad fueron analizadas y construidas con base al siguiente esquema del árbol de categorías, el cual, explica de manera gráfica como los temas principales se desglosan para construir el instrumento:

Tabla 4: Árbol de categorías

FENOMENO	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	INDICADORES
Inclusión de género femenino en puestos operativos de una empresa de producción	Percepción de los trabajadores	Capacidad para realizar un trabajo	Habilidades físicas requeridas para desempeñar un puesto operativo
			Necesidad de conocimiento técnico especializado
		Prejuicios	Ideas del comportamiento en el trabajo de las mujeres
			Ideas del desempeño de las mujeres
	Disposiciones generales por parte de la empresa	Políticas internas y externas	Apego a la ley de trabajo
			Apego al código interno de ética
		Procedimientos institucionales	Proceso inclusivo de selección de personal

Fuente: (Elaboración propia)

3.5 Pilotaje:

Con el fin de ajustar el instrumento, se validó anticipadamente con 2 personas para recibir la retroalimentación sobre la comprensión y efectividad de la estructura de preguntas a realizar en las entrevistas. Una de ellas, es una experta en el área de recursos humanos que ha tenido en su experiencia, la oportunidad de evaluar clima laboral y cultura organizacional orientada a la construcción de políticas alineadas al cumplimiento de la estrategia de la empresa y al de la legislación guatemalteca.

Para esta primera parte, se hicieron sugerencias sobre el uso de palabras y conceptos más cotidianos en el lenguaje del perfil de los participantes.

La segunda persona fue un participante con características demográficas similares, en materia de nivel de estudio, edad y experiencias laborales a la de los trabajadores con las que se aplicará el instrumento. En esta fase, se incorporaron con base a las observaciones del participante, algunos ejemplos o explicaciones que complementen las preguntas y que sean adecuados para la comprensión de cada persona.

La entrevista se fundamenta en un listado de preguntas abiertas que darán pauta a que los participantes expongan sus criterios de forma fluida.

3.6 Cantidad de preguntas:

1. Según su percepción, ¿qué puestos en el área operativa podrían ser ocupados por mujeres y por qué? Ejemplo...
2. De acuerdo a su experiencia ¿Qué tipo de capacitaciones previas necesitan tanto los hombres como mujeres para poder ejercer un puesto operativo? Ejemplo...
3. De acuerdo a su criterio, ¿Cuáles serían los retos o ventajas que se enfrentarían los colaboradores operativos al interactuar con compañeras de sexo femenino? Ejemplo...
4. En general, ¿Cómo cambiaría el desempeño a mediano plazo en el área de operaciones si se incluyeran colaboradoras (mujeres) en cada unidad? Ejemplo...
5. ¿Cómo aplica la empresa en el día a día, la ley laboral en relación a la inclusión de género en la organización? Ejemplo...

6. ¿Cómo ejemplifica la empresa lo que dice en su código de ética, sobre la inclusión de mujeres? Ejemplo...
7. ¿Qué herramientas o procedimientos se utilizan en la selección de personal que se relacionen con inclusión de mujeres? Ejemplo...

3.7 Procedimiento de la investigación (lista de actividades)

La presente investigación se desarrolla en 3 etapas, las cuales se describen de la siguiente manera:

Etapa 1 – Planificación: en esta etapa se recopila toda la información que se utiliza como referencia conceptual para definir las categorías principales y los fundamentos teóricos utilizados para contemplar las herramientas y temporalidad del curso de la investigación.

Esta etapa conlleva:

- a) Investigación de referencias conceptuales para utilizar en el instrumento.
- b) Análisis y diseño de la estructura del instrumento.
- c) Redacción del borrador de las preguntas a utilizar en la entrevista.

Etapa 2 – Construcción de herramienta y validación: Con base en la información obtenida en el marco referencial, se construye y valida una estructura de entrevista que permita obtener información considerando la calidad y cantidad de la misma. Para validar su funcionalidad se realiza una prueba piloto para poder contemplar los ajustes necesarios para que sea comprensible y efectiva.

Esta etapa conlleva los siguientes pasos:

- 2.1 Revisión por parte del investigador sobre el orden y redacción de las preguntas seleccionadas a utilizar en la entrevista.

- 2.2 Revisión preliminar por parte de una asesora para validar la construcción de las preguntas.
- 2.3 La validación preliminar de la entrevista aplicándola a 2 personas.
- 2.4 El ajuste de la estructura derivado del paso 2.3 si fuera necesario.

Etapa 3 – Aplicación, recopilación, análisis y presentación de datos: La aplicación del instrumento se realizará de forma virtual teniendo una duración máxima de 1 hora por entrevista, en un lapso de 5 días, a través de entrevistas por plataformas de comunicación para poder tener un acercamiento en donde, el o la participante, se sienta en confianza de exponer sus puntos de vista. Durante la entrevista se registrarán sus respuestas para posteriormente estructurar sus respuestas y realizar el análisis general de todas las respuestas y su respectiva presentación en informe de la investigación.

CAPITULO 4

4.1 Resultados del trabajo de campo:

Para la aplicación del instrumento, se obtuvo la colaboración de 12 personas (n=12), que representan a diferentes segmentos de la población laboral de la empresa, entre ellos, participaron representantes de la gerencia y coordinación del área de producción, así como representantes del apoyo del área de ingeniería administrativa, también se solicitó la participación de dos supervisores, quienes son los jefes inmediatos del personal operativo, se tuvo la participación de un representante del departamento de Recursos Humanos para dar una perspectiva desde el segmento ejecutivo así como también, la participación de personal operativo, quien está inmerso en las diferentes áreas

Luego de confirmar su anuencia en la participación de la investigación, se programaron las video entrevistas por la plataforma de videollamadas Zoom, considerando que es una de las plataformas más populares y amigables de utilizar tanto por computadora, así como por teléfono celular. Se tuvo como inconveniente en la realización de las entrevistas que la señal del internet, que en algunos casos fue intermitente, provocando que se tuvieran que repetir algunas preguntas o palabras. Es importante recalcar que 8 de los 12 entrevistados, manifestaron explícitamente su interés por conocer los resultados finales de la investigación, lo cual denotó un interés especial por el tema y su disposición a informarse más al respecto.

Con el propósito de obtener suficiente información en cada respuesta de los participantes, las preguntas fueron diseñadas con una estructura abierta y brindando un ejemplo genérico después de plantearse las, esto con el objetivo de poder focalizar adecuadamente el entendimiento y el contexto de la pregunta sin restringir la extensión de sus respectivas respuestas.

Las respuestas obtenidas en esta fase fueron vertidas en una matriz de análisis para poder identificar con una metodología clara y visual, sugerida por (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018) para investigaciones cualitativas. Dicha matriz se presenta a continuación para luego explicar gráficamente los resultados:

Tabla 5. Matriz de análisis de contenido

Preguntas	Subcategoría	Colaboradores de operaciones	Encargados de RR.HH	Frases de los participantes
¿Según su percepción que puestos en el área operativa podrían ser ocupados por mujeres y por qué?	Capacidad para realizar un trabajo	Pueden ocupar puestos en donde no requieran una fortaleza física muy alta, pueden ser puestos en donde se requieran destrezas manuales más delicadas o bien donde se utilicen máquinas para minimizar el esfuerzo que realizan. En específico en áreas de revestido, corte, ensamble de piezas con maquinas	Pueden realizar tareas que no se requiera la fuerza que se observa en los hombres y en los puestos que se requiera coordinación o atención a servicios o insumos del departamento sin necesidad de cargarlos.	"Los hombres son los encargados de hacer la fuerza o rudeza física" "nosotros los hombres tenemos más fuerza y somos más capacitados para trabajos duros" "las mujeres son más ágiles, los hombres son más bruscos y lentos" "las mujeres son más delicadas en su sistema de su cuerpo, más que todo no son como uno que es más rudo" "podría ser asistente de nuestro jefe" "Pueden ocupar puestos donde no se requiera fuerza varonil" "pueden ser puestos que traten de coordinar y catalogar

			servicios o insumos" "muchas veces la complejidad de la mujer no es la adecuada para realizar actividades pesadas"
De acuerdo a su experiencia ¿Qué tipo de capacitaciones previas han necesitado tanto los hombres como mujeres para poder ejercer un puesto operativo?	No es necesario que se tenga una capacitación técnica previo a que se desarrolle un puesto operativo, es directamente en la práctica que se aprenden cosas que nadie le comenta al colaborador previo a su incorporación.	Ninguna en especial, más que la inducción a su puesto	"Mas que todo es en el camino que se aprende" "No se aprende lo que hacemos en la escuela o centro de estudios" "No se necesita una capacitación grande, es más bien que te enseñen en el lugar" "Sería bueno que pudieran hacer el trabajo desde que llegan, pero lo realmente necesario es una buena actitud"
De acuerdo a su criterio, ¿Cuáles serían los retos o ventajas que se enfrentaría	Prejuicios El principal aspecto positivo que aportaría sería la mejora del ambiente laboral, pero también habría más conflictos por inseguridad en su desempeño laboral y por alta probabilidad de	Los hombres podrían sentirse cohibidos de ser como son actualmente, ya que tendrían que comportarse mejor ante las mujeres y	"Los hombres podrían sentir que los están sacando de su zona de confort" Los hombres pueden hacer sentir a la mujer como sexo débil buscando ser más competitivos. "creo

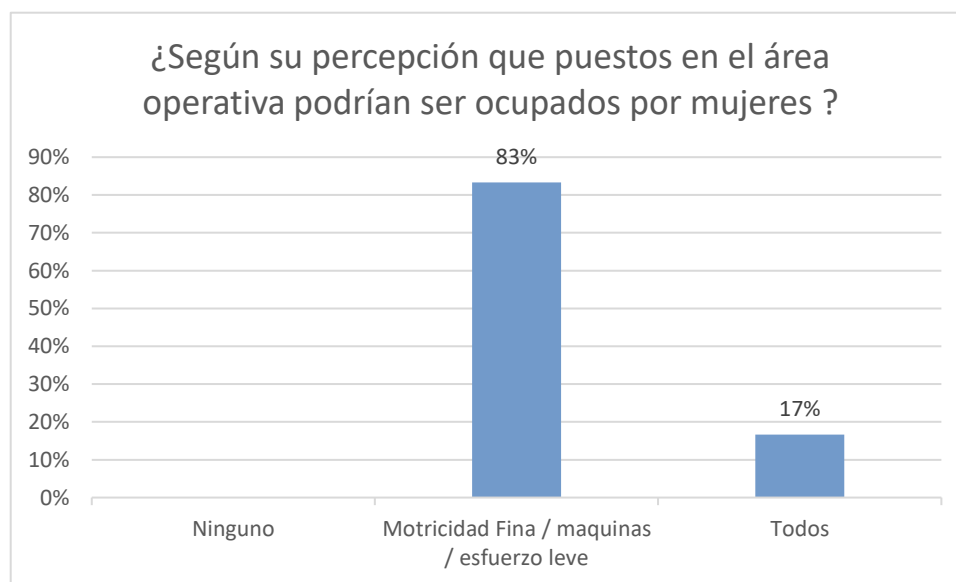
<p>n los colaborado res operativos al interactuar con colegas de sexo femenino?</p>	<p>relaciones sentimentales, este último elemento no solo se reflejaría en los pares sino también en posibles favoritismos por parte de los supervisores o personal con más autoridad en el área</p>	<p>respetar los espacios comunes</p>	<p>que las mujeres podrían aportar un ambiente más agradable de trabajo " "sería raro porque no se han dado muchos casos en la empresa, entonces los compañeros se sentirían incómodos"</p>
<p>En general, ¿Cómo cambiaría el desempeño a mediano plazo en el área de operacione s si se incluyeran colaborado ras (mujeres) en cada unidad?</p>	<p>Mejoraría ya que las motivaciones de las mujeres son diferentes a las de los hombres y eso complementaría la emotividad y el impulso para cumplir las metas.</p>	<p>Puede mejorar, pero tendría que cerrarse la brecha ligada a la capacitación y a la aceptación que les puedan brindar sus pares y jefes inmediatos.</p>	<p>"Ambos géneros se complementarían por lo que aumentaría el desempeño". "Se generarían menos conflictos porque bajaría la agresividad" "Las mujeres con tal de estar con sus familias rápido cumplirían casi cualquier meta que se les pusiera en el menor tiempo posible" "puede prestarse a malos entendidos ya que probablemente los muchachos dirían que ellas tienen buen desempeño porque el supervisor las favorece" "quizá haya cambios en el clima laboral pero no en el desempeño"</p>

<p>¿cómo se aplica en el día a día la empresa, la ley laboral en relación a la inclusión de género en la organización?</p>		<p>En general se considera que, si se aplica, pero para puestos de apoyo de coordinación o asistente de ingeniería, así como para los 2 casos que existen en el área de operaciones.</p>	<p>La percepción de RRHH es que no se aplica, ya que los casos que existen se perciben como excepciones y no como un protocolo de inclusión.</p>	<p>"si se aplica porque ya hay 2 compañeras y la empresa las cuida" "si se aplica porque yo como mujer fui contratada como practicante y hoy tengo un puesto de jefatura" "</p>
<p>¿Cómo ejemplifica la empresa en su código de ética, la inclusión de mujeres?</p>	<p>Políticas internas y externas</p>	<p>Colaboradores refieren que no menciona algo en específico sobre la inclusión de mujeres o algo relacionado a ellas, sino que su enfoque es más hacia el respeto común.</p>	<p>La opinión de RRHH es que no está definido en el código de ética el tema de respeto y/o la inclusión del género femenino.</p>	<p>"Se dan capacitaciones de respeto para todos" "no recuerdo si habla algo sobre las mujeres, pero si nos hablan de ética" "no es que discriminen de una forma malintencionada, es que la empresa es muy tradicional" "si se menciona a las mujeres cuando habla de cómo debe vestirse, pero no dice algo específico sobre comportarse o incluirse"</p>
<p>¿Qué herramientas o procedimientos se utilizan en</p>	<p>Procedimientos institucionales</p>	<p>En su mayoría, los colaboradores no identifican que existan normas o herramientas para evaluar las capacidades de las</p>	<p>No se cuenta con alguna herramienta objetiva para evaluar la capacidad de las</p>	<p>"yo digo que deben de tener alguno, pero no lo sé" "a mí me hicieron una prueba física para examinar</p>

la selección de personal que se relacionen con inclusión de mujeres?	mujeres para puestos operativos, aun cuando ellos pasaron por este proceso.	mujeres en el área operativa porque solo se basan en descriptores de puesto, pero a ese nivel no se encuentran actualizados.	mi resistencia y creo que esa fue"
--	---	--	------------------------------------

Posterior a la integración y clasificación de las respuestas, se obtuvieron los siguientes resultados en cada pregunta:

Figura 1: Percepción de puestos que pueden ser ocupados por mujeres



Fuente: Elaboración propia

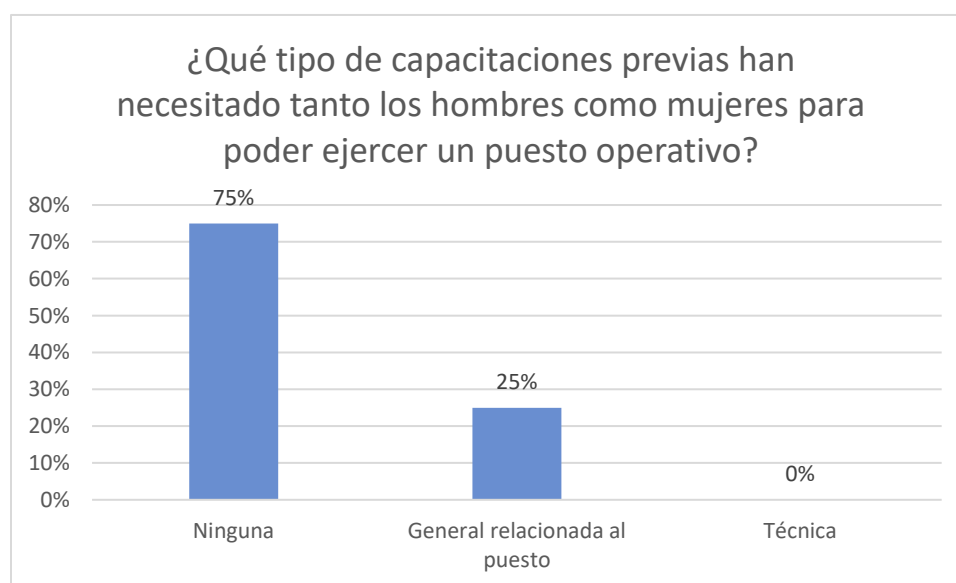
n=12

En su mayoría, los entrevistados consideraron que los puestos más adecuados para que ocupe una mujer dentro del área de producción, son los que tengan como característica principal las actividades que requieran motricidad fina, o bien, utilizando máquinas para minimizar el esfuerzo físico que según su percepción las hace

vulnerables a lesiones en el puesto de trabajo, ya que el grupo de entrevistados que se inclinó por este tipo de respuesta, tienen la percepción que las mujeres tienen una complejión física que no es la adecuada para las actividades físicas que requieren otros puestos.

Un dato clave a considerar, es que nadie comentó estar renuente a que mujeres ocupen puestos de trabajo operativos en la empresa, lo cual es un buen indicador sobre la poca resistencia que habría al momento que la empresa apruebe la incorporación de mujeres dentro de sus filas operativas, por lo que el periodo de adaptación a un grupo de trabajo inclusivo sería menor a que hubiera más personas que consideraran que las mujeres no pueden ocupar cargos en esta área de trabajo.

Figura 2: Percepción de capacitaciones necesarias para aplicar a un puesto operativo



Fuente: Elaboración propia

n=12

El 75% de los participantes y entre ellos 2 puestos de jefatura y gerencia del área, coinciden en que no se necesita alguna capacitación técnica especial para poder desarrollar un puesto operativo dentro de la empresa, esto implica que, según su

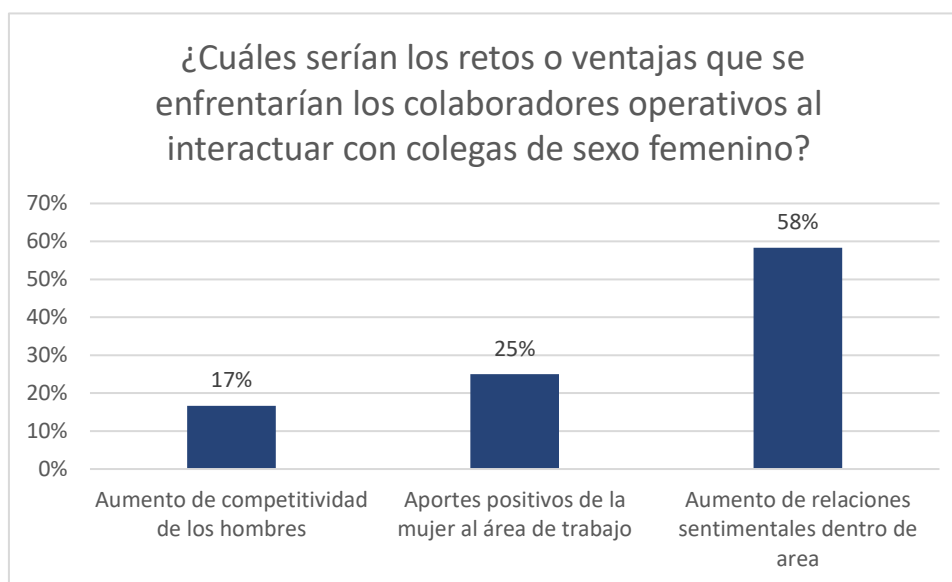
percepción y experiencia, una persona puede ser contratada sin tener un conocimiento específico o mucho menos una capacitación técnica certificada para poder ser considerada como un potencial elemento de la fuerza de trabajo del área operativa.

Aunque con un porcentaje menor de relevancia en los comentarios, se visibiliza que los entrevistados consideran que, lo que, si es necesario, es una capacitación inicial al puesto, actividad que actualmente ya se le imparte a todo el personal nuevo en todas las áreas, incluyendo al área operativa como parte de su inducción al puesto.

Tanto los resultados descritos en la figura 1 y la figura 2, son indicadores clave para evidenciar que en la subcategoría llamada “Capacidad para realizar el trabajo” descrita en el árbol de categorías, se puede inferir que en general la percepción de los entrevistados es que las mujeres tienen muy altas probabilidades de éxito al ser contratadas en la empresa, considerando que si existen puestos en donde podrían desarrollarse, así como también, que no es necesario que tengan un conocimiento especializado para poder optar a estos puestos.

Aunque al momento de poner en práctica un proyecto de inclusión de género se debe de considerar principalmente las habilidades y capacidades para fungir un puesto de trabajo, ya existe una percepción que la naturaleza del género femenino no es motivo para excluirlas de participar en actividades laborales en el área operativa y, por tanto, que tienen la capacidad esencial de poder participar en un proceso de evaluación para considerar su contratación en la empresa.

Figura 3: Percepción de ventajas o desventajas de colaboradores operativos al relacionarse con colegas mujeres



Fuente: Elaboración propia

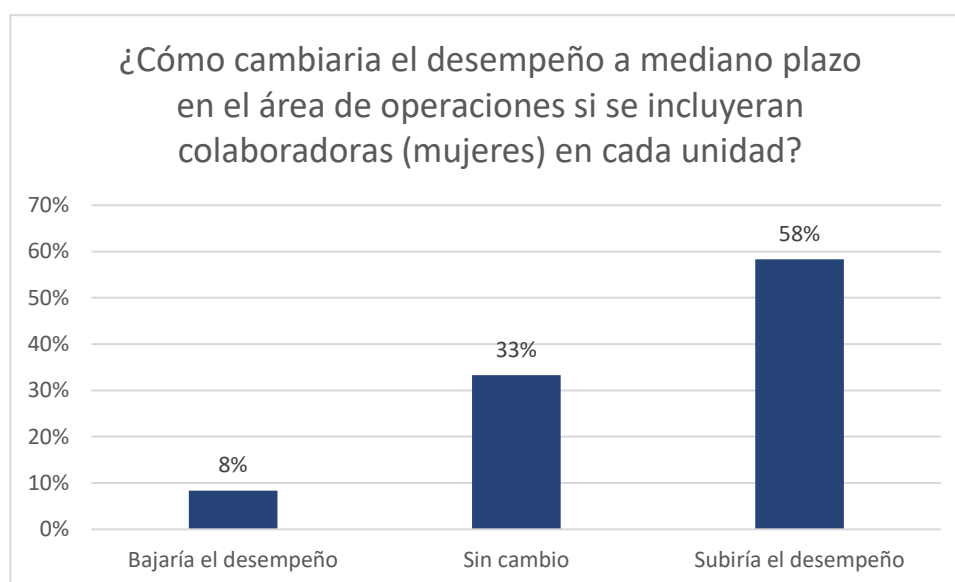
n=12

En la figura 3, se marca una clara tendencia de la preocupación hacia los comportamientos colaterales que puedan aparecer al contratar mujeres en el área operativa de esta empresa. El 58% de los entrevistados, comentó directa o indirectamente que uno de los grandes retos al tener colegas mujeres en el área operativa, sería el mantener la atención en el trabajo y no en las conductas relacionadas al coqueteo ya que, para ellos al convivir los 2 géneros en el mismo lugar de trabajo, implica una alta probabilidad de este tipo de conducta haciendo un hecho que tanto mujeres como hombres terminan en alguna relación sentimental si permanecen cerca.

Sin embargo, otro 25% de los participantes, tiene la percepción que mujeres en puestos operativos de esta empresa, podrían aportar aspectos positivos a los grupos de trabajo, entre estos, una armonía complementaria, decrementos de niveles de estrés en el trabajo y mayor cantidad de iniciativas para la mejora de la convivencia

en general. Un 17% comentó que el aspecto positivo de la presencia de colegas de género femenino en el área podría ser que el hombre aumente su productividad por sentirse retado a demostrar sus habilidades como hombre o bien por mantener una reputación de alto desempeño.

Figura 4: Percepción de aportes al desempeño de área por causa de mujeres



Fuente: Elaboración propia

n=12

El desempeño es un factor que le interesa principalmente a la empresa, por lo que es relevante que, aunque en la actualidad no existan iniciativas por incorporar mujeres al área de operaciones, 58% de los entrevistados está de acuerdo en que la integración de este género al área de operaciones incrementaría el desempeño general a mediano plazo. Esta opinión puede estar basada en las referencias locales que existen en ese lugar, pero también de las referencias que cada persona tiene sobre las mujeres en sus propios círculos sociales.

Algunas opiniones hicieron énfasis que uno de los motivos principales para subir los indicadores de desempeño, podrían consistir en las habilidades que identifican en las mujeres, como su alta responsabilidad, su agilidad, el compromiso que generalmente tienen con sus patronos, pero principalmente con sus familias y la armonía que pueden aportar a los ambientes de trabajo por su forma de interactuar en círculos sociales.

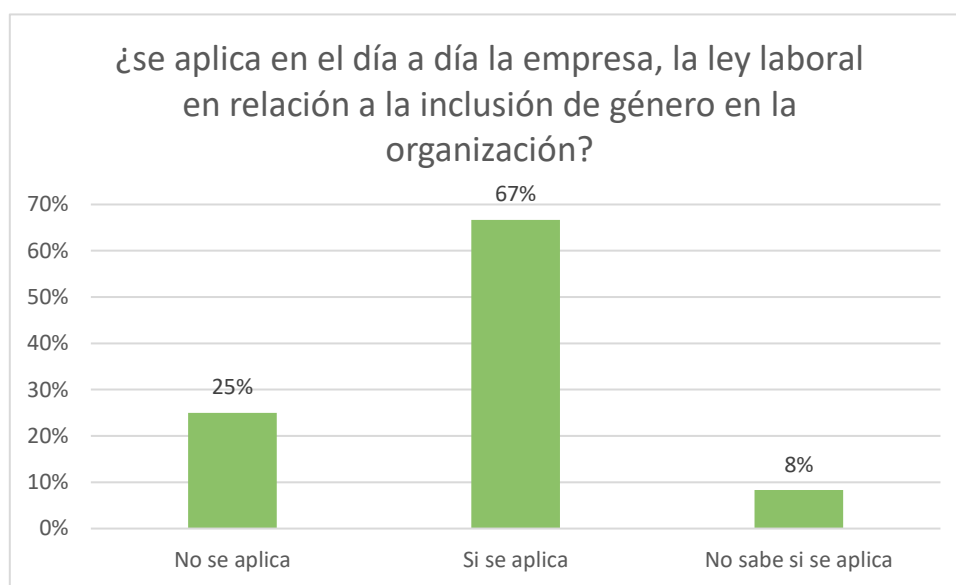
Solo un 8% indicó que percibe que en vez de aportar algo bueno o nuevo a la empresa, podría ser un factor de distracción para los compañeros que especialmente se encuentran en una edad o condición civil que los desenfocan de su trabajo habitual, basando su criterio en la opinión que tiene de sus compañeros de trabajo actuales, pero desconociendo las reacciones de las mujeres. Así también, comentando que, por ser una iniciativa súbita, es posible que los compañeros se sientan intrigados durante un periodo de adaptación.

Con base en la figura 3 y figura 4, podemos inferir que, en la categoría, percepción de los trabajadores descrita en el árbol de categorías, hay una tendencia a inclinarse por el prejuicio que la mujer tiene ciertas conductas en el ámbito laboral que pudieran provocar la desconfianza por parte de los responsables en su contratación, específicamente que uno de los principales inconvenientes serían los conflictos originados por involucramiento sentimental.

Esta percepción negativa es matizada con otro pensamiento generalizado, el cual tiende a sobresalir positivamente considerando que más personas tienen la idea que el desempeño de la mujer puede brindarle al grupo de trabajo, mejores resultados al combinarlos con sus colegas masculinos, lo cual, es un punto clave al considerar en un proyecto de inclusión de mujeres para puestos operativos, tomando en cuenta

también la modalidad para monitorear y minimizar los incidentes relacionados a la preocupación de los conflictos sentimentales.

Figura 5: Aplicación de ley en materia de inclusión o discriminación



Fuente: Elaboración propia

n=12

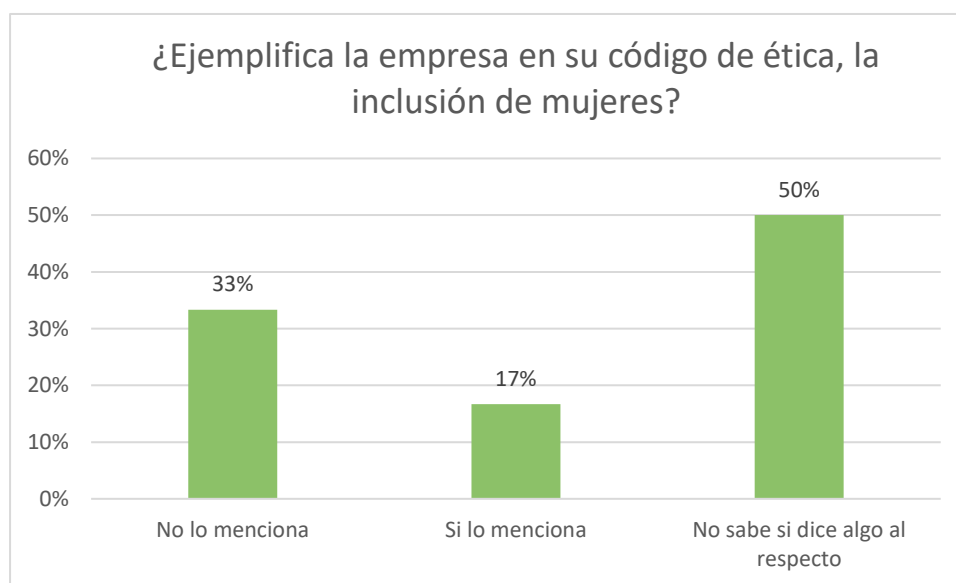
La grafica de la figura 5, representa la opinión de los entrevistados en relación con su percepción de la empresa aplicando aspectos de inclusión en sus procesos de contratación, o bien, si existe alguna forma de discriminación en este caso a las mujeres. En el 67% de las opiniones, se refleja que la empresa si demuestra, a su criterio, alguna forma de cumplimiento de esta parte de la legislación, indicando en la actualidad, hay puesto de apoyo administrativo para el área de operaciones en donde son contratadas mujeres ingenieras que son consideradas competentes por el nivel académico que poseen, ya que tienen estudios universitarios en ingeniería.

En un 25% de las opiniones, se refleja que no se aplica porque hay muy pocas mujeres realizando trabajos operativos y que se deberían de abrir más oportunidades para mujeres que solicitan trabajo para una de las áreas con más frecuencia de

contrataciones en la empresa, implicando también que las pocas mujeres que trabajan en el área, es decir 2 en el área de apoyo administrativo y 2 mujeres en área operativa, no son suficientes para decir que sí se cumple a cabalidad con este criterio de ley.

Una pequeña cantidad de entrevistados, 8% de ellos, no están claros o seguros si la empresa cumple con los requisitos de ley para aseverar que no discrimina a las mujeres al momento de solicitar un empleo en el área operativa de la empresa.

Figura 6: Aplicación del término de inclusión en el código de ética de la empresa



Fuente: Elaboración propia

n=12

La pregunta descrita en la figura 6, busca identificar si los entrevistados pueden reconocer hechos tangibles de las normativas internas aplicadas a la igualdad de oportunidades para ambos géneros, ya sea en sus comportamientos o bien en su trayectoria laboral. La mayoría de los entrevistados, equivalente al 50%, comentó que no tienen certeza si en el código de ética se promueve algo sobre el tema de inclusión de mujeres, argumentando que, aunque sí se realizan actividades frecuentes fomentando la participación de los valores de la empresa, sus buenas prácticas,

recordando la misión y visión de la empresa, entre otros temas, no recuerdan actividades o mensajes relacionados a la inclusión de mujeres.

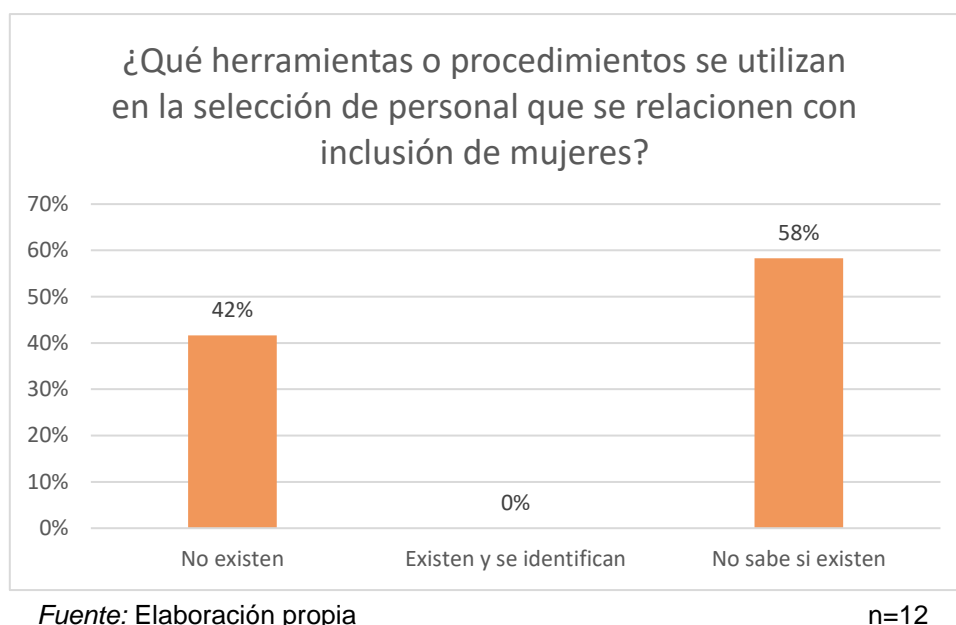
Un 33% tiene la certeza que no se menciona el aspecto de inclusión de mujeres específicamente y que, según su opinión, es un tema que debería de abordarse en estos tiempos en donde hay mucha información en los medios sobre la importancia de darle un lugar digno a la mujer en el sentido social, económico y laboral.

Solo el 17% comentó que el código de ética si menciona aspectos que fomentan la inclusión de mujeres y el respeto hacia ellas, sin embargo, no pudieron identificar alguna parte en específico que lo mencione, sino consideraron que el documento y las actividades promueven el respeto común entre todos los colaboradores de la empresa, independientemente de su género.

Las respuestas graficadas en la figura 5 como en la figura 6, se relacionan directamente con la subcategoría de políticas internas del árbol de categorías, dándonos una respuesta positiva a la pregunta si la empresa posee canales para comunicar y fundamentar políticas de valores e inclusión, lo cual es de sumo apoyo al momento de implementar el proyecto de sensibilización y fortalecimiento de políticas de contratación a mujeres.

Sin embargo, en este momento los empleados de esta empresa no reciben claramente el mensaje de que la empresa brinda de igual manera, oportunidades de empleo tanto para hombres como para mujeres, creencia que se implanta en la cultura organizacional, invisibilizando la oportunidad de que la empresa reciba los aportes de la mujer en el trabajo que fueron descritos en capítulos anteriores.

Figura 7: Identificación de herramientas para la selección de personal operativo



En esta pregunta se buscaba obtener las experiencias o conocimientos generales que tuvieran los entrevistados sobre como perciben que la empresa aplica procedimientos formales y objetivos para seleccionar al personal que aspira a un empleo en el área operativa, pregunta en la que 58% de los entrevistados indicó no estar seguros de haber experimentado, referido o informado sobre prácticas en donde se evalué si los aspirantes cumplen con los requisitos para realizar la labor para la que se está entrevistado.

Un dato interesante es que las posiciones de gerente y coordinación del área no pudieron identificar un proceso o técnica con la que objetivamente pudiera evaluar las capacidades del aspirante sin considerar su género o cualquier otra característica física que no necesariamente esté relacionada con su idoneidad al puesto de trabajo.

Solo un 42% tuvo la certeza que no existen herramientas que no estén dirigidas a evaluar si las mujeres tienen las capacidades de trabajar en la empresa, entre este

porcentaje se encontraba la persona representante del área de recursos humanos cuya opinión validaba la percepción de los otros participantes que, aunque no estuviera seguro si existían o no estas herramientas, de igual forma brindó información suficiente para inferir que existe una valiosa oportunidad de generarlas.

Por tanto, los resultados de esta pregunta, respondieron la subcategoría de “Procedimientos institucionales”, en los cuales se puede desarrollar elementos para la evaluación objetiva de cualquier persona que quiera optar a una plaza operativa de la empresa, a falta de la existencia de estas, considerando como elemento principal de ponderación la capacidad de realizar las actividades relativas al puesto de interés, y/o la sincera disposición para someterse a un periodo de adaptación y capacitación por parte del equipo de trabajo, actividad que actualmente ya se realiza como una tarea recurrente al momento de integrarse trabajadores de género masculino.

4.2 Análisis Integral de resultados

Considerando los aportes de Chiavenato (2006), en relación a las mejores prácticas para la selección del personal relacionadas directamente al cumplimiento de objetivos organizacionales, se puede determinar que se necesitan medios para poder cumplir con la selección efectiva del personal, que aporte sus habilidades para el cumplimiento de las mismas, específicamente cuando hace referencia a lo siguiente:

En términos más amplios, la selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita, y el proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización. (p. 137)

Por lo que la ausencia o la poca claridad de la aplicación de las herramientas adecuadas para el proceso de selección de personal, así como la normalización en los criterios objetivos en la evaluación de habilidades del personal que aplica a puestos operativos, implica una brecha que ralentiza la potencialización del personal que compone a la empresa, así también, permanece con una cultura que excluye sin argumentos sólidos a potenciales trabajadoras que no llegan a tener la oportunidad de demostrar que poseen lo necesario para desempeñar un empleo.

Así también, hay poco aprovechamiento de las habilidades en mujeres que buscan una oportunidad de trabajo, por lo que con base a los estudios de McKinsey&Company (2017), se está dejando de lado un potenciador de aportes importantes a la empresa en términos de cantidad y calidad de personas, que pueden integrarse a esta y que representaría tener una base de datos con más candidatos y candidatas para una ágil incorporación, sino también, en las habilidades particulares que se manifiestan con más frecuencia en ellas, como por ejemplo, la orientación al detalle y compromiso.

Al momento de aprovechar esta oportunidad, se incluiría un cambio positivo en el clima laboral, ya que como lo infiere Staszewska (2015), la contribución de la mujer en los entornos laborales, propician la productividad a razón del compromiso que tienen con sus intereses personales, pero también con las oportunidades que aprovechan para demostrar que como personas individuales y como género, pueden aportar igual o más que sus colegas laborales, lo cual puede comprobarse a través de las mediciones de clima laboral y evaluación de desempeño.

Así también, de acuerdo a los resultados obtenidos, se puede observar que en la empresa en donde se realizó la investigación, persiste lo que González Betancor (2004), denominó como “etapa de mitad del camino” ya que ninguno de los

participantes de esta investigación, indicó que la empresa expresamente discrimine a las mujeres que aspiran a un puesto dentro de la misma, pero tampoco se realizan esfuerzos para declarar su interés por este tema; lo cual, se convierte en un paradigma que genera la idea que es muy difícil cambiar los patrones de inclusión.

Considerando lo anterior y al 33% de los entrevistados que no tenían certeza si se aplicaba alguna ley relacionada con inclusión de género, se debe aclarar que el congelamiento de prácticas de inclusión de mujeres, ya es promovido en Guatemala como parte del Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023 (Secretaría Presidencial De La Mujer - Gobierno De Guatemala, 2009) el cual, tiene un enfoque de multicultural promoviendo a través de su eje de la Equidad Laboral, la visibilización de la mujer como una persona con iguales capacidades de formar parte de un empleo considerando sus capacidades y no solamente su rol de género.

Se debe aclarar que, en la investigación ninguno de los participantes utilizó el concepto de “discriminación” como una práctica explícita o clara por parte de la empresa, ya que consideraron que los escasos ejemplos de mujeres que trabajan en puestos operativos, son evidencia que lo que existe es un desconocimiento sobre los beneficios de integrar a mujeres en el área operativa.

CAPITULO 5

5.1 Conclusiones

Considerando los resultados que se tuvo la oportunidad de adquirir en este estudio, mediante la metodología y técnicas descritas, así también a través de su análisis alineado al objetivo general, el cual buscaba, comprender si la inclusión de género femenino en puestos operativos es una práctica existente, se llegaron a determinar las siguientes conclusiones que aclaran el tema:

1. En la empresa donde se realizó el estudio, no existen prácticas objetivas que consideren la inclusión personal femenino para ocupar puestos operativos. Esto no implica una mala intención por parte de la empresa, sino, la desinformación o en el mejor de los casos la falta de actualización sobre las capacidades, atributos y beneficios que aportan las mujeres que se interesan en fungir un trabajo operativo. Aunque algunos de sus representantes en puestos clave para promover esta práctica están al tanto de que existen oportunidades de mejora en este sentido, no han logrado concretarlo.
2. Los criterios utilizados para la contratación de personal general para puestos operativos, son prácticas que en la actualidad denotan estar planteadas con base en un paradigma en donde el contexto social era diferente y no se han actualizado de manera que se pueda aprovechar, esta inferencia se basa en el hecho que ninguno de los representantes de los distintos departamentos conoce como o porque los aspirantes a un plaza operativa son exclusivamente hombres, sin haber conocidos casos en donde se hayan presentado mujeres a participar en el proceso de selección de personal.

3. En general, los representantes de las distintas áreas de la empresa tienen una concepción de que la mujer posee cualidades que principalmente benefician a las áreas de trabajo y a la empresa, basándose enfáticamente en los comentarios que describen a las mujeres trabajadoras como ágiles, orientadas a objetivos, trabajadoras en equipo, buenas compañeras, socialmente armónicas, comprometidas, entre otras. Aunque existe cierta tendencia a creer que involucrar mujeres en un contexto donde mayoritariamente trabajan hombres puede causar conflictos personales, no se tiene precedente de hechos que hayan perjudicado a la empresa, a las áreas o a trabajadores por relacionarse con trabajadoras.

4. La empresa posee y aplica algunas buenas prácticas que dignifican al colaborador que pertenece a sus filas de trabajo y tiene la disposición de mejorar continuamente para generar un compromiso biunívoco entre esta y sus trabajadores, sin embargo, tiene la oportunidad de poder trabajar un proyecto de inclusión de mujeres a las áreas operativas para que pueda beneficiarse en su labor social, de imagen corporativa e indicadores de su productividad, así también, para evitar que puedan cuestionarla en materia legal sobre las razones por las cuales actualmente no contrata mujeres para puestos operativos.

5.2 Recomendaciones

Se propone que tanto a interesados en estudios de desarrollo social y de las ciencias humanas en general, puedan seguir escudriñando las razones por las cuales nuestra sociedad sigue considerando a la mujer como el ente más débil en el aspecto laboral, ya que en ejemplos cotidianos se puede percatar que al identificar que una mujer está realizando un trabajo que generalmente se considera que debería ser realizado por un hombre, existe una reacción contraproducente o en el mejor de los casos, de sorpresa,

cuando debería de normalizarse que el género no necesariamente determina los trabajos que puede o debería realizar, sino más bien, los trabajos están en función de las capacidades y habilidades que como persona puede tener para desarrollarlos.

A las personas cuya labor se encuentran en los departamentos de recursos humanos se les exhorta a cuestionar si los procedimientos que realizan en su propia organización o para quienes se trabaja, son las mejores herramientas que no solo identifiquen personas para cubrir plazas vacantes, sino que sus herramientas sean objetivas, actualizadas y adecuadas para brindar oportunidades de beneficio hacia la empresa, sus colaboradores y hacia la sociedad a la que pertenecen.

A la empresa en donde se desarrolló el estudio, se sugiere implementar un proyecto relativo a la inclusión de género, el cual tenga como objetivo el diseño y ejecución de actividades que gestionen un cambio en los paradigmas de reclutamiento y selección de personal, así como de desarrollo organizacional que esté acorde a nuestro contexto, considerando la objetividad y los beneficios de poder contratar por sus habilidades y capacidades a aspirantes de puestos operativos, así como su desarrollo dentro de las áreas de trabajo, teniendo en cuenta los siguientes pilares a desarrollar:

- a) Información y sensibilización de temas de inclusión de género femenino para puestos operativos enfocándose en orden de la estructura administrativa, es decir, gerentes, jefes, supervisores y puestos operativos.
- b) Análisis de puestos que pudieran ser ocupados por mujeres.
- c) Diseño, construcción y validación de herramientas para la selección de áreas especializadas y de perfiles de puesto para considerar al momento de contratar mujeres en puestos operativos.

- d) Diseño de actividades relativas a la cultura organizacional que informe y sensibilice la postura de la empresa en temas de inclusión de mujeres en el área operativa y el desarrollo de habilidades blandas para interactuar armoniosamente entre todos los colaboradores.
- e) Metodología de monitoreo para identificar reacciones de la población masculina y femenina para ser integrados en futuras actividades relativas al código de ética.
- f) Actualización los códigos de conducta internos y los criterios apegados a la ley de trabajo para no tener inconvenientes con las entidades que los regulan.

CAPITULO 6

Propuesta de proyecto: Guía para la Inclusión e integración de personal de género femenino para puestos operativos.

Partiendo del objetivo general de la investigación, se identificó que la inclusión de género no es una práctica recurrente en la empresa en donde se desarrolló la investigación, sin embargo, al escudriñar las causas y efectos de este problema, se pudo comprender que, la factibilidad de tener mujeres fungiendo puestos en los que actualmente son ocupados por hombres no depende exclusivamente de las iniciativas internas de la empresa, sino que intervienen las posiciones frente a temas poco claros para distintos grupos involucrados en la contratación inclusiva.

Es también de considerar que existen ciertos sesgos que han atrasado la inevitable participación de mujeres en puestos que anteriormente no habían sido ejercidos por ellas. Quizá uno de los que más se reflejó en las entrevistas realizadas, fue el estereotipo de género, el cual, para esta investigación, se entenderá de acuerdo al concepto de las Naciones Unidas, que lo refiere como "...la práctica de asignar a una persona determinada, hombre o mujer, atributos, características o funciones específicas, únicamente por la pertenencia al grupo social masculino o femenino" (Naciones Unidas, 2021).

Este sesgo está instalado en un inconsciente colectivo que no es exclusivo a la empresa en cuestión, sino que se puede encontrar extendido ampliamente en nuestro entorno que se caracteriza también por ser tradicionalista, por tanto, es necesario que los participantes identificados consideren la importancia de informarse sobre el tema como punta de lanza a cambiar este lastre cultural. De acuerdo a las entrevistas realizadas, la preocupación principal de los representantes de la empresa está relacionada a los efectos conductuales que puedan tener los trabajadores al momento

de integrar mujeres al área operativa, lo que amerita una fase de información y sensibilización sobre la interacción de géneros dentro de las instalaciones, considerando casos de éxito incluso dentro de la misma empresa, ya que existen 2 áreas pertenecientes a la gerencia de operaciones que si tienen en sus filas a mujeres que no han representado inconvenientes por conductas inadecuadas.

6.1 Análisis de participantes

Derivado de los resultados obtenidos en el capítulo 5, en donde se determinó que la inclusión de género femenino para aplicar a puestos del área operativa es limitada y de acuerdo a sus participantes radica principalmente en aspecto de la cultura organizacional tradicionalista en la que se desenvuelven y que esta a su vez es reforzada por el extenso tiempo que en el que la empresa no ha emitido ningún comentario o implementado cambios en el proceso de diversidad de géneros en el área operativa, se planteó la siguiente estrategia para considerar a los participantes que estarán involucrados directa o indirectamente en el desarrollo del proyecto.

Así también se consideró que en los resultados se refleja la necesidad de que exista una actualización desde la comunicación de la filosofía empresarial sobre temas que involucren la posición de la empresa referente al tema de mujer en el trabajo, así como ser más claro en la forma de cumplir el marco legal en el que se fundamenta, ya que esto es un argumento importante al momento de iniciar la comunicación sobre los cambios que darán en la cultura.

Los estereotipos que se manejan actualmente en todas las áreas y que de igual forma fueron evidenciados a través de las entrevistas analizadas, son considerados como un elemento cultural que deberá trabajarse integralmente, por lo que será un tema transversal que se considerará con los participantes que serán descritos a continuación.

Las esferas gerenciales serán participantes de una fase de sensibilización para obtener su involucramiento en la medida que puedan avalar la credibilidad en la aplicación del código de ética en las áreas de las que son responsables, para luego comunicar en forma secuencial hacia su personal subordinado, la confianza y efectiva aplicación de criterios actualizados sobre la interacción entre ambos géneros. Es en este segmento en donde se evidencia que no se tienen presentes los beneficios que representa el incluir un inventario de talento diverso en materia de género.

El grupo de participantes con los que se tendrá mayor contacto por la importancia de su rol dentro de la empresa y como agentes de cambio, será el equipo de Recursos Humanos, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos, en la actualidad no manejan herramientas o iniciativas con las que puedan dar apertura a la contratación de mujeres para puestos operativos, por lo que la labor con ellos será compartida, ya que se les aportará una actualización en sus procedimientos de contratación y en temas legales para cubrir a la empresa.

Por otro lado, una muy buena parte de proyecto se enfoca en la perspectiva del colaborador operativo, cuyos representantes en la fase de entrevistas indicaron que, aunque creen que integrar a mujeres puede complementar las habilidades de los trabajadores actuales, también están sesgados que la interacción entre mujeres conlleva necesariamente a generar tensión en los equipos de trabajo, ya sea por temas de competitividad o de interés sentimental, pero con la información y apertura ideal, podrán ampliar su criterio sobre el rol de la mujer en esta esfera de convivencia social.

La población externa, será beneficiada de manera indirecta y aunque no se tenga mayor control sobre su opinión sobre la inclusión de género, se espera que se beneficie con la visibilidad de ofertas laborales en donde sea bienvenida la participación de las mujeres que se interesen en contribuir con su trabajo al cumplimiento de metas organizacionales, pero también las de ellas mismas.

Tabla No. 06
Análisis de participantes

Actor	Rol y objetivo	Relación predominante	Jerarquización de poder	Recursos
Puestos gerenciales	Dirección estratégica de la empresa, busca aprovechar al máximo todos los recursos y toma de decisiones acertadas	Indiferente	Alto - Modificable	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto • Instalaciones
Personal de RRHH	Administrador de procesos y proyectos busca transformar el compromiso de los colaboradores con los objetivos estratégicos, así como dotación y retención del personal	A favor	Alto - Modificable	<ul style="list-style-type: none"> • Horas-hombre • Información de estructuras administrativas, políticas y procesos
Jefaturas área de operaciones	Asigna y verifica metas al personal operativo, busca la motivación y los recursos para para un buen desempeño de sus subordinados	A favor	Alto - Modificable	<ul style="list-style-type: none"> • Horas/hombre • Comunicación y promoción • Documentales
Colaboradores del área operativa	Apoyo en las actividades operativas, buscan un trabajo con buen clima laboral	A favor	Medio - Modificable	<ul style="list-style-type: none"> • Horas/hombre
Población externa	Futuros candidatos a ser contratados y generar opiniones de la empresa	Indiferente	Bajo - No modificable	N/A
Mandatos				
<ul style="list-style-type: none"> • Normas internacionales de la OIT • Código de trabajo de Guatemala 				

Fuente: Elaboración propia

Limitaciones:

Dada la coyuntura de la que Guatemala se encuentra sobreponiéndose, para el momento que se desarrolla este proyecto, a raíz de los efectos macro económicos y sus colaterales originados por el SARS-CoV-2, Covid-19, como lo indican los estudios del ICEFI (2020), los esfuerzos organizacionales y personales se han enfocado a superar las crisis que afectaron en cada círculo de participantes de la investigación, por lo que tanto la empresa, como sus colaboradores, ha dejado de lado proyectos paralelos para priorizar los que permiten alcanzar sus objetivos económicos.

Los puestos gerenciales ocupan sus esfuerzos para crear nuevas estrategias acordes a un nuevo mercado que se transformó durante la pandemia, adicional a que las necesidades de los clientes que anteriormente estaban identificadas hayan cambiado radicalmente. El personal de Recursos Humanos aún realiza campañas de información y protección al colaborador de acuerdo a los protocolos construidos durante este mismo periodo. Las jefaturas del área de operaciones dirigen sus esfuerzos para cumplir con las metas de producción considerando la fluctuación de ausencias por limitaciones de salud de sus equipos de trabajo.

Por otro lado, la población externa sigue buscando oportunidades laborales, pero con el temor de contagiarse del virus Covid-19 en lugares de trabajo o durante actividades relativas al mismo. Aunque tiene la esperanza de encontrar un ingreso económico estable y seguro, es posible que tengan el precepto que trabajar en la industria manufacturera implique exponerse a focos de infección, aunque no sea así en la realidad, pero por el hecho de desconocer los protocolos de salud y seguridad ocupacional, podría no ser atractivo solicitar empleo en ese tipo de lugar durante esta temporada.

6.2 Análisis de problemas

En la actualidad, la empresa ha luchado por sobrellevar las dificultades que parecieran ser de naturaleza cotidiana pero que pueden tener sus orígenes en factores más profundos y que no han tenido la oportunidad de identificar. La cantidad de causas y efectos que rodean al tema de inclusión de género en el área de operaciones son pocos pero que provocan una cascada de elementos que se alojan en la cultura organizacional, por lo que se invisibilizan, pero no dejan de provocar situaciones que se esconden a plena vista de los colaboradores de todo nivel.

Se ha identificado que la falta de inclusión de género femenino, tiene sus efectos en la cultura organizacional, provocando a su vez el reforzamiento del estereotipo de género, la baja priorización de las metodologías de capacitación, la ausencia de promoción sobre las oportunidades laborales que puedan ocupar las mujeres y la presente ocupación de criterios subjetivos para la contratación de personal masculino en el área de operaciones.

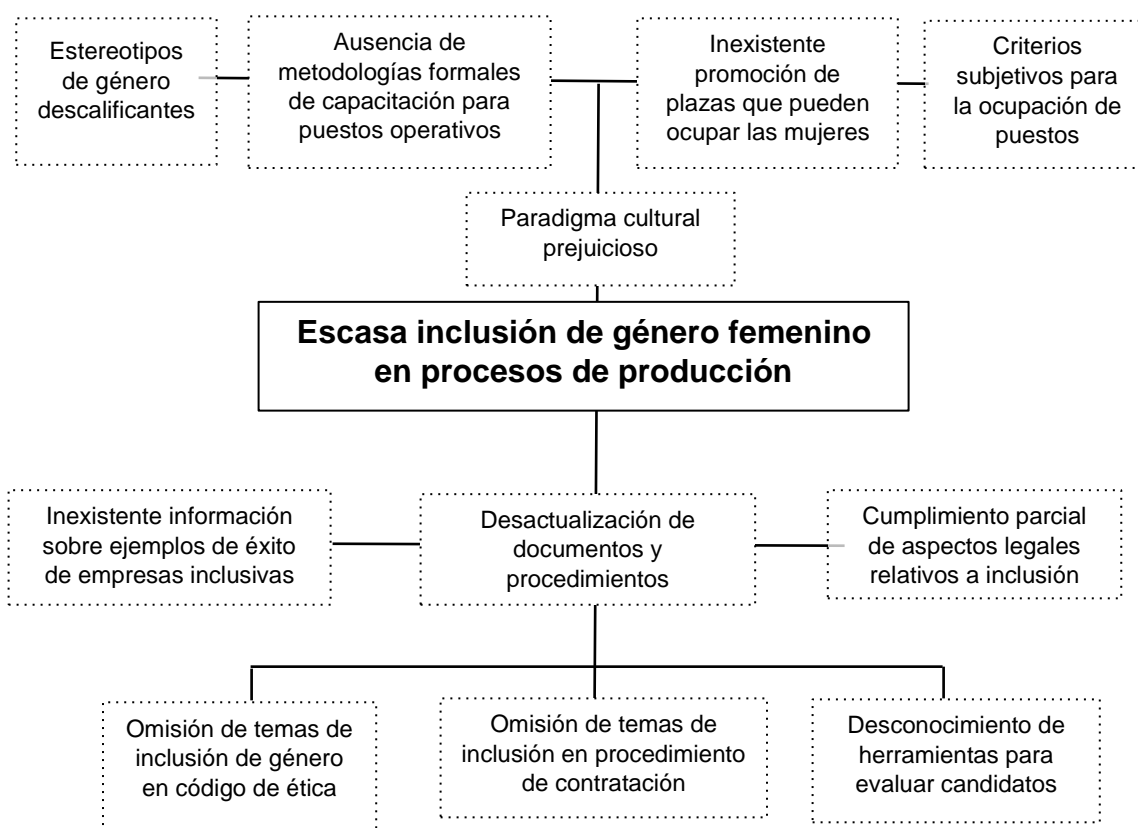
Si tenemos en cuenta la cultura organizacional bajo el concepto de Chiavenato (2006) quien indicaba que “es aquel conjunto de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización o dentro de una sub unidad y que guía y orienta la conducta de sus miembros.”, se puede dimensionar la profundidad de la psique en la que el problema se ha instalado, ya que este concepto implica que la cultura de no incluir a mujeres en estos puestos de trabajo, repercute en todas las formas de conducta que se manifiesta en la empresa.

El efecto más silencioso, pero quizá con un impacto notable, es la falta de interés en actualizar los procesos relativos a este tema, ya que esto posterga la sensibilización para avances técnicos y de calidad humana en ser conscientes la necesidad de integrar equipos de trabajo diversos.

Para identificar con mejor detalle cómo se desdobra los efectos y las causas de la falta de inclusión de género en la contratación, se procedió al análisis de estos a través de la técnica del árbol de problemas:

Ilustración 1.

Árbol de problemas



Fuente: Elaboración propia

6.3 Análisis contextual y diagnóstico

La integración de personal femenino a la fuerza laboral ha ganado terreno en los últimos años, no solo en Guatemala sino a nivel global. Cada vez que somos usuarios de un servicio o vamos de compras hay cierta familiarización al ver mujeres que asesoran en productos tecnológicos, o bien en servicios financieros, que por lo general se asociaba principalmente por ser dominado por el género masculino. Estamos en una era en donde se puede apreciar un aumento en la participación de mujeres en el campo técnico de lo laboral a nivel latinoamericano (Godoy & Mladinic, 2009).

Esto representa que existe un movimiento de integración de la mujer en campos que anteriormente no se aceptaba con tanta apertura a la mujer, perdiéndose así, los aportes que con sus habilidades se ha abierto camino en áreas en donde anteriormente se le consideraba que no tenía la capacidad o incluso el tiempo para poder desarrollar, ya que en muchos casos se le consideraba que sus habilidades debía ser especialmente dirigidas a las actividades que fueran más congruentes con lo que se esperaba de su rol social asociado a su género causando así un paradigma cultural que estipula la asignación de un trabajo para un género en específico.

Un claro ejemplo de esta asignación de roles y trabajo, lo comenta Eagly (1987) al referirse que en general, las mujeres son identificadas especialmente por las habilidades que la sociedad ha instalado en su rol, las cuales se enfocan en el cuidado y bienestar de otros, es decir lo relativo a la administración y mantenimiento del hogar, así como de los convivientes dependiente de la misma.

Esto genera que las personas alrededor infieran que su naturaleza es principalmente la sensibilidad interpersonal, empatía la amabilidad, rasgos denominados por la autora como comunales; por otro lado, a los hombres que son asociados con roles

dominantes, de mayor poder, autonomía y estatus se les asigna un rol con rasgos agénticos.

Esto explicaría los preceptos que se desarrollan dentro del contexto de la investigación, ya que la muestra de representantes de cada área, comentó en su mayoría que de alguna o de otra manera, sobre entendían que el lugar de trabajo no era un lugar propicio para las mujeres, ya que las consideran con una naturaleza más apegada a los rasgos comunales, lo que contradice su sentido común de identificar rasgos asignados comúnmente al hombre que desempeña un trabajo que requiere una complexión y resistencia física.

Conforme el paso del tiempo, estas creencias se enraízan en el pensamiento individual y se instalan en la cultura organizacional a todo nivel, provocando que se normalice y se considere impropio el poder cambiar el paradigma de rol de rasgos dominantes relativas a las actividades laborales, pero, basado en las capacidades de la persona y no en el género asociado.

Basándonos en lo anterior, se puede identificar que la empresa no ha implementado este tipo de iniciativa por un sesgo de atribución, ya que, durante las entrevistas, los participantes atribuían características no confirmadas al personal masculino de la planta de producción, asumiendo que solo esos rasgos, entre ellos el género, son los adecuados para que puedan realizar un trabajo operativo.

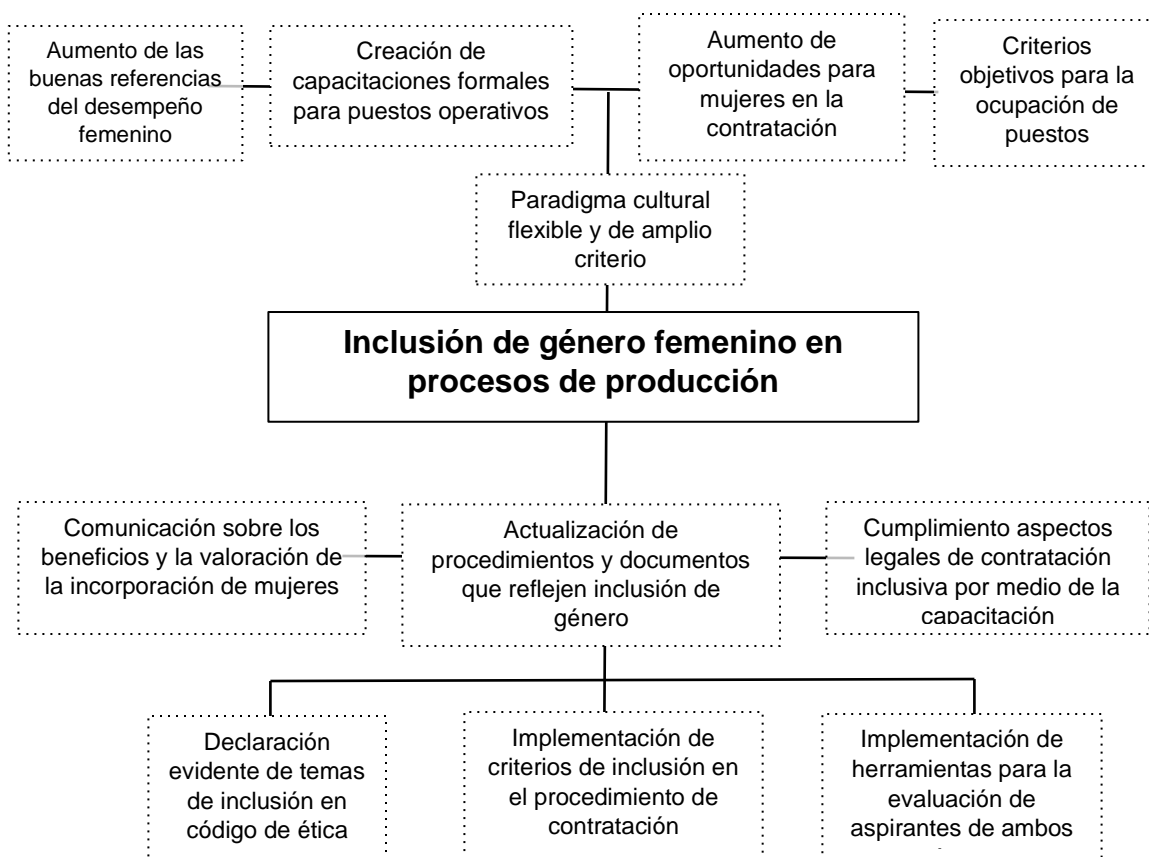
En el proceso de contratación, tampoco existen herramientas objetivas que puedan medir la capacidad física e intelectual de hacer un trabajo en el área de operaciones, por tanto, no existe un criterio que apliquen los encargados de la selección de personal para tomar la decisión de su contratación con este argumento. Tampoco en su

documentación, ya sea en materia legal o ética, refleja algún procedimiento para incluir personal capacitado indiferentemente de su género.

6.4 Análisis de objetivos

Ilustración 02

Árbol de objetivos



Fuente: Elaboración propia

Con base en la ilustración anterior, se puede identificar gráficamente una oportunidad muy clara de desarrollar un plan integral, que incluya actividades que influyan directamente en la cultura organizacional de la empresa, actualizándola a un contexto moderno, en donde se trabajen valores de adaptabilidad, tolerancia y respeto por la

individualidad y el equipo, esto generará una serie de metas consecutivas para poder cumplir integralmente con las expectativas de inclusión de género.

A su vez, los medios para cumplir dichas metas, reflejan una pauta clara sobre los objetivos entregables que se deben cumplir a través de actividades de diferente índole que sensibilicen, formen y fomenten una cultura inclusiva hacia el género femenino.

Objetivo general:

Implementar el proyecto de inclusión de género femenino para puestos operativos a través de la modificación de la cultura organizacional y en las prácticas de contratación y desarrollo de personal el concepto de inclusión de género femenino considerando igualdad de condiciones y oportunidades para ambos géneros.

Objetivos específicos:

1. Asegurar la sostenibilidad del proyecto a través de una administración de proyecto clara y tangible.
2. Fortalecer los elementos actuales de la cultura organizacional a través de un canal de comunicación que lleve y perciba el mensaje de inclusión a todos los segmentos de la población trabajadora de la empresa.
3. Actualizar el eje procedimental depurando los procedimientos formales de reclutamiento, selección, evaluación y revisión de personal.

4. Revisar los documentos relacionados al aspecto legal que puedan dar soporte a la empresa para proceder de forma lícita a la contratación y desarrollo de hombres como mujeres.

6.5 Análisis de opciones

Considerando los puntos anteriores, se considera que existen varias alternativas que pueden influir a que se cumplan las actividades necesarias para lograr la implementación de elementos que influyan en las formas de proceder de la organización y conductas de sus colaboradores para evidenciar cambios concretos orientados hacia la apertura de su disposición para adaptarse a un nuevo contexto que estará complementado con personal femenino en el área de operaciones.

- a) Guía integral para el desarrollo de herramientas a todo nivel para facilitar el nuevo paradigma de una cultura diversa y adaptable, la cual, se compondría de varias dimensiones para abordar el tema, generar información y adaptabilidad, así como actividades que garanticen el refuerzo y constancia de temas de inclusión para que permee en la cultura organizacional.
- b) Aplicación de programas de sensibilización hacia el rol de la mujer exitosa en la industria, pero en especial, de la mujer que desarrolla puestos operativos, esto en paralelo una campaña de actualización de procesos. Estos pueden ejemplificarse en casos dentro de la empresa; casos de empresas exitosas gracias a su equipo operativo compuesto primordialmente por mujeres; casos de mujeres sobresalientes de la misma empresa, pero en una filial diferente, ya sea nacional o regional.
- c) Aplicación de un proyecto de responsabilidad social empresarial, que se enfoque en velar por el mantenimiento de una cuota de participación de mujeres en

puestos operativos, estipulada y consensuada junto a los directivos, recursos humanos y los puestos de liderazgo del área operativa. El cumplimiento de esta cuota de participación femenina, puede facilitar la incorporación del personal femenino de una manera controlada, así también podría monitorear las reacciones tanto del personal antiguo como el de reciente ingreso para identificar puntos álgidos en el proceso de normalización de inserción de mujeres al área.

Tabla 07
Análisis de opciones

	Opción A	Opción B	Opción C
Sostenibilidad	Una guía puede ser implementada y monitoreada por casi cualquier persona del área de RRHH como un proyecto paralelo	Alta probabilidad de que sea sostenible en el tiempo, el tener a una persona enfocada en el proyecto le da un impulso frecuente	Requiere mayores esfuerzos para mantener activo el proyecto especialmente por su planificación, confirmación de invitadas
Presupuesto	Requerirá menor presupuesto y tiene el potencial de cubrir temas con un espectro más amplio con disposición de ejecutarlo en diferentes tiempos.	Requiere mayor presupuesto que las otras opciones, a razón de la contratación de una persona que se encargue del área de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) más el presupuesto para las actividades a implementar y de monitoreo	Requiere un presupuesto alto para mantener la calidad de las actividades necesarias.

Impacto positivo	Abarca a todos los niveles administrativos, se puede ejecutar por fases, puede ser modificable de acuerdo a la percepción de apertura.	Genera una imagen integral que impacta en la percepción del colaborador hasta al <i>employer branding</i> o marca empleadora.	Es posible el personal femenino que ya trabaja en la empresa se sienta desvalorizada y no apoye el proyecto.
Viabilidad regional	Puede adaptarse a otras sedes en la región centroamericana con pequeños ajustes para su tropicalización	Es atractivo para aplicar en los otros países, pero se ve condicionado por el presupuesto que se le pueda asignar para llevar el mismo nivel de calidad.	Es posible llegar a las otras filiales, pero deberá tropicalizarse en cada país, con referentes locales lo que implica un incremento en el presupuesto global.
Resumen	Opción A	Opción B	Opción C
Sostenibilidad	++	++	+-
Presupuesto	++	--	--
Impacto positivo	++	++	+-
Viabilidad regional	++	+-	+-

Nota: La ponderación de cada opción se determinó asignando 2 indicadores representando lo siguiente: ++ Totalmente viable +- Parcialmente viable -- Muy poco viable

Fuente: Elaboración propia

6.6 Marco Conceptual

Es importante remarcar que durante la recolección de los datos para formular toda esta investigación, no se identificaron elementos con los que podamos tener un fundamento que apunte a que la empresa a donde pertenecen los entrevistados, se ejerza algún tipo de distinción discriminatoria directa hacia el género femenino, ya que los resultados apuntan a que la falta de una propuesta que refresque su cultura organizacional, ha provocado que se haya aceptado premisas culturales que se han sido aceptadas como absolutas y permanentes, especialmente porque no se lo han planteado.

Por tanto, es relevante el enfatizar los pilares que acompañan a la propuesta del proyecto que abordan el tema desde una perspectiva que aportará a la riqueza cultural de la empresa, pero especialmente, a que la empresa inicie una transformación hacia una cultura de alto nivel, compuesta por sus principios orientados hacia la excelencia en el trabajo, pero también del respeto a la dignidad humana, lo que en conjunto potencializará los alcances que se proponga la empresa.

Para considerar una gestión actual y por tanto una cultura acorde a las necesidades presentes en los miembros que lo integran, se debe considerar los esfuerzos que se han implementado en la región latinoamericana en la época moderna, por ejemplo, Espinosa y Morris (2002) proponen que entre algunas de las características de una gestión empresarial exitosa, incluyen un ambiente en donde se perciba que controlan malas prácticas como lo son la falta de información y participación, la conducta discriminatoria, entre otros (p.15).

Esto implica la estrecha relación entre ser una empresa con buenas prácticas con y modernizar con modelos avanzados su forma de gestionar a su capital humano para poder responder adecuadamente a la realidad social existente que no solo se beneficia

de los productos y servicios de la empresa, sino que también aporta en la producción de los mismos como parte de sus stakeholders.

Para esto se requiere de tener en regla todos los requisitos de ley, por lo que una de las formas de blindarse, es la documentación del cumplimiento de lo indicado en el Código de Trabajo de Guatemala [CTG] Artículo 137, p. 91, el cual refiere sobre este tema lo siguiente:

Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo. El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña.

Haciendo necesario el registrar en las normativas de conducta y contratación que se toman las medidas necesarias para cumplir con este ordenamiento de carácter legal, en especial en el código de ética, procedimientos de reclutamiento y selección, así como en las capacitaciones a las personas involucradas en la contratación, integración y desarrollo de colaboradores y colaboradoras dentro de la empresa.

La comunicación es uno de los procesos más importantes en cualquier tipo de relación dinámica, pero en este contexto, la comunicación organizacional es clave para poder llevar el mensaje de una forma efectiva pero también controlada, en las formas y canales adecuados para cumplir las expectativas de comunicación. Para fines de

diseño, se utilizará el concepto de Andrade (2005) quien formuló el mismo a través de la unificación de los pilares que conforman el proceso de comunicar.

Los pilares de comunicación en los que se basó para desarrollar su concepto abarcan, el proceso social, la comunicación como disciplina y el conjunto de técnicas y actividades que transmiten el mensaje, concretando el siguiente concepto:

Comunicación interna es el conjunto de actividades efectuadas por la organización para la creación y mantenimiento de las buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación que los mantenga informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de objetivos organizacionales (p.17)

Dado que buscamos la generación de las buenas relaciones para el logro de los objetivos organizacionales en el proceso de inclusión de género, es imprescindible utilizar la comunicación interna como una herramienta estratégica, no únicamente para informar sino para formar intencionadamente las reacciones y respuestas que se necesitan para que el personal de la empresa pueda asimilar con buena disposición los cambios que puedan percibir en su entorno.

Para enriquecer la batería de evaluaciones que el departamento de reclutamiento y selección dispone para evaluar al personal, se necesita ser más puntual para identificar de manera objetiva los requisitos necesarios para desempeñar un puesto en el área de operaciones sin dejarse llevar por los estereotipos que hasta el momento rigen la toma de decisiones de esa índole, por lo que basado en el trabajo de Arnoletto (2006), se revisaran y actualizaran los documentos y procedimientos que se utilizan

como referencia para identificar el potencial de los y las aspirantes para desarrollar un puesto, entre estos aspectos podrían estar:

- Descriptor de puesto (Objetivos del puesto y su rol en la empresa)
- Perfil de puesto (Características de experiencia y conocimiento requeridos)
- Especificación de puesto (Lista de capacidades humanas necesarias)
- Contexto de puesto (Condiciones en las que se desarrolla)

6.7 Matriz de proyecto

Fin del proyecto:

Implementar y actualizar elementos existentes de la gestión del personal que promuevan la inclusión de mujeres en puestos operativos, especialmente en los procesos de relativos al reclutamiento, selección, retención y desarrollo del personal operativo.

Propósito:

Aumentar la diversidad de habilidades provistas por el segmento femenino a las actividades relativas al área operativa de la empresa, así también, aumentar las oportunidades de empleo que pueda brindar a la población guatemalteca interesada en formar parte de la empresa y llevar su monitoreo a través de procedimientos fundamentados y explícitos.

Componente		1. Administración y sostenibilidad del proyecto		
No.	Actividad	Indicadores Verificables	Medios de verificación	Supuestos
1.1	Reunión de información general con RRHH	Cumplimiento de la reunión	Correo de agradecimiento por el tiempo otorgado integrando la minuta de puntos vistos	El departamento de RRHH tiene una agenda llena y posterga las reuniones
1.2	Recopilar información sobre las condiciones actuales de la empresa	Cumplimiento de la reunión	Documento de recopilación de la información actualizada	La persona informante no está en conocimiento de todas las variables relevantes de la empresa que incidan en el proyecto
1.3	Generación de un compromiso de los involucrados para apoyo mutuo	Firma del 100% de los involucrados	Documento firmado por los involucrados	Uno o varios de los involucrados no está de acuerdo en alguna cláusula de apoyo
1.4	Presentación de plan de trabajo y asignación de responsables	Recepción de validación del plan	Documento firmado por responsable de RRHH	Inconformidades del plan de trabajo podrían causar rechazo o aplazamiento de fechas
1.5	Capacitación al personal de RRHH	Aprobación con 90% de la evaluación de contenido	Evaluaciones calificadas del personal que recibió la capacitación	El personal capacitado reprueba la capacitación
1.6	Asignación de las fases mensuales para seguimiento en el sistema CRM (sistema informático para la gestión de los procesos de RRHH)	100% de actividades registradas en el sistema	Captura de pantalla del registro en CRM de las actividades relativas al puesto	El sistema no permita asignar las actividades relativas al proyecto
1.7	Diseño y validación de la evaluación de paradigmas de la integración de nuevo personal femenino	Validación por RRHH	Documento firmado por responsable de RRHH	Inconformidades de la evaluación podrían causar rechazo o aplazamiento de fechas

1.8	Evaluación de toda la empresa sobre paradigmas de la integración de personal femenino	Respuesta de al menos el 95% de los encuestados	Documentación de las respuestas dadas del personal que participación	Ausencias por enfermedad o viajes podría influir en el porcentaje de participación
1.9	Análisis e informe de resultados de evaluación	Entrega de informe completo	Firma digital o física del encargado de RRHH que recibe el informe	Inconformidades en el informe podrían causar rechazo o aplazamiento de fechas
1.10	Ajuste de los componentes siguientes	Entrega del plan de trabajo	Firma digital o física del encargado de RRHH que recibe el informe	Inconformidades en el informe podrían causar rechazo o aplazamiento de fechas
Componente		2. Revisión y actualización de apego a legislación laboral y acuerdos internacionales		
No.	Actividad	Indicadores Verificables	Medios de verificación	Supuestos
2.1	Solicitud formal para acceso a la documentación legal de la empresa	Acceso al 100% de información solicitada	Correo de confirmación validando el acceso a los documentos legales custodiados por RRHH	La empresa puede considerar material sensible y confidencial por lo que puede negar el acceso
2.2	Contratación de asesor para revisión de documentación	Confirmación de acuerdo de contrato	Contrato de servicios firmado por abogado.	No conseguir a un abogado con la especialidad requerida.
2.3	Diseño y validación de los formatos de aspectos a verificar en cada documento legal	Validación con RRHH de los aspectos a revisar en los documentos	Firma digital o física del acuerdo sobre los elementos a revisar en los formatos legales	RRHH puede considerar aspectos como confidenciales y puede negar el acceso a la revisión
2.4	Revisión del código de ética	Cumplimiento del 100% del formato de verificación del documento	Formato de aspectos a revisar en el código de ética marcado indicando su revisión	RRHH podría no brindar la última versión del código de ética

2.5	Propuesta de sugerencias a implementar en el código de ética	Validación de la propuesta por parte de RRHH	Firma digital o física validando los datos a modificar o actualizar en el código de ética	La directiva no estuviere de acuerdo en modificar algún elemento que considere esencial para la filosofía de la empresa
2.6	Ajustes en diseño y contenido del nuevo código de ética	Validación por gerente de proyecto	Arte final validada por gerente del proyecto	El diseñador puede tardar en entregar el producto terminado
2.7	Impresión del nuevo código de ética	Disponibilidad al nuevo código de ética	Disponibilidad al nuevo código de ética de forma digital y física	El proveedor puede tardar en entregar el producto terminado
2.8	Revisión del reglamento interno	Cumplimiento del 100% del formato de verificación del documento	Formato de aspectos a revisar en el reglamento interno marcado indicando su revisión	RRHH podría no brindar la última versión del reglamento interno o no disponer de él
2.9	Propuesta de sugerencias a implementar en el reglamento interno	Validación de la propuesta por parte de RRHH	Firma digital o física validando los datos a modificar o actualizar en el reglamento interno	La directiva no estuviere de acuerdo en modificar algún elemento que considere esencial para la filosofía de la empresa
2.10	Ajustes en diseño y contenido del nuevo reglamento interno	Validación por gerente de proyecto	Arte final validada por gerente del proyecto	El diseñador puede tardar en entregar el producto terminado
2.11	Impresión del nuevo reglamento interno	Disponibilidad al nuevo reglamento interno	Publicación del nuevo código de ética de forma digital y física	El proveedor puede tardar en entregar el producto terminado
Componente		3. Revisión y actualización de herramientas y procedimientos de contratación y gestión de personal		
No.	Actividad	Indicadores Verificables	Medios de verificación	Supuestos
3.1	Revisión del procedimiento de reclutamiento y selección interno	Cumplimiento del 100% del formato de verificación del documento	Formato de verificación cotejado y firmado por Gerente de Proyecto	La empresa puede considerar material sensible y confidencial por lo que puede negar el acceso

3.1 .1	Propuesta de acciones inclusivas en el reclutamiento interno	Cumplimiento en 100% del tiempo estipulado para la entrega	Firma digital o física del encargado de RRHH validando la propuesta	Sesgos de los encargados de reclutamiento podrían generar resistencia a la aceptación de la propuesta
3.1 .2	Propuesta evaluación de idoneidad con criterios inclusivos para reclutamiento interno	Cumplimiento en 100% del tiempo estipulado para la entrega	Firma digital o física del encargado de RRHH validando la propuesta	Sesgos de los encargados de reclutamiento podrían generar resistencia a la aceptación de la propuesta
3.2	Revisión del procedimiento de reclutamiento y selección externo	Cumplimiento del 100% del formato de verificación del documento	Formato de verificación cotejado y firmado por Gerente de Proyecto	La empresa puede considerar material sensible y confidencial por lo que puede negar el acceso
3.2 .1	Propuesta de acciones inclusivas en el reclutamiento externo	Cumplimiento en 100% del tiempo estipulado para la entrega	Firma digital o física del encargado de RRHH validando la propuesta	Sesgos de los encargados de reclutamiento podrían generar resistencia a la aceptación de la propuesta
3.2 .2	Propuesta evaluación de idoneidad con criterios inclusivos para reclutamiento interno	Cumplimiento en 100% del tiempo estipulado para la entrega	Firma digital o física del encargado de RRHH validando la propuesta	Carga de trabajo de los jefes inmediatos podrían aplazar la obtención de la información para la propuesta
3.3	Propuesta para implementación de especificación de puesto	Cumplimiento en 100% del tiempo estipulado para la entrega	Firma digital o física del encargado de RRHH validando la propuesta	Sesgos de los encargados de reclutamiento podrían generar resistencia a la aceptación de la propuesta

3.4	Propuesta para implementación de contexto de puesto	Cumplimiento en 100% del tiempo estipulado para la entrega	Firma digital o física del encargado de RRHH validando la propuesta	Carga de trabajo de los jefes inmediatos podrían aplazar la obtención de la información para la propuesta
3.5	Revisión, actualización e implementación del nuevo formato de descriptor de puesto	Cumplimiento del 100% del formato de verificación del documento	Formato de verificación cotejado y firmado por Gerente de Proyecto	La empresa puede considerar material sensible y confidencial por lo que puede negar el acceso
3.6	Propuesta de procedimiento para evaluación técnica de capacidades acorde a especificación y contexto de puesto	Validación de la propuesta por parte de RRHH	Firma digital o física del encargado de RRHH validando la propuesta	Carga de trabajo de los jefes inmediatos podrían aplazar la obtención de la información para la propuesta
3.7	Propuesta de guía para radiografía anual de la composición de personal	Cumplimiento en 100% del tiempo estipulado para la entrega	Firma digital o física del encargado de RRHH validando la propuesta	Carga de trabajo del departamento de RRHH devaluar la prioridad de la propuesta
Componente		4. Inserción de conceptos inclusivos en la cultura organizacional		
No.	Actividad	Indicadores Verificables	Medios de verificación	Supuestos




4.1	Plan de comunicación del proyecto de inclusión de género femenino en puestos operativos	Validación por parte de RRHH	Correo de confirmación validando la ejecución del plan	Carencias o dificultades en canales de comunicación interna podrían generar que no llegue a todos el mensaje
4.1 .1	Conceptualización del programa "Puentes para la igualdad"	Validación por la gerencia para aplicarlo a la empresa	Correo de confirmación validando la intención temática, ejes, canales y contenido a promover	Por ser una iniciativa a toda la empresa podría encontrarse resistencia en puestos gerenciales
4.1 .2	Diseño de artes propias del plan	Validación por gerente de proyecto	Arte final validada por gerente del proyecto	Políticas de imagen corporativa podrían alterar el mensaje y el concepto
4.2	Capacitaciones al personal	Participación de al menos 95% del personal	Registros de asistencia de cada capacitación	Por carga laboral puede que no se presenten todos los participantes
4.2 .1	Propuesta de contenido de inducción orientado a la inclusión de género femenino	Validación por parte de RRHH para integrarlo a su contenido de inducción	Firma digital o física del encargado de RRHH validando la propuesta	Podría omitirse impartir este contenido a casos especiales de reincorporación laboral
4.2 .2	Guía de expresión y lenguaje a utilizar en eventos públicos	Participación del 100% de líderes de área	Firma digital o física del encargado de RRHH validando la propuesta	Algunos colaboradores podrían confundirlo con lenguaje feminista radical
4.2 .3	Capacitación sobre estereotipos y sus consecuencias	Participación de al menos 95% del personal	Hoja de asistencia de participación en la actividad	Por carga laboral puede que no se presenten todos los participantes

4.2 .4	Capacitación sobre valores y aplicación al nuevo código de ética	Participación de al menos 95% del personal	Hoja de asistencia de participación en la actividad	Por carga laboral puede que no se presenten todos los participantes
4.2 .5	Capacitación sobre conceptos de género	Participación de al menos 95% del personal	Hoja de asistencia de participación en la actividad	Por carga laboral puede que no se presenten todos los participantes
4.2 .6	Capacitación sobre barreras invisibles por prejuicios	Participación de al menos 95% del personal	Hoja de asistencia de participación en la actividad	Por carga laboral puede que no se presenten todos los participantes
4.2 .7	Capacitación sobre discriminación	Participación de al menos 95% del personal	Hoja de asistencia de participación en la actividad	Por carga laboral puede que no se presenten todos los participantes
4.2 .7	Capacitación sobre acoso en ambientes laborales	Participación de al menos 95% del personal	Hoja de asistencia de participación en la actividad	Por carga laboral puede que no se presenten todos los participantes
4.3	Monitoreo de asimilación de contenidos	100% de cumplimiento de reuniones agendadas	Hoja de asistencia de participación en grupos focales bimestrales	Por alta demanda de trabajo, invitados podrían ausentarse

6.8 Presupuesto

COMPONENTE		1		
Descripción	Cantidad	Costo unitario	Sub total	
Resma de papel	3	Q 110.00	Q 330.00	
Paquete de cartuchos de tinta	5	Q 350.00	Q 1,750.00	
Paquete de bolígrafos	5	Q 25.00	Q 125.00	
Paquete de carpetas	3	Q 20.00	Q 60.00	
Insumos para reuniones	5	Q 125.00	Q 625.00	
Total componente 1			Q 2,890.00	
COMPONENTE		2		
Descripción	Cantidad	Costo unitario	Sub total	
Contratación de asesor legal	1	Q 3,000.00	Q 3,000.00	
Servicios de diseño gráfico	1	Q 1,200.00	Q 1,200.00	
Impresión de código de ética	100	Q 22.00	Q 2,200.00	
Impresión de reglamento interno	2	Q 150.00	Q 300.00	
Total componente 2			Q 6,700.00	
COMPONENTE		3		
Descripción	Cantidad	Costo unitario	Sub total	
Insumos para reuniones de validación	8	75	Q 600.00	
Total componente 3			Q 600.00	
COMPONENTE		4		
Descripción	Cantidad	Costo unitario	Sub total	
Servicios de diseño gráfico	1	Q 1,200.00	Q 1,200.00	
Insumos para capacitación (anual)	12	Q 150.00	Q 1,800.00	
Impresión guía de expresión en eventos públicos	100	Q 10.00	Q 1,000.00	
Total componente 4			Q 4,000.00	
OTROS				
Descripción	Cantidad	Costo unitario	Sub total	
Honorarios gerente del proyecto	12	Q 4,500.00	Q 54,000.00	
Contingencias	1	Q 1,500.00	Q 1,500.00	
Total componentes	4		Q 14,190.00	
Gran total			Q 69,690.00	

6.9 Cronograma de actividades

	Componente 1
	Componente 2
	Componente 3
	Componente 4

Actividad	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Acuerdos y planificación con Recursos Humanos (RRHH)	■															
Recopilación de información de la empresa	■															
Capacitación al equipo de RRHH		■														
Asignación de actividades y registro en CRM		■														
Diseño y validación encuesta de paradigmas culturales			■													
Aplicación de encuesta a toda la empresa de				■												
Análisis e informe de resultados				■												
Contratación de asesor legal						■										
Validación de acceso a documentos legales						■										
Revisión de documentos							■									
Entrega de propuestas de documentos actualizados								■	■							
Rediseño de artes para comunicación de nuevos documentos										■	■					
Impresión y entrega de nuevos documentos												■				
Revisión de procedimientos de reclutamiento y selección													■	■		
Diseño y validación de propuesta de reclutamiento y selección con enfoque inclusivo															■	■
Entrega de propuesta de metodología de radiografía de personal																■

Actividad	Mes 5				Mes 6				Mes 7				Mes 8			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Conceptualización del programa "Puentes de igualdad"	■															
Diseño y validación del plan de comunicación del proyecto		■														
Diseño y validación de artes del programa			■													
Diseño de y validación de contenidos de capacitación "Puentes de igualdad"				■												
Presentación del nuevo contenido de inducción a la empresa					■											
Capacitación: Guía de expresión y lenguaje a utilizar en eventos públicos							■									
Capacitación: estereotipos y sus consecuencias									■							
Capacitación: valores y aplicación al nuevo código de ética											■					
Evaluación e informe de avances												■				
Capacitación: conceptos de género													■			
Capacitación: Prejuicios y sus barreras invisibles															■	

Actividad	Mes 9				Mes 10				Mes 11				Mes 12			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Capacitación: ¿Qué es discriminación?	■															
Capacitación: Acoso en ambientes laborales				■												
Evento corporativo: casos de mujeres exitosas en la empresa							■									
Evento corporativo: reconocimiento al mejor clima laboral edición Puentes de Igualdad										■						

Fase 3 - Evaluación concurrente: El objetivo primordial de esta fase es identificar los progresos, la infidencia del planteamiento, la funcionalidad de las herramientas y el monitoreo del impacto e indicadores generales hasta esta fase. De igual manera se aplicará a todo el personal de la empresa.

Fase 4 - Evaluación Sumativa: Esta evaluación se realizará al final de todas las actividades, en donde se obtendrán los resultados los cambios esperados dentro de las prácticas y elementos de la cultura organizacional. Su importancia no solo radica en demostrar la efectividad del proyecto sino en una posible renovación de un programa de refuerzo con igual o mayor temporalidad.

ANEXOS

Referencias

- Allegrone, N. (2002). *Ley de cupo femenino*. Buenos Aires: YUNQUE, de Ildefonso Pereyra. Obtenido de <http://www.fes.org.ar/>
- Allport, F. H. (1974). *El problema de la percepción*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna*. España: Netbiblo.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (14 de noviembre de 2019). ¿Cuál es la realidad de las mujeres en el mercado laboral? Washington D.C., Washington D.C., Estados Unidos.
- Barragán Díaz, A., Ramírez Marín, J. Y., & Medina Díaz, F. J. (2019). *The Irony of Choice in Recruitment: When Similarity Turns Recruiters to Other Candidates*. París: Cairn.info.
- Besalú Costa, X. (2002). Diversidad cultural y educación. *Educación y familia*, 6, 254.
- Bosch, N. V. (24 de agosto de 2012). De la exclusión a la autoinclusión de las mujeres en las TIC. Motivaciones, posibilitadores y mecanismos de autoinclusión. *Athenea Digital*, 129-150.
- Cadena-Baquero, M. E. (2020). Conflicto empleo-familia y autopercepción de salud desde una perspectiva de género. *Saude e Sociedade*, 29(2), 1-14. doi:10.1590/S0104-12902020190033
- Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, R., Artazcoz, L., Bente, M. E., & Benavidez, F. G. (2013). Gender inequalities in occupational health related to the unequal distribution of working and employment conditions: a systematic review. *International journal for equity in health*, 12-57. doi: <https://doi.org/10.1186/1475-9276-12-57>
- Cárdenas Ramírez, D., Ramírez Gamboa, L., Santamaría Sánchez, M., & Cruz Velandia, I. (2008). *Gestión Social: Herramienta para la inclusión de mujeres en situación de discapacidad*. Bogotá: Universidad del Rosario. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/3694>
- Cárdenas Ramírez, D., Ramírez Gamboa, L., Santamaría Sánchez, M., & Cruz-Velandia, I. (2008). *Gestión social: herramienta para la inclusión de mujeres en situación de discapacidad*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Caro Molina, P., Armijo Garrido, L., Ilbaca Baeza, P., Román Alonzo, H., Celis Atenas, K., & Meyer Guzmán, L. (2019). *Inclusión sustentable de mujeres en*

- industrias masculinizadas. La minería en Chile.* Universidad Santo Tomás. Santiago: Ediciones Universidad Santo Tomás.
- Catalyst. (2020). *Report: Women and leadership at S&P/TSX companies.* Montreal: Catalyst.
- CENADOJ. (08 de 07 de 1982). *CDs compilaciones/Normativa Femicidio/1_documentos/*: Centro Nacional de Análisis y Documentación Nacional. Obtenido de Centro Nacional de Análisis y Documentación Nacional: <http://www.oj.gob.gt>
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos.* México: McGraw Hill.
- CIEPS. (2021). *Guía para la elaboración de trabajos de graduación y líneas de investigación de tesis.* Guatemala: USAC.
- Debeljuh, P. (9 de septiembre de 2018). *Trabajar para ser feliz: El aporte de las mujeres al mundo laboral.* Obtenido de Coursera: <https://es.coursera.org/>
- Eagly, A. H. (1984). *Sex differences in social behavior: A social role interpretation.* Hillsdale, New Jersey: LEA.
- Espinosa, M., & Morris, P. (2002). Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores. *Cuadernos de investigación*, 14-21.
- Godoy , L., & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *PSYKHE*, 18(2), 51-64.
- González Bentancor, S. M. (2004). Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral . *Encuentro de Empresarias de la Macaronesia* (págs. 15-16). España: Profem.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México: McGraw Hill.
- INE. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 1-2019.* Guatemala: INE.
- Instituto Centroamericano de Estudios Sociales. (2020). *La crisis del Covid-19, su impacto sobre la agenda ODS y el cumplimiento del plan nacional del desarrollo.* Guatemala: ICEFI.
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos.* Guatemala: INE.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México.* Distrito Federal: Inmujeres.
- Kurczyn Villalobos, P. (2000). *Derechos de las mujeres trabajadoras.* México: Universidad Autónoma de México.

- Levaggi, V. (9 de agosto de 2004). Obtenido de Organización Internacional del Trabajo Web Site: WCMS_LIM_653_SP
- Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad. En A. H. Maslow, *Motivación y personalidad* (pág. 32). Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- McKinsey&Company. (2017). *Women Matter: Time to accelerate. Ten years of insights into gender diversity*. Johannesburgo: McKinsey & Company.
- Ministerio de trabajo y previsión social. (2017). Código de trabajo. *Código de trabajo de Guatemala*. Guatemala: Congreso de Guatemala.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (30 de septiembre de 2017). Código de Trabajo de Guatemala. Guatemala, Guatemala, Guatemala: Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala.
- Montalvo Romero, J., & Bernal Olarte, A. (2020). El trabajo desde la perspectiva de género. *Revista de la facultad de Derecho*, 106.
- Naciones Unidas. (3 de mayo de 2021). <https://www.ohchr.org/>. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx>
- OECD. (2012). *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012*. Paris: OECD.
- OIT. (2017). www.ilo.org. Obtenido de C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111): https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- OIT. (8 de marzo de 2018). *OIT en América Latina: Sala de Prensa*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/>
- Ojeda Rivera, R. I. (2006). Las cuotas de género para empoderamiento de las mujeres. *El cotidiano*, 39-50. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/325/32513805.pdf>
- Olarte, A. B. (2011). Elecciones parlamentarias de 2010: análisis de la inclusión de mujeres. *Colombia Internacional* (74), 118.
- ONU. (1 de septiembre de 2020). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Obtenido de Objetivos de desarrollo sostenible: <https://www.un.org>
- Organización Internacional Del Trabajo. (1 de noviembre de 1958). *Normas del trabajo: International Labour Organization*. Obtenido de <https://www.ilo.org/>
- Orozco García, O. A., del Castillo Martín, N. P., & Román Hernández, J. J. (2018). *Seguridad Integral En El Trabajo: un enfoque psicosocial*. Cali: Bonaventuriana. Obtenido de <http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co>

- OSAR. (agosto de 2020). *embarazos-y-registro-de-nacimientos-de-madres-adolescentes-ano-2020/*. Obtenido de OSAR Guatemala: <https://osarguatemala.org/>
- PNUD. (2016). *Desarrollo humano para todas las personas*. Washington: Communications Development Incorporated.
- PNUD. (2019). *Informe sobre Desarrollo Humano*. Nueva York: AGS.
- Rivera, R. I. (2006). Las cuotas de género para el empoderamiento de las mujeres. *El cotidiano*, 21(138), 39-50.
- Secretaría Presidencial De La Mujer - Gobierno De Guatemala. (Noviembre de 2009). Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023. *Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres*. Guatemala, Guatemala, Guatemala.
- Staszewska, K., Jayasinghe, D., Fry , L., Noble, R., Stares, K., Molina, N., . . . Moussie, R. (9 de enero de 2015). *Close the gap! The cost of inequality in women's work*. Londrés: Action Aid. Obtenido de https://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/womens_rights_on-line_version_2.1.pdf
- The Lancet. (2010). Increased Educational Attainment and its Effect on Child Mortality in 175 Countries between 1970 and 2009: A Systematic Analysis. *The Lancet*, 969.
- Todaro, R., Godoy, L., & Abramo, L. (2002). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Cadernos Pagu*, 197-236. doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000100008>
- Tohom, F. D. (2012). Desafíos para la inclusión y la equidad laboral en Guatemala. *Real Card*, 107-120. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r29025.pdf>
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2012). Biosocial Construction of Sex. En J. M. Olson , & M. P. Zanna, *Advances in experimental social psychology* (págs. 55-123). Burlington: Elsevier.

Consentimiento informado – Información general.



Inclusión de género femenino en puestos operativos de una empresa de producción.

Descripción: Esta investigación tiene por objetivo el inferir si la inclusión de género femenino es una práctica existente en la organización en la que se desarrollará la presente, especialmente en puestos operativos en donde hay más puestos de trabajo que cubrir y, por tanto, más probabilidad de ser ocupados por ambos géneros.

Población: A través de entrevistas, se ha seleccionado a personal que ha tenido experiencia en el área operativa, tanto a nivel de compañeros, como de supervisión y puestos de gestión estratégica; así también se incluye a personal involucrado en el proceso de contratación del personal que, aunque no esté inmerso en esta área, si tiene una relación frecuente y conocimiento de las herramientas y políticas de su integración laboral.

Jorge A. Bautista Calderón, quien cursa actualmente la Maestría en Gestión Humana y Organizacional, que se desarrolla en la Escuela de Ciencias Psicológicas, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, será el investigador a cargo de las actividades relativas al planteamiento, ejecución e interpretación de resultados de esta investigación, la cual forma parte de los requisitos para poder graduarse de dicha carrera. En caso de cualquier consulta o solicitud, puede comunicarse al correo j.bautista.gt@outlook.com

Sobre el instrumento: El tiempo aproximado para la participación es de 60 minutos como máximo y 45 minutos como mínimo. Durante este tiempo se realizarán diferentes cuestionamientos relativos a 2 temas principales:

1. La percepción que tienen los trabajadores de diferentes puestos sobre el trabajo de la mujer en puestos operativos.
2. La disposición que tiene la empresa para incluir entre su personal operativo al género femenino.

Al finalizar la recopilación de los datos de cada participante, se realizará un análisis y posteriormente un informe de las conclusiones emitidas de las diferentes respuestas tanto individual como colectivamente. No se publicarán datos personales de los participantes, únicamente, los datos que sean relativos a la construcción del análisis de los datos ligados a los objetivos de la investigación.



Consentimiento informado – Autorización de registro:



Confidencialidad y resguardo de la información: La información personal y/o grupal obtenida mediante la realización de entrevistas será utilizada única y exclusivamente para los propósitos del estudio referido a cargo de Jorge Alberto Bautista Calderón. Para garantizar el resguardo de la información, el manejo ético y seguro de su contenido, se generarán códigos de clasificación que restringen el alcance de la identidad de cada participante en todas las entrevistas individuales o reuniones grupales de diálogo. Asimismo, se realizarán todos los esfuerzos necesarios para garantizar la confidencialidad definida en Tratados Internacionales y Leyes nacionales.

La participación dentro de esta investigación es voluntaria por lo que se determina que la persona puede retirarse en cualquier momento sin dar ninguna explicación y sin que se le pueda obligar a permanecer en el lugar.

Los resultados generales de este proceso de investigación servirán de base para la construcción de una propuesta encaminada a abordar los hallazgos. El proceso en su totalidad está siendo acompañado por la Profesora titular del curso Seminario I de investigación, M.A. Gabriela Álvarez García, colegiado 3817, Departamento de Estudios de Postgrado, de la Escuela de Ciencias Psicológicas, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Como participante tiene derecho a solicitar los resultados obtenidos. Puede escribir a: j.bautista.gt@outlook.com Se le informará sobre el tiempo estipulado para la publicación global.

De tener alguna consulta con su participación, puede escribir a: maestriagho@psicousac.edu.gt o bien a: galvarez@psicousac.edu.gt

Declaración de consentimiento: después de la lectura de la información que se me ha proporcionado, comprendo el objetivo de la investigación, que puedo retirarme en el

momento que lo considere conveniente y que puedo consultar en los correos descritos si surgen dudas respecto a mi participación.

Autorizo a que la entrevista individual o reunión grupal sea grabada como parte del estudio: Sí _____ No _____.

Protocolo de entrevista:

Gracias por participar en este proceso de investigación, el cual, será la base para crear nuevas propuestas para mejorar las condiciones laborales en materia de ética, productividad y entornos laborales más inclusivos.

A continuación, se le realizarán 7 preguntas para las cuales le invitamos a compartir su experiencia personal y responder sobre cuestionamientos que quizá usted también se haya planteado en su faceta personal.

- 1.** ¿Según su percepción que puestos en el área operativa podrían ser ocupados por mujeres y por qué? Ejemplo...
- 2.** De acuerdo a su experiencia ¿Qué tipo de capacitaciones previas necesitan tanto los hombres como mujeres para poder ejercer un puesto operativo? Ejemplo...
- 3.** De acuerdo a su criterio, ¿Cuáles serían los retos o ventajas que se enfrentarían los colaboradores operativos al interactuar con compañeras de sexo femenino? Ejemplo...
- 4.** En general, ¿Cómo cambiaría el desempeño a mediano plazo en el área de operaciones si se incluyeran 10 mujeres en cada unidad? Ejemplo...
- 5.** ¿cómo aplica la empresa en el día a día, la ley laboral en relación a la inclusión de género en la organización? Ejemplo...
- 6.** ¿Cómo ejemplifica la empresa lo que dice en su código de ética, sobre la inclusión de mujeres? Ejemplo...
- 7.** ¿Qué herramientas o procedimientos se utilizan en la selección de personal que se relacionen con inclusión de mujeres? Ejemplo...

Gracias por sus aportes en esta entrevista, hemos concluido.

Transcripciones

ENTREVISTA

Persona entrevista: "María"

Entrevistador: Jorge Bautista

Hora de inicio: 17:00

Hora Final: 17:41

Fecha: 24/10/2020

Codificación:

JB1: Jorge Bautista entrevista Numero 1

MP-ADM-1 : María Padilla – Puesto de Ingeniería Administrativa – Entrevista numero 1

JB1: estamos iniciando a grabar desde ahora y como lo habíamos platicado antes sobre el consentimiento informado, estamos haciendo esta información por parte de la universidad de San Carlos y por tanto voy requerir tu autorización para grabar la entrevista. Solo para el registro si ¿me das nuevamente tu permiso para grabar esta entrevista?

MP-ADM-1 : si, me quedó entendido lo que me explicaste y si autorizo a grabar la entrevista

JB1: ¡excelente! muchas gracias. Pues como te comentaba básicamente es tu opinión, la opinión que tenes sobre unos temas en particular verdad, que te había platicado anteriormente de lo que se trata la entrevista y para eso voy a dejar de compartir el documento (consentimiento informado). ¿Todavía ves ahí mi documento?

MP-ADM-1 : si, todavía lo veo.

JB1: todavia?

MP-ADM-1 : si

JB1: ¿y ahora?

MP-ADM-1 : o, ya no.

JB1: ¡excelente!, bueno, entonces pues ehm platicando un poquito del tema verdad, pues en el algún momento pues nos hemos percatado que hay algunas empresas en donde se puedan dar ese tipo de situaciones y lo que buscamos básicamente con esto, es que podamos hacer una propuesta en donde pueda haber lugares de trabajo más inclusivos, en donde haya más aportes por parte de diferentes talentos y diferentes habilidades y pues este es parte de ese pequeño pasito que vamos a dar verdad. Pues de antemano te quiero agradecer la participación y te voy a hacer algunas preguntas. Específicamente 7 preguntas para que me las podas responder con una opinión muy personal e incluso pues que hayas hecho en tu lugar de trabajo, pues entonces estas preguntas son incluso para ti misma de cómo te has sentido sobre ciertas situaciones que me podas compartir a mí, pero siempre haciéndote la respuesta hacia ti misma. ¿Sí?

MP-ADM-1 : me parece, está bien.

JB1: entonces empecemos con lo básico, ¿cómo te sientes hoy?

MP-ADM-1 : pues muy bien, todo bien.

JB1: ¡Que bueno! pues entonces pláticame un poquito sobre tu lugar de trabajo, como lo ves, te gusta, como te sentís ahorita...

MP-ADM-1 : bueno, mi lugar de trabajo pues si me gusta, me gusta tanto en relación a donde está ubicado, en el entorno en donde estoy, y en el departamento de acción en donde estoy y me reta y eso es bueno para mí. En relación en cómo me siento actualmente, me siento cuidada derivada de todo lo que está pasando, por sus protocolos.

JB1: Ok, ¿como ves a tus compañeros y compañeras de trabajo, crees que ellos se sientan bien, que ellos sientan que la empresa los respalda o no?

MP-ADM-1 : si, creo que esta percepción es algo compartido, las personas están muy agradecidas con la empresa porque puede cuidar a los colaboradores y sus familias.

JB1: bueno pues ahora entremos un poquito más en materia de inclusión. La inclusión es, como dice la palabra, incluir a diferentes características de personas y de talentos en diferentes áreas, según tu percepción, en el área de trabajo de operaciones específicamente, ¿Qué puestos podrían ser ocupados por mujeres y por qué?

MP-ADM-1 : ah ok, eh, en el área de seguridad, en el área de revestido, en el área de alambre y en el área de inyección. Estas son áreas que, pues podrían ocupar puestos mujeres, pero que en su mayoría son hombres y son contadas las mujeres que ocupan estos puestos.

JB1: ¿y por qué crees que pasa esto?

MP-ADM-1 : eeh, considero que es muchas veces que el género femenino se ve como débil para poder realizar alguna serie de actividades que se considera puede ser más ágil lo realice un hombre y por eso pues no hay tanta apertura que pertenezca una mujer en esas áreas.

JB1: ok, muy bien, hablabas de agilidad, pues considerando que eso podría ser una habilidad que en algún momento se pueda aprender, te pregunto, de acuerdo a tu experiencia tanto personal como lo que has vivido, ¿qué tipo de capacitaciones previas necesitan tanto hombre como mujeres para poder ejercer estos puestos que has mencionado? ¿Crees que se han preparado anteriormente o no?

MP-ADM-1 : la mayoría de las personas que están en las diferentes áreas que te he compartido, pues realmente se puede adquirir el conocimiento en el camino y pulir algunas ehh, habilidades que están creciendo y que se quedaron en cierto punto, no es que necesiten alguna habilidad técnica o física en específico, pues también se pueden utilizar herramientas para poder desarrollarlas, y estoy hablando específicamente en el área de inyección, que utilizan maquinaria que hace una parte

de los productos, no es que la mujer tenga que hacerlo manualmente o cargar algo pesado, nosotros como empresa podemos capacitarla para que no hayan riesgos ergonómicos que puedan afectar. De igual forma manejando un montacargas que es más pesado, no significa que sea una habilidad solo masculina, porque hay mujeres que manejan muy bien.

JB1: ok, entonces estas personas que actualmente realizan estas labores, no han recibido una capacitación externa que los ha preparado a realizar este trabajo.

MP-ADM-1 : no, es algo que han realizado empíricamente, aunque como parte de la inducción en el puesto se recibe una introducción al perfil que van a realizar, no es que de lleno se reciba una capacitación para que ellos puedan realizarse los aspectos de sus tareas diarias.

JB1: ok, con base siempre en esta misma pregunta, ¿podríamos decir que tanto hombres como mujeres podrían hacer estas actividades?

MP-ADM-1 : si

JB1: ok, gracias. Bueno, otra pregunta, de acuerdo a tu criterio ¿cuáles serían los retos o las ventajas de los colaboradores de los puestos que ya mencionamos al momento que pudieran interactuar con más compañeras mujeres? Ósea si por ejemplo al momento que pudiéramos incluir a mujeres en los puestos que has mencionado, que retos podrían tener sus pares , no sus jefes ni gerentes sino sus mismos pares.

MP-ADM-1 : ok, considero que también tiene que ver mucho con la cultura y el ambiente laboral, estos puestos que habíamos platicado pues han estado en su mayoría realizados por hombres, entonces ya hay un entorno, una dinámica de trabajo, que podrían venirlos a sacar de su zona de confort y obviamente hacer que vean a la mujer como un sexo débil verdad, entonces que en muchas ocasiones puedan considerar lo que hablábamos de que ellos puedan realizar un trabajo de una manera más ágil que una mujer. Eso por un lado y por el otro, creo que una de las ventajas es romper paradigmas, el cambio siempre es bueno para las áreas, para las personas, les podría sumar más, la mujer tiene una característica que puede realizar muchas

tareas o varias tareas en un solo momento y que tal vez eso podría ser un ejemplo para que ellos puedan copiar y que al final lo que se pueda realizar en una semana se acorte el tiempo de entrega.

JB1: ok, solo para sintetizarlo: lo complicado sería de que podrían sentir los colaboradores actuales de que ellos son más ágiles que las nuevas compañeras, ¿es así?

MP-ADM-1 : si, así es.

JB1: y, por otro lado, ellos también podrían aprender del ejemplo que ellas están dando de lo que conocemos como el concepto multitasking, de hacer varias cosas a la vez.

MP-ADM-1 : exacto.

JB1: Muy bien, muchas gracias. Vamos a pasar a una siguiente pregunta que es, en general como crees que cambiaría el desempeño a largo plazo, de aquí a 6 meses en las áreas que habíamos comentado, si se incluyeran a la mitad de colaboradoras del total que hay actualmente, es decir si hay 20 hombres que pasaría si incluyéramos a 10 mujeres más.

MP-ADM-1 : a un inicio el cambio no se notaría, por este periodo de acoplamiento, pero en un periodo de 6 meses creo que las cosas caminarían como lo describí en lo anterior, y serían un complemento uno del otro y el proceso sería mucho más ágil, no solo porque lo realiza un colaborador del género masculino sino porque en sí, el área se complementarían con actividades que realiza uno que le falta al otro, entonces se desempeñaría muy bien. Obviamente sería en un periodo de unos 6 meses que si se vería este cambio y en un inicio se vería un proceso bastante lento para la adaptación.

JB1: ok. Para sintetizar nuevamente tu respuesta, dirías que el desempeño se convertiría en un desempeño mucho más ágil:

MP-ADM-1 : sí.

JB1: perfecto, te estoy entendiendo. Bueno, entonces ehm, siempre siguiendo con estas preguntas que, si aplican precisamente para tu entorno laboral, quisiera

preguntarte sobre lo que conozcas por ejemplo de la ley laboral, ¿cómo aplica tu empresa la ley laboral en relación a la inclusión de género en el día a día?

MP-ADM-1 : Jorge, perdona te perdí, se quedó trabada tu imagen y me quedé en cómo la empresa aplica la ley laboral en el día a día y no sé si ¿dijiste algo más?

JB1: Si, si, te preguntaba como aplica la empresa la ley laboral en relación laboral en relación a la inclusión de género.

MP-ADM-1 : eh, en la empresa que yo trabajo, pues si se trata en la mayoría de las áreas tener una inclusión, y aunque del 100% haya un 60% donde si hay mujeres, estas áreas específicas que por cultura general no de la empresa sino cultura de un país se considera que es más para el área masculina es donde si hay resistencia de poder aceptar al género femenino, eh, recordemos que aunque la empresa está abierta a que haya inclusión hay un proceso de reclutamiento y selección que también es avalado por el jefe del área donde va a pertenecer la persona aunque la candidata cumpla con el perfil del puesto, las habilidades, pero si el jefe o ideología considera que no es el elemento que el necesita, se va a cerrar a poderle abrir la puerta y como empresa no podemos obligar a ese jefe a que la incluya, entonces aunque se puedan hacer capacitaciones para sensibilizar como puede sumarle el género femenino a su área pues realmente es un proceso que en la actualidad va a paso lento.

JB1: ok, entonces siempre para sintetizar que ya te diste cuenta que es una práctica recurrente en este ejercicio, me dices que si percibes que si lo aplica sin embargo hay excepciones que son principalmente por parte de los jefes inmediatos donde hay cierta resistencia.

MP-ADM-1 : así es.

JB1: ok, pasemos a una siguiente pregunta, ya casi vamos a terminar, esta es la 6ta pregunta de la investigación y esta pregunta diría así: ¿Cómo ejemplifica la empresa lo que dice en su código de ética sobre la inclusión de mujeres? Ustedes tienen un código de ética que tienen sus valores y su filosofía muy enriquecedora y por decirlo así, muy bonita para todos los colaboradores, pero puntualmente como lo ejemplifica

o lo hace real cuando se trata de, de incluir mujeres en estos puestos de trabajo que estamos hablando.

MP-ADM-1 : cómo te compartía, eh, si se busca en todo momento incluir pues no solo al género masculino sino también el género femenino, lo que en la actualidad se está haciendo es realizar capacitaciones dirigidas a sensibilizar el respeto común y que somos un engranaje que cumple con los objetivos de la empresa.

JB1: ya, es decir en algún momento platicábamos sobre los jefes que tienen esta resistencia por su forma de trabajar o gestionar las actividades de sus áreas, pero a pesar de eso, crees que la empresa tiene una intención de poder aplicar la inclusión, a pesar que hayan elementos a nivel jefatura que se resista.

MP-ADM-1 : si, si lo creo porque la filosofía de la empresa no tiene que ver con una persona, tiene que ver con el desarrollo que buscan del país y en el país somos todos.

JB1: Y bueno la última pregunta que justamente cierra esta conversación, en tu conocimiento ¿Qué herramientas o procedimientos utilizan en la selección de personal que se relacionen con la inclusión de mujeres, que esfuerzos están haciendo?

MP-ADM-1 : entre esos esfuerzos que hacen para poder fomentar esto, es que no estamos enfocando en visitar las áreas para identificar los puestos en donde se les pueda dar la oportunidad a las mujeres y que poco a poco podamos identificar mejor los curriculum para incluir a mujeres.

JB1: gracias, solo para aclarar, por parte del área de reclutamiento de personal ¿se está haciendo algún esfuerzo para identificar que tanto hombres y mujeres pueden desarrollar un puesto?

MP-ADM-1 : que yo tenga conocimiento no, lo que se únicamente son los comentarios que se hacen que se deberían incluir, pero no sé de nada escrito que lo fomente.

JB1: pues básicamente esas serían las preguntas que tenía que realizarte, gracias por tu opinión y sinceridad al momento de responderlos, voy a dejar de grabar y hasta acá llegaría el registro de mi investigación. ¿Quisieras agregar algún comentario

adicional que hubieras querido mencionar en relación a este tema y que no te haya preguntado?

MP-ADM-1 : no, únicamente agradecerte por la oportunidad.

JB1: no, gracias a ti.

FIN DE ENTREVISTA

ENTREVISTA

Persona entrevistada: "Julio"

Entrevistador: Jorge Bautista

Hora de inicio: 10:00

Hora Final: 10:35

Fecha: 25/10/2020

Codificación:

JB2: Jorge Bautista entrevista Numero 2

JP-OPE-2: Julio Puac - Puesto Operativo – Entrevista numero 2

JB2: bueno muchas gracias vamos a empezar a grabar esta conversación tal y como pues te lo platicué anteriormente en vamos a realizar unas preguntas para que me puedas compartir tu opinión específicamente sobre esas preguntas que no tienen que ver directamente con tu puesto de trabajo sino más bien es una opinión personal para pues que te había platicado que lo que lo que buscamos es generar una recopilación de información de opiniones de percepciones de qué es lo que cree en algunas personas en puestos de operaciones para de diferentes puestos y con esta

información lo que buscamos es buscar formas de herramientas para poder generar espacios de trabajo más inclusivos y que puedan tener las empresas también diferentes talentos que los puedan hacer llegar a cumplir sus objetivos. Entonces sólo con fines de registro te voy a agradecer que me puedas dejar grabado si me das tu consentimiento para poder seguir adelante de acuerdo al instrumento de consentimiento informado que te mostré antes

JP-OPE-2: sí, sí estoy de acuerdo

JB2: muy bien entonces vamos a empezar con las preguntas de antemano pues te agradezco tu participación y pues tu sinceridad también al poder darme tu opinión sincera sobre estas opiniones. vamos a empezar con la primera pregunta la cual pues sería ¿de acuerdo a tu percepción en qué puestos del área operativa podrían aplicar mujeres y por qué? es decir de todas las áreas de la empresa en donde se fabrican los productos ¿En cuáles de esos puestos directamente el área operaciones o de logística podrían estar mujeres trabajando?

JP-OPE-2: la verdad yo creo que casi que en cualquiera porque las mujeres tienen tanta habilidad como los hombres y si ellas pues quieren trabajar ahí ellas tienen está ese compromiso para poder desarrollar.

JB2: y como ¿en qué puestos crees que pudieran estar específicamente?

JP-OPE-2: ah pues yo considero que en los puestos como dónde cierran los colchones donde hacen el revestido de los colchones donde manejan las telas todos esos puestos en donde utilizan las máquinas y no necesitan tanta fuerza para poder hacer ellas verdad porque les puede hacer mal también.

JB2: okay muchas gracias y ¿crees que en el área de logística también podrían haber algunas mujeres desempeñando o alguno de sus puestos?

JP-OPE-2: si, si podrían, por ejemplo, dedicarse a la facturación, por ejemplo, también en dedicarse al monitoreo de las rutas al poder contar también pues las rutas organizando las creo que sí podría.

JB2: muy bien muchas gracias vamos a pasar una siguiente pregunta qué sería de acuerdo a tu experiencia ¿qué tipo de capacitaciones previas necesitan tanto los hombres como las mujeres para poder ejercer un puesto operativo? es decir las personas que están actualmente desarrollan puestos por ejemplo como pilotos como auxiliares de ruta ellos tuvieron que tener una capacitación específica para poder desarrollar sus puestos de trabajo.

JP-OPE-2: no la verdad es que muchos ya tenían experiencia y otros pues consiguieron la experiencia allá en el puesto de trabajo yo sí ha visto que mujeres se dedican a manejar camiones, camionetas, hasta trans metros pero no sé porque no han contratado una persona o no ha llegado una persona a pedir trabajo de piloto de nuestras unidades móviles yo sí creo que necesitan una formación regular no tan avanzada pero no necesariamente tienen que ser expertas en lo que llegan a ser ahí a logística.

JB2: Muchas gracias entiendo totalmente tu respuesta, y vamos a pasar a una siguiente pregunta que dice de acuerdo a tu criterio ¿cuáles serían los retos o ventajas que se enfrentarían los colaboradores operativos al interactuar con compañeras de sexo femenino? es decir al momento que por ejemplo pudiéramos incorporar algunas mujeres en los diferentes en las diferentes unidades de trabajo o especialidades ¿qué ventajas o desventajas podrían percibir los compañeros hombres que ya trabajan ahí?

JP-OPE-2: ah pues yo creo de que serían principalmente ventajas porque creo que las mujeres podrían aportar un ambiente más agradable de trabajo creo que también podrían llevarse mejor porque las mujeres no son groseras o tan toscas como son los hombres, entonces eso podría ser que los hombres también se midieran con su

lenguaje no diciendo malas palabras o tratando también como de respetar qué hay mujeres ahí entonces el ambiente mejoraría mucho.

JB2: y crees que ¿habría algún inconveniente por parte de los trabajadores hombres?

JP-OPE-2: no, no creo que haya inconveniente porque pues el medirse con sus palabras con su lenguaje no creo que sea algo que les perjudique al contrario creo que eso les ayudaría a seguir las reglas que la empresa promociona a dentro de las instalaciones

JB2: okay muy bien muchas gracias vamos a pasar con nuestra siguiente pregunta es la número cuatro y dice en general ¿cómo crees que cambiaría el desempeño a mediano plazo en el área operaciones si se incluyeran a unas 10 mujeres en cada unidad? es decir si en cada especialidad por decirte algo, en logística, por ejemplo, en alambre, por ejemplo, en revestido pusiéramos a 10 personas ¿cómo crees que cambiarían los resultados que da cada esas especialidades?

JP-OPE-2: eh, yo creo que mejoraría mucho porque las mujeres con tal de dedicarse a su familia si por ejemplo les dejan una meta que es de hacer por ejemplo 5 carcasas entonces si ellas quieren salir temprano lo más probable es que adelante ya lo posible para poder estar con sus familias de ir a revisar las tareas de sus hijos temprano entonces creo que eso también dejaría un buen ejemplo con los compañeros para no quedarse atrasados con sus propias metas para entonces su área saldría beneficiada porque entonces produciría más.

JB2: excelente muchas gracias vamos a pasar a la quinta pregunta que dice ¿Cómo aplica la empresa en el día a día la ley laboral en relación a la inclusión de género en la organización? ¿qué quiere decir esto? que la empresa se basa en las leyes de Guatemala para poder existir y eso quiere decir también que sigue las leyes dentro de trabajo y esas leyes dice que no se puede discriminar a la gente por su género por su

religión por sus creencias o cosas así verdad todos tienen la misma capacidad o la misma probabilidad de poder desarrollar un trabajo toda vez demuestre que lo pueda ser verdad que sabe cómo hacerlo y si lo y que puede cumplir los requisitos ahora la empresa como demuestra día a día o cómo ponen ejemplo de que sí incluye a todas las personas en especial las mujeres en la organización.

JP-OPE-2: ah ya, pues yo creo que sí lo respeta, porque hay pocas mujeres en el área de operaciones y a ella se les cuida se les protege mucho y se les pide a los compañeros que respeten también a sus compañeras, aunque haya pocas si se les cuida mucho porque son mujeres y ellas también pues tienen una conducta apropiada para cuidarse ellas mismas.

JB2: muy bien muchas gracia, vamos a pasar entonces a la sexta pregunta que dice ¿cómo ejemplifica la empresa lo que dice en su código de ética sobre la inclusión de mujeres? por ejemplo el código de ética es donde les recuerdan a ustedes que están la filosofía de la empresa la misión la visión sus valores y todo lo que tiene que ver con cómo piensa la empresa de cómo se deberían de llevar todos o cuál debería ser la conducta apropiada para poder ser parte de un perfil dentro de esta empresa en este código de ética en tu conocimiento ¿se habla algo sobre poder incluir a las mujeres por igual manera que a los hombres?

JP-OPE-2: no recuerdo si dice algo sobre las mujeres, pero sí habla sobre respeto entonces pues eso se podría considerar de que ya sea hombre o mujer todos debemos de respetarnos por igual porque es una ley que tiene la empresa y de igual forma si nosotros somos creyentes de Dios sabemos que todos somos iguales día seamos hombres o mujeres.

JB2: muy bien muchas gracias y vamos a la última pregunta que sería la séptima que dice ¿qué herramientas o procedimientos se utilizan en la selección de personal que se relacionen con inclusión de mujeres? es decir cuando contratan personas en tu conocimiento ¿sabrás si el área de recursos humanos tiene alguna forma de poder

saber o poder determinar si los puestos pueden ser ocupados por hombres o por mujeres independiente si llenan ciertos requisitos es decir si por ejemplo se les hace alguna prueba física o se les hace alguna medición para saber si las mujeres pueden o no aspirar a un puesto del área de operaciones?

JP-OPE-2: ah pues yo digo que sí deben de tener, aunque no lo sé exactamente, pero a todos los que pasan en, en ese departamento para ser contratados pasan por unas entrevistas y pasan por diferentes personas, pasa con el jefe para saber si puede hacer el trabajo y si no tiene experiencia pues se le pregunta si tiene la capacidad la actitud para que se le pueda ir enseñando poco a poco pero que yo sepa no, no se le pregunta o no llega mujeres hasta ese esta parte de las entrevistas Posiblemente sea porque no saben que hay puestos o trabajos que puedan hacer ellas dentro de esta empresa por eso es que no llegan a pedir el trabajo.

JB2: muy bien pues muchas gracias por tus comentarios por tus respuestas no sé si ¿además de lo que has comentado durante el transcurso de nuestra conversación pudiste concluir alguna otra cosa que querrás agregar?

JP-OPE-2: pues solamente que sí sería bueno que pudieran tener a más mujeres en las áreas de trabajo porque las mujeres también tienen habilidades que se pueden aprovechar son buenas compañeras Y si son buenas mujeres y son trabajadoras pues no haber ningún inconveniente son personas que cuando se comprometen con una cosa lo cumplen y a veces hasta se portan mejor que los hombres.

JB2: muy bien muchas gracias vamos a dejar de grabar acá y a dejar de registrar para que luego podamos seguir platicando y cerrando a esto a las muchas gracias.

JP-OPE-2: gracias a usted .

FIN DE LA ENTREVISTA

ENTREVISTA

Persona entrevistada: "Angel"

Entrevistador: Jorge Bautista

Hora de inicio: 12:26

Hora Final: 13:10

Fecha: 25/10/2020

Codificación:

JB3: Jorge Bautista entrevista Numero 3

AF-OPE-3: Angel Farfan - Puesto Operativo – Entrevista numero 3

JB3: vamos a grabar en este momento te debería de salir ahí una notificación que estamos grabando entonces para motivos de registro y documentación de esta sesión únicamente para reiterar de que ya leíste el consentimiento informado de que ya te explique de qué se trata de que en cualquier momento puede desistir y ya sobre las condiciones en general que se está desarrollando esta investigación pues ya se te hicieron llegar entonces para qué me puedas confirmar de que me das tu autorización para grabar esta sesión.

AF-OPE-3: afirmativo y doy mi consentimiento para grabar y para que se pueda llevar a cabo esta investigación.

JB3: okay, listo muchas gracias pues entonces vamos a empezar con las preguntas que quizá en algún momento pudiste haberte hecho a nivel personal, y es bien importante considerar y hacer énfasis en que toda esta información sólo la voy a utilizar pues para conocer tu opinión, esto no tiene nada que ver con dónde trabajas, qué haces con tu trabajo, sino básicamente conocer tu opinión personal verdad y pues el objetivo es que con ese tipo de información a mediano plazo también podamos construir lugares de trabajo que sean también más inclusivos donde existan mejores

condiciones laborales en materia de ética en materia de productividad y principalmente que sean mucho más propositivos para la comunidad verdad y para el pueblo de Guatemala, entonces voy a hacerte 7 preguntas principales y se vale también que si en dado caso no me doy a explicar con algunas las preguntas me las puede volver a hacer otra vez y yo te la replanteo, no hay ningún problema si se nos va la señal nos volvemos a conectar nos volvemos a reconectar todo esto ahora entonces empezando de lleno.

JB3: la primera pregunta sería si de acuerdo a tu percepción ¿en qué puestos del área de operaciones y me refiero a esta área a todas las personas que tienen actividades principalmente manuales de manufactura de construcción verdad pues ya conoce las áreas que hay en tu empresa siempre de esta área qué puestos crees que podrían ser ocupados por mujeres y por qué?

AF-OPE-3: actualmente donde trabajo creo que sí hay algunos puestos que y más serían puestos donde generalmente se utilizan las manos, que creo que las mujeres en el tema de la utilización de las manos tienen mucho más facilidad para hacer las cosas, mientras que los hombres son los encargados de hacer fuerza o se necesita más rudeza física creo que en esos puestos no pudieran aplicar, o no se si serían adecuados para ellas ,y sí conozco varios lugares de la empresa en donde actualmente hay hombres y que podrían haber mujeres.

JB3: okay, ¿me podrías mencionar algunos sólo para tener claro para tener claro esos tipos de puesto?

AF-OPE-3: máquinas de cocido, máquinas de corte, que son... que creo que si quedaría bien que vendrían siendo tipo maquila, pero en estos puestos actualmente, solo hay hombres, pero creo que sí deberían de haber o si habría posibilidad de que haya por lo menos un par de personas mujeres.

JB3: okay, de otras áreas por ejemplo independientemente de producción por ejemplo el área logística, que de alguna forma también es como hermanita del área de producción viéndolo desde el punto de vista de operaciones en general, ¿crees que también aplicaría para eso o no?

AF-OPE-3: no, no creo la verdad no creo, porque hay mucho esfuerzo físico creo que sería muy complicado, creo que, por su anatomía, nosotros como hombres tenemos más fuerza y somos más capacitados para trabajos duros y creo que en este puesto al menos en los que yo conozco, no sé si habrá algunos que no conozca ahí tal vez sí, pero los que yo conozco, no.

JB3: ah okay, muy bien, listo, muchas gracias, vamos a la siguiente pregunta, la segunda sería de acuerdo a tu experiencia, en lo que conoces, ¿qué tipo de capacitaciones previas necesitan los hombres y las mujeres para poder ejercer un puesto en el área de operaciones? por ejemplo en el caso tuyo no sé si ya tenías una capacitación previa cuando te contrataron para que dijeran “esta persona si puede hacer este puesto” ¿crees que se necesitan estas capacitaciones para que contraten mujeres en el área operaciones?

AF-OPE-3: sí, creo que se necesitan, no sólo para el área de operaciones, sino que en general es fundamental.

JB3: okay, ¿una persona sin capacitación no podría trabajar en el área operaciones?

AF-OPE-3: uhm bien, bien podría, pero esto llevaría más tiempo y creo que eso sería una pérdida para la empresa.

JB3: okay muy bien siguiente pregunta, de acuerdo a tu criterio verdad, ¿Cuáles serían los retos o las ventajas que enfrentarían los colaboradores del área operaciones al momento que se pudieran contratar compañeras de género femenino? es decir por ejemplo si en tu lugar de trabajo, si hoy contratarán a 10 mujeres ¿qué ventajas o

desventajas crees que podrían tener los compañeros tus compañeros con los que actualmente trabajas por el hecho de haber contratado mujer?

AF-OPE-3: pues en ventajas creo que las mujeres tienen diferentes perspectivas que podrían aportar y podrían dar diferentes ideas al trabajo en general y con el tema negativo pienso que tal vez sería un poco el tema que están trabajando mujeres y hombres y a veces ahí está como empatía entre ellos o pueden tener problemas maritales, o cosas como ésas, no sé si me estoy expresando bien, o ¿logras captar la idea de este tema?

JB3: a ver si lo entiendo, si no le explicamos como tal, este, digamos desventajas serían de que ¿podría haber conflicto por relaciones sentimentales que podría haber entre ellos?

AF-OPE-3: ¡exacto! ¡ajá! conflictos sentimentales o matrimoniales eso sería una desventaja qué le afectaría a más de alguien.

JB3: okay gracias, una siguiente pregunta diría así, en general ¿cómo crees que cambiaría el desempeño a mediano plazo o sea a unos 6 meses en el área operaciones si te incluyeran a por los mejores a por lo menos 10 mujeres en cada unidad? y específicamente en la tuya o En carpintería en revestido se incluyera moza 10 mujeres ¿cómo crees que cambiaría el desempeño?

AF-OPE-3: creo que traería efectos positivos. creo que por lo mismo que te decía. que las ideas que aportan mujeres son un poco de mujer, antes de cualquier reacción, ven desde otra perspectiva, creo que sí se encontrarían soluciones más rápidas a los problemas y se generarían menos conflictos, en el sentido que los hombres somos agresivos unos con otros o todo pensamos que lo podemos resolver con agresividad y no como las mujeres que buscan las mujeres buscan resolver las cosas de una forma más pacífica.

JB3: ya, o sea en resumen ¿serían más ágiles y se llevaría mejor?

AF-OPE-3: sí

JB3: okay, una siguiente pregunta desde tu perspectiva ¿cómo crees que aplica la empresa esta parte de la ley laboral sobre la inclusión de género? es decir sólo para poner en contexto a la pregunta la ley nos dice que no podemos discriminar por género y edad por creencias religiosas por todo ese tipo de temas no se puede dejar de contratar eso lo dice la ley considerando también este tipo de inclusión que permite la ley ¿cómo crees que la empresa lo aplica en el tema de inclusión de género en el área de operaciones?

AF-OPE-3: Yo pienso que de qué se aplica porque hay unas pocas mujeres y no esto no son discriminadas de ninguna forma al contrario son resguardadas por estar en un área en donde sólo hay hombres pero lo que me trae un poco de que pensar es de que sabemos de qué la ley tiene prohibida la discriminación por género por sexo por edad como decías pero como es una empresa privada las empresas privadas buscan los perfiles que ellos desean y no sé si es discriminación o simplemente que ellos contratan las personas que ellos necesitan en este caso no sé si entra como discriminación o simplemente como es una empresa privada pueden elegir a las personas que ellos quieran

JB3: O sea desde tu punto de vista ¿crees que si se aplica en el día a día la ley de inclusión de género?

AF-OPE-3: creo que podría hacerse un poco más, podría hacerse un esfuerzo mayor o tomar más en cuenta esa parte si se toma, pero creo que todavía falta un poco para poder llegar a ser totalmente inclusivos.

JB3: muy bien, una siguiente pregunta ¿cómo crees que ejemplifican la empresa lo que dice en su código de ética sobre la inclusión de mujeres? es decir todas las

empresas tienen un código de ética en dónde van sus valores sus creencias verdad todo lo que inicialmente se pensaba que iba a esperar la empresa Pero en el caso tuyo de tu empresa ¿cómo crees que la empresa lo ejemplifique siempre basándose en su código de ética promueve algo en su correo ética de la inclusión de género escuchado algo sobre eso en el código de ética?

AF-OPE-3: no en el código ética no y no escuchado tampoco algo que se mencione sobre inclusión de género totalmente nada que ver.

JB3: okay muy bien una siguiente pregunta y con esta vamos a cerrar para que no te sientas tan abrumado de tantas preguntas la última diría así, de acuerdo a tu perspectiva ¿qué herramientas o qué procedimientos se utilizan en la selección de personal que se relacionen con la inclusión de mujeres? es decir recursos humanos o las políticas de la empresa de acuerdo a tu perspectiva ¿crees de que tienen alguna herramienta para decir esta persona que es mujer realmente no tiene las condiciones por fisionomía, por capacidades en general, para ocupar el puesto de que por ejemplo que actualmente tu desempeñas?

AF-OPE-3: supongo que han de tener algún tipo de herramienta, pero no sé si sean visuales o serán perfiles sólo observando las personas con una previa entrevista, pero creo que a existir alguna, pero no sé cuál sería.

JB3: ¿has escuchado si por ejemplo en sus procesos de entrevista o en los procesos de selección hacen pruebas a mujeres para evaluar si tiene la capacidad o simplemente ya ni siquiera llegan a esa fácil?

AF-OPE-3: no, no llegan a esta fase, jamás he visto que lleguen siquiera a entrevistas, o a que la lleguen a ver (a evaluar).

JB3: y en el caso tuyo cuando llegaste a pedir empleo ¿te hicieron alguna evaluación en dónde por ser hombre pues fuiste seleccionado para el puesto que actualmente estás?

AF-OPE-3: si, me hicieron prueba física para ver la capacidad de resistencia que podía llegar a tener si podía cargar algo muy pesado y la probé y por eso me contrataron.

JB3: muy bien pues básicamente ese serían las preguntas que tenía que hacer no sé si sobre esas 7 preguntas o que durante nuestra conversación te diste cuenta de algo y ¿quisieras agregar algo o aclarar algo para aclarar alguna cosa ¿

AF-OPE-3: no, creo que no.

JB3: pues muchas gracias por tu participación como te comenté antes si gustas también podés conocer sólo resultados finales a través de los correos que están en consentimiento que tenés en tu poder y pues sólo me escribís y yo te los mando.

AF-OPE-3: okay muchas gracias por tomarme en cuenta

FIN DE LA ENTREVISTA

ENTREVISTA

Persona entrevistada: "Natalia"

Entrevistador: Jorge Bautista

Hora de inicio: 20:00

Hora Final: 20:40

Fecha: 26/10/2020

Codificación:

JB4: Jorge Bautista entrevista Numero 4

NA-RH-4: Natalia Aguilar – Recursos Humanos – Entrevista numero 4

JB4: Bueno pues ya estamos grabando este esto con los fines de investigación que te había comentado antes y de acuerdo también al consentimiento que ya leímos verdad en dónde te explicaba sobre la investigación, esta grabación va a ser únicamente pues con fines de poder yo tener un registro una documentación para transcribir tus opiniones y las opiniones que vayas a mentir son totalmente confidenciales no hay ningún tipo de información que vaya perjudicarte como persona ni como parte de una empresa y tampoco a la empresa porque estoy y claro son las políticas que se manejan ahí y por lo mismo, antes de empezar de lleno te quiero agradecer el tiempo vamos a hacer siete preguntas sobre dos temas principales que iban en el documento que te compartí y te pediría que tratemos de explicar y responderlo no sólo para mí sino hacerte las preguntas directamente a ti como mujer como persona individual que lo tratemos de responder de una forma muy sincera muy bien?, entonces te recuerdas que el tema tiene que ver con inclusión laboral y el objetivo pues básicamente es que a la larga, que podamos hacer lugares de mejor desempeño y de mejores políticas de inclusión y en temas de ética y en general mejores lugares para trabajar y con base en estos bases en estos temas principales te vamos a hacer siete preguntas, de acuerdo a estos temas vamos a empezar con una pregunta muy general y sería la siguiente la primera pregunta sería según tu percepción ¿en qué puestos del área operativa podrían estar o ser ocupados por mujeres y por qué?

NA-RH-4: okay de acuerdo al giro del negocio de la empresa en la que yo estoy creo que podría incluirse en las áreas de costura que es una de las áreas más grandes, considero que no se requiere de fuerza a veces varonil verdad, qué se requiere para levantar materia prima pesada sino que son máquinas de coser, entonces considero que esa podría ser una labor que mujeres podrían desempeñar muy bien quizá

también en el área de ensamble en alambre, creo que también podría ser un área que podría ser ocupada por mujeres porque se requiere tener atención y ser veloz y creo que al igual que los hombres las mujeres tienen esa habilidad de ir colocando las cosas en el orden que tiene que ser no requiere fuerza en esa parte de procesos y no sólo es la vista y ¿cómo se dice esto?, y el ser constante en la tarea que se está realizando, en otra área que podría ser en el área de calidad, que actualmente si hay una mujer pero las mujeres somos quizá detallistas en la forma de cómo observamos y cómo podemos ser más minuciosa es para eso entonces también podría ser en la nueva área para sanitizar, leemos en esa parte de proceso nueva en donde pasa el producto por esta máquina que la limpia y la esteriliza y ya pasa a una área de bodega y también, también creo que en el área de logística, para coordinar los transportes porque ahorita ahí sólo hay hombre para coordinar transporte rutas también creo que podría ser una buena área y en un área de abastos, en la bodega de insumos de útiles de materiales de oficina de insumos de limpieza que no son tan pesados y no requieren mayor esfuerzo físico y creo que también las mujeres tiene la capacidad manejar un montacargas entonces en cualquiera que no requiera el cargar las cosas de mucho peso podría ser montacarguistas y por qué porque tenemos igual que los hombres la capacidad para poder hacer cualquier función que se nos haya catalogado que nos digan no porque sos mujer ya es otra cosa pero que no tengamos la capacidad pero si no se ha probado no pueden decir que no la tengamos.

JB4: ya, entonces sólo para sintetizar tu respuesta ¿sería pues en los puestos que no tuvieran una carga física que no requieran una complejidad física tan pesada o gruesa?

NA-RH-4: Ajá, o donde no hay apoyo de máquinas que te ayuden porque ya ves que tienen que levantar el producto final con hombros y es aplicada la fuerza en los hombros en los brazos y si pueden haber mujeres muy fuertes, pero también tenemos que conocer qué límites y que son tareas que probablemente no se puedan realizar ni con la misma rapidez o bien que pudieran tener un accidente entonces tampoco es sobrepasar eso límites si no estar equilibradas.

JB4: está bien, está muy claro, vamos a pasar a una siguiente pregunta qué sería de acuerdo a la experiencia que tenés en esta empresa ¿qué tipos de capacitaciones se necesitan tanto para hombres como para mujeres para poder ejercer un puesto operativo? es decir cuando se contrata a alguien para hacer montacarguista para estar en el área revestido ¿se necesita alguna preparación previa para esto y si fuese así que tipo de preparación sería?

NA-RH-4: yo creo que como en cualquier puesto de trabajo siempre se necesita una inducción, no sólo la empresa, sino también al puesto de trabajo como tal, en donde especifique en o te delimiten cuáles son tus funciones, tus actividades y para poderlas hacer de acuerdo a cómo la empresa lo requiere necesitas una capacitación de como en la empresa se hace porque muchas personas pueden coser pero se cosen diferentes... diferentes cosas como camisas pantalones cortinas en cambio en la empresa se cosen bordes y quizá con telas un poco más grandes y más gruesas entonces, como en cualquier otro lugar tenés que aprender hacer las cosas en él en la forma que se hacen en la empresa entonces se necesitaría capacitación para todos los procesos a cómo la empresa quiere que rindas tus objetivos y hagas tu trabajo y certificaciones especiales pues serían de montacarguista en Intecap las certificaciones de costura en alambre creo que no, ¡ah bueno! pero entonces los pueden certificar o al menos hacer una capacitación formal de cómo utilizar las máquinas para poder parar en caso de emergencia o algo que no funcione incluso estaba pensando también fíjate en el mantenimiento de las máquinas de coser o de las máquinas, en general porque están pegadas al suelo entonces una mujer en mantenimiento también podría aportar también tiene la capacidad pero para todos los puestos si se requiere una capacitación.

JB4: ya, en entonces sintetizando ¿crees que estas capacitaciones tienen que ver directamente o son enfocadas a que sean hombres o mujeres?

NA-RH-4: ¿actualmente?

JB4: al momento de querer integrar mujeres el hecho de ser mujer Sería impedimento para recibir estas capacitaciones

NA-RH-4: no, para nada, creo que la capacitación no tiene distinción de sexo tanto para hombres como para mujeres debe ser la misma no hay ninguna característica especial guisada especial sería en otros rubros, pero no de mujeres y hombres.

JB4: ya, entonces toda vez sea competente el género no influye

NA-RH-4: ajá, pero, por ejemplo, si vas a contratar una mujer con alguna deficiencia auditiva entonces ahí si necesita una capacitación especial pero sí es una mujer o un hombre con capacidades normales o regulares no necesitarías nada diferente.

JB4: ya, muy bien, vamos a pasar a una siguiente pregunta que dice de acuerdo a tu criterio ¿cuáles serían los retos o las ventajas que enfrentarían los colaboradores hombres del área operativa al interactuar con compañeras mujeres si colocamos por ejemplo un número una cuota 5 o 10 personas en cada área, ¿cuáles serían las ventajas y los retos que involucraría para los involucraría para los compañeros hombres?

NA-RH-4: Ahí si la veo complicado, no veo tantas ventajas yo veo... una desventaja que actualmente veo, es que como no hay mujeres son bruscos e cómo se comportan de hablarse, de tratarse, aunque hay reglamentos ya cuando no hay jefe o no hay alguien pues ellos se tratan por apodos y cosas así entonces eso creo que sería una ventaja ética para la empresa porque los obligaría a tener un comportamiento diferente a ser más respetuosos a darse cuenta de que a veces hacen cosas por ejemplo escupir o meterse los dedos en la nariz que ser una mujer pero le mente te limitaría es un poquito más a eso tal vez, otra ventaja sería qué... otra cosa podría ser? creo que él también tener mujeres también aporta en tener otras ideas de hacer las cosas diferente aunque eso no tiene relevancia si sos hombre o sos mujer pero, tener mentes frescas y de otro sexo puede ayudar a que puedas ver las cosas de diferente manera

podrían incluso simplificar algunos procesos quizá de eso no estoy segura pero podría ser, una desventaja para la empresa ahorita es adecuar físicamente todas las tareas porque hay sanitarios para damas Pero limitados porque somos una minoría, entonces al haber mujeres habría que ver sanitarios vestidores o cambiadores área de lockers que serían áreas comunes, pues la cafetería de uso múltiple, pues así es como lo veo.

JB4: ¿alguna desventaja que pudieran tener los colaboradores hombres?

NA-RH-4: creo que perderían la actual simpleza de estar entre hombres, porque cuando uno está solo con personas de su mismo sexo probablemente actúa diferente a que cuando hay personas del otro sexo pendes actuar diferente ya no podrían dormirse -Jajaja- con la misma libertad por qué habría muchas mujeres platicando y haciendo otras cosas que a veces ellos sólo quieren la paz.

JB4: ¿según tu percepción habría alguna ventaja o desventaja para las mujeres que se incorporaría el área operaciones?

NA-RH-4: ventaja... sería de inclusión que actualmente no eh entonces habría un avance creo igualdad de oportunidades para crecer porque a veces tanto hombres como mujeres nos podemos acomodar, pero tal vez motivaría o se vería en esa chispa de querer ser mejores o también podrían animar o desanimar a los hombres a querer mejorar eso también pueden llevar dinamismo actividades lúdicas la versión de cumpleaños, aunque son bastante creativos, pero podría ser.

JB4: bueno vamos a una siguiente pregunta que dice en general ¿cómo crees que cambiaría el desempeño a mediano plazo es decir como en unos seis u ocho meses en el área de operaciones si se agregarán a cinco o diez mujeres en cada área? recordemos que estamos hablando desempeño.

NA-RH-4: -Jaja- podría incrementarse pero está ligada a la capacitación y a la aceptación del grupo porque puede haber resistencia también es decir que digan no queremos mujeres entonces las vamos a frustrar le vamos a poner zancadilla eso

también puede pasar también pueden hacer mejores equipos y subir los números o podrían también hacer las cosas más rápido y podrían elevar la cuota en dónde podrían estar con vos te acuerdas las capacidades porque también habría que hacer una diferenciación de la cuota de mujeres y de hombres en relación a la meta pero podrían elevar en algún momento de su nivel.

JB4: entonces en síntesis ¿podría verse reflejado en la agilidad su desempeño de una forma positiva?

NA-RH-4: podrían ser más ágiles, más rápidas, más detallistas, ahora muchas mujeres son mamás, entonces con tal de salir rapidito para estar con la familia, también podría ser reducción de horas extras, también porque necesitan salir pronto creo que por ahí podría ser.

JB4: okay, vamos a una siguiente pregunta que quizás se relacionan más con el trabajo al área donde perteneces ¿qué dice la empresa en cómo aplica en el día a día la ley laboral en materia de inclusión de género?

NA-RH-4: ¿la que perdón?

JB4: la legislación de trabajo en relación de inclusión de género.

NA-RH-4: creo que es una parte de la ley a la que no se le presta importancia, porque si fuera así, tendríamos un porcentaje más equilibrado se ha creído sólo porque sí que sólo hay hombres en el área operaciones cuando no se ha propuesto por la misma área a contratar y variar el personal porque... porque no, porque así están cómodos o por qué no quieren tal vez mejorar esa parte o no hay interés entonces creo que actualmente nos está gestionando no se le está poniendo tensión y sería algo importante yo como mujer creo que hay otras mujeres trabajadoras y mujeres muy buenas que quizá no tienen o no tuvieron la oportunidad estudiar y que sólo pueden aspirar a un puesto operativo pero que pueden ser muy pilas pero que no han tenido

la oportunidad y no porque no se le puede dar sino porque simplemente no se hace así y como no seas así desde hace mucho tiempo no me voy a preocupada en o a esmerar en querer cambiar eso porque así estoy cómoda.

JB4: vamos un poquito más a lo local, dentro de la empresa, ¿te recuerdas que todas las empresas tienen código de ética? y la tuya también es una de estas empresas en este caso ¿cómo ejemplificar la empresa lo que dice en su código de ética sobre la inclusión de mujeres es decir como la pone en práctica y que esté basado en el código de ética si es que está?

NA-RH-4: que yo sepa o que yo recuerde, no está no recuerdo que esté plasmado como tal y como te digo no hay una acción que promueva actualmente el cambiar eso en ninguna de las empresas dentro del grupo del negocio hay lugares en donde hay más mujeres, pero no tiene que ver la empresa haya dicho que sólo en esta empresa sólo de mujeres, sino que depende también en la actividad que se realiza.

JB4: y ya para finalizar la última pregunta dice: ¿qué herramientas o procedimientos se utilizan en la selección de personal que se relacionen o que influyen a determinar si se puede incluir mujeres o no?

NA-RH-4: cómo no, como tal existen perfiles de puesto, aunque en ese perfil actual no especifica la cuota que debería de regularse en cada unidad que regule la equidad o la propuesta de contratar mujeres eso no está para los puestos en donde se contratan mujeres es porque aplican de esa manera pero no porque la empresa promueva la contratación de mujeres para tener un mayor equilibrio en cuanto a la cantidad y los porcentajes que existen apenas Imagínate que hasta hace dos años hubo una persona mujer en el área logística después de 45 años que funciona la empresa y funciona muy bien pero porque no se tenía antes no se sabe Y por qué se tiene ahora porque era buena y aplicó pero no están esas acciones no hay algo que se use para eso.

JB4: pues esas eran las 7 preguntas de cajón no sé si adicional a eso ¿quisieras hacer algún comentario que ahorita en lo que has estado respondiendo se te ocurrió que pudiera ser una buena idea implementar o minimizar o alguna otra acción a realizar?

NA-RH-4: no, sólo que si considero importante cómo que esto pudiera hacerse más público o de un conocimiento más amplio porque a veces se tiene la mente cerrada y en que así sea hecho y a veces por así se ha hecho es que no avanza las cosas y tanto en hombres como en mujeres no quisiera minimizar tampoco resto de hombres pero todos tenemos la capacidad de ser de hacer diferentes cosas uno somos mejores para unas cosas y otros para otras pero una mujer también puede hacer perfectamente un trabajo operativo cómo es que saltan en empresa .

JB4: pues muchas gracias y no hay ningún otro comentario voy a dejar a grabar y te agradezco el tiempo que invertiste en esta entrevista voy a dejar de grabar Gracias.

FIN DE LA ENTREVISTA.

ENTREVISTA

Persona entrevistada: "Fernando"

Entrevistador: Jorge Bautista

Hora de inicio: 14:32

Hora Final: 15:08

Fecha: 26/10/2020

Codificación:

JB5: Jorge Bautista entrevista Numero 5

FC-SUP-5: Fernando Colindres - Puesto de Supervisión Operativa– Entrevista numero 5

JB5: ya ahorita ya estamos grabando, no sé si a vos ¿te sale alguna notificación?

FC-SUP-5: si sí hay un puntito en mi pantalla.

JB5: muy bien, eso significa que ya estamos grabando y con fines únicamente de registro, sólo para recordarte que te pase un documento en donde contemplaba que me das tu autorización para poder hacer esta entrevista y poder documentar todo lo que vamos a platicar acá.

FC-SUP-5: claro.

JB5: entonces sólo verbalmente si me puedes confirmar que me autorizas grabar esta conversación.

FC-SUP-5: sí según lo que platicamos en las últimas horas leí el documento donde está la carta formal y todo pues es una investigación de la universidad pues estamos claros.

JB5: bueno entonces con base a tu experiencia vamos a platicar de dos temas principales verdad que puedes reflejar también el tema de inclusión de género de acuerdo a tus expectativas cómo te sientas libre también de explicarlo no se necesitan terminan los técnicos sino tu opinión personal. Todos tus datos no los voy a publicar sino únicamente tu opinión. Si te parece bien ¿entramos de lleno en el tema?, la primera pregunta sería de acuerdo a tu percepción ¿en qué puestos del área operativa podrían ser ocupados por mujeres y por qué?

FC-SUP-5: Sí digamos en mi experiencia de la industria propiamente se alimenta se limita a fábricas de manufactura, pues digamos mi primera experiencia fue en una fábrica agroquímicos y ahora en esta que se dedica a la construcción de camas, y me he dado cuenta que algunas partes cargan mucho peso y es difícil para una mujer, pero van a depender los procesos, aunque también aquí hay una actividad de etiquetado y que generalmente son trabajos más finos que podría ser ocupado para por una mujer. En mi experiencia en esta y otras empresas le dan más rapidez como que los hombres fueran un poco torpes o más bruscos para estas actividades y se tardan el doble.

JB5: okay, o sea resumen quizá sobre la pregunta sería ¿los puestos que pueden ser ocupados por mujeres son los que tienen actividades que son más manuales de motricidad fina y que no requieren una mayor carga de pesos?

FC-SUP-5: correcto, en donde no tienen que lesionarse por cargar creo que son unos los puestos en donde les han dado en general más participación de mujeres y al contrario los puestos en donde tiene que cargar más es donde pues por razones obvias, veo que no se expone negativamente a una mujer a una lesión.

JB5: ya, muy bien, ahora en la industria de camas, ¿hay algunos puestos que puedan ser ocupados por mujeres?

FC-SUP-5: puntualmente en el subproceso que yo llevo donde hay 22 operadores creo que sería de probar, pero yo no me animaría a poner una chica y porque me daría mucho mucha pena que se lesione porque quizá el 90-95 por ciento los puestos requieren fuerza y velocidad y aparte también creo que hay un tema cultural, hay un tema y que los operadores tienen promedio de 5 a 7 años de experiencia porque no hay mucha rotación, ellos tienen mucho respeto con las chicas tenemos visitas y todo y no es el clásico lugar donde faltan el respeto que chiflan o hacen comentarios sexistas sino que pues sí sería un buen escenario para probar con parejas de chicas que sería algo revolucionario porque hay personas de más de 40 años que dicen aquí

nunca ha habido ninguna mujer y eso podría funcionar y si funciona romper el esquema yo no lo había visto porque hay que preparar un camino para pruebas pero no descartó que al menos un 10% tendría un espacio para ese tipo particular de empleados y creo que sí se podría ser donde hay actividades que involucran menos peso o menos fuerza.

JB5: okay, listo, muchas gracias, ahora vamos a una segunda pregunta que sería de acuerdo a tu experiencia ¿qué tipos de capacitaciones previas requieren los hombres y las mujeres para poder ejercer un puesto operativo? digamos en el caso también de esta experiencia en tu área de trabajo las personas que son contratadas para tu área o para otras áreas de operaciones ¿necesitaban alguna capacitación previa para ejercer el puesto al que está aplicando?

FC-SUP-5: en principio no, creo que la capacitación se da sobre la marcha, lo que buscamos es principalmente la actitud, segundo la salud física, porque si alguien renquea o tiene alguna situación con sus músculos o sus huesos, ya es un inconveniente, yo cuando lo reclutó les digo, que es como un equipo de fútbol, que lo necesito chispudo sanos y qué preferencia hagan deportes porque no nos funciona si tienen algún problema físico porque ya es un impedimento para la empresa y para la propia persona se le va a pedir algo que no va a poder dar.

JB5: Ya, claro, muy bien, una siguiente pregunta sería ¿Cuáles serían los retos que tendrían los compañeros hombres al momento de involucrar o incorporar a una cantidad de mujeres en su área de trabajo? es decir, por ejemplo, si integramos a 2, 5 o 10 mujeres crees que tendrían algún reto o alguna ventaja sobre los hombres que ya trabajan ahí?

FC-SUP-5: bueno yo no pondría tantas mujeres, yo pondría nada más dos, pero yo creo que el experimento sería interesante porque podrían ser dos cosas, si funciona cambia la idea de que las chicas si pueden hacer un puesto que no ha sido pensado para mujeres, y segundo, si surge algo podría ser que tengan otra idea o algo que no

hayamos visto antes con los compañeros hombres otra opción sería decir que el excremento no funcionó ahí repercutiría diciendo vieron las chicas no funciona acá eso sería algo muy negativo.

JB5: ya, y ¿qué opinión crees que podría recibirse de los empleados hombres sobre estar interactuando por primera vez con mujeres?

FC-SUP-5: yo creo que, en primer lugar, habría resistencia, en segundo podría ser “a qué chilero” porque podrían sentirse en un ambiente más familiar no como que es colegio católico cerrado donde sólo hay hombres y las chicas están por aparte te incitan al pecado, sino que hay una igualdad, al final pues en la familia y en la sociedad interactuamos verdad y creo que sería algo bastante nuevo que podría traer buenos resultados también.

JB5: ¿crees que habría algún tipo de dificultad al momento de que interactúen?

FC-SUP-5: ¡sí, seguramente al inicio habrían! por temas de la resistencia cambio habría algún tipo de dificultad, pero habría que preverlas para abrirlas resolviendo.

JB5: y por lo que has vivido ¿qué tipo de conductas podría manifestarse como resistencia como manifestaría en esa resistencia?

FC-SUP-5: primero, es el tema de las ideas preconcebidas en relación la igualdad de puesto o sea, está la competencia que los hombres somos más rápidos voy a competir con vos y te voy a ganar que sería lo mismo que con un hombre nuevo no es algo que sea distinto y quizá lo más fuerte podría ser presión de grupo por ser minoría podría haber alguna presión de grupo que pueda ser perjudicial para la minoría.

JB5: okay listo gracias siguiente pregunta en general ¿cómo crees que cambiaría el desempeño a mediano plazo en esta área que tenés a tu cargo si se incluyeron por ejemplo 5 mujeres a unos seis meses cómo crees que cambiar el desempeño?

FC-SUP-5: ah... los cambios grandes son una ruleta rusa o sale muy bien o sale muy mal, entonces pues, sólo hay dos caminos, habría que experimentar y ver cuál de las dos se dan.

JB5: y ¿si tuvieras que apostar a que haya tendencia a mejorar O empeorar desempeño A cuál te inclinarías?

FC-SUP-5: creo que depende mucho el jefe, porque si el jefe se predispone a hacer que funcione, en mi caso creo que haría eso en lugar de hacer lo contrario en vez de restarle igualdad de condiciones.

JB5: y ¿cómo crees que sentiría el desempeño un colaborador colabora empleado regular o u operativo?

FC-SUP-5: creo que en tema de género se puede prestar para acusaciones falsas de acoso, diciendo de que le gusta que ya hay que su favorita o sea ellos dirían eso de mí como jefe.

JB5: ¡bueno, listo! vamos a una siguiente pregunta que dice, en tu experiencia de lo que te recordás de lo que has vivido ¿cómo aplican la empresa en el día a día la ley laboral en relación a inclusión de género? es decir te recordás que nos basamos en un código de trabajo para poder regir la empresa ante la ley nacional y esto implica también que por ley no podríamos dejar de contratar personas que sean de una religión específica o por su edad o por su género, entonces ¿cómo crees que aplica la empresa esta ley sobre inclusión de género?

FC-SUP-5: creo que depende de cada una de las industrias, me voy a escuchar un poco mal porque hablamos de la ley nacional si hablamos principalmente del sector al agro el 99% son campesinos hombres, el segundo sería la sección manufacturera, o sea fábricas tiene una mayor inclusión que el campesinado, donde hay más chance de incluir en donde visto que es el sector terciario, porque buscan equilibrar en áreas administrativas no hice de un lado sólo hombres o sólo mujeres sino que esté más o menos equilibrado.

JB5: bueno, una siguiente pregunta: ¿cómo crees que ejemplifican la empresa lo que dice en su código de ética siempre relacionado con el tema de inclusión de mujeres? es decir todas las empresas o la mayoría tienen una frase filosófica que incluye sus valores su misión su visión y en el caso de la experiencia de la industria de camas ¿cómo crees que ellos ejemplificado en el código de ética esta inclusión de género?

FC-SUP-5: Bueno yo lo separaría puntualmente en dos porque y me voy a ir a lo práctico me limitaría al sector secundario que sería la manufactura en la fábrica En dónde es bastante difícil que funcione poner muchas mujeres porque la mayor parte es actividad física Quizá en tema de mandos o de supervisión podría funcionar Aunque sería controversial porque nuestra cultura dice que el más antiguo ese que tiene o el que tiene más experiencia nos puede mandar y yo no voy a dejarme mandar por alguien que no ha vivido lo que yo viví entonces creo que es un poco difícil aplicarlo en la parte de producción y creo que pues no que sea más fácil pero se ha visto que funciona más en un tema de oficina en temas administrativos o incluso hasta las carreras universitarias uno se da cuenta vamos por facultades por ejemplo en la universidad de San Carlos las tres facultades más grandes en ciencias económicas está 50 y 50 en derecho está en 50 50 ya cuando bajamos a las técnicas como por ejemplo, y mi facultad de ingeniería ahí hay un sesgo porque hay más hombres que mujeres en psicología no sé si está más mujeres que hombres, porque ven las ciencias humanas más afines o más de relaciones personales en lugar de objetos o números o como quieran llamar pero en general creo que es muy marcado lo de la experiencia que tengo en producción, que en planta hay más hombres que mujeres y en oficina yo

he visto un sesgo que alguien prefiera que su ambiente esté lleno de secretaría bonitas o sólo asistentes bonitas y que a los hombres los manden a la porra, porque también los estaría discriminando.

JB5: ya, y ¿crees que lo expresa en su código ética esta industria de camas?

FC-SUP-5: si, hasta dónde puede, porque es muy amplio el tema y no es que sea una discriminación malintencionada, sino que es muy tradicional en donde los que estamos en planta por esfuerzo físico hasta dice que huelen a sudor y los de oficina que tienen aire acondicionado pues huelen rico y creo que eso sí se cumple a nivel de oficina.

JB5: okay y bueno la última pregunta, de este cuestionario: de lo que conoces en tu experiencia también como jefe de una área operativa y que en algún momento has tenido relación con la contratación de personal ¿te recordás o sabes qué herramientas o procedimientos se utilizan en la contratación de personal que pudieran relacionarse con la inclusión de mujeres? es decir ellos en algún momento ¿te mostraron o te enteraste alguna vez que esta mujer si tiene una resistencia para hacer un trabajo de motricidad fina o de capacidad esfuerzo físico o igual los hombres saber si aplicaban una herramienta ellos?

FC-SUP-5: no, en mi experiencia particular pues te ponen un requisito es que lo puedan hacer como lo han hecho antes, nunca se me dijo de que sólo hombres, a mí tampoco se me había ocurrido porque para mí las 22 plazas son más de fuerza y yo creo que no era el área indicada para hacer es experimento quizá se me ocurre revestido que es que quizá es un lugar de costura entonces ahí los pesos son mucho menores y si podrían funcionar como un lugar para experimentar.

JB5: ok en preguntas principales esas son las que te iba a hacer, no sé si ahorita que hemos estado platicando ¿se te vino a la mente alguna otra idea que pudiera aportar también como para incluirla acá en estas preguntas?

FC-SUP-5: Hablando un poco de la inclusión de género, tanto a nivel de productividad como cognitivo, es interesante para las empresas entender que pueden haber puestos que las mujeres pueden hacer mejor o por lo menos igual que los hombres no sólo por el tema que ganen más porque de eso se trata de negocio sino también por hacer una parte social de incluir de dar oportunidades y de mejorar el ambiente laboral porque a veces estar en un lugar sólo de hombres es un lugar totalmente distinta y estar en un lugar sólo mujeres también puede tener cierta carga como un ambiente más esquema cuadrado o atípico porque entonces no se ve como una sociedad funcional ni englobar o integrar a todos.

JB5: Okay listo Pues todo esto lo voy a transcribir y voy a dejar hasta acá la grabación muchas gracias por haber participado en esta encuesta.

FIN DE LA ENTREVISTA.

ENTREVISTA

Persona entrevistada: “Ester”

Entrevistador: Jorge Bautista

Hora de inicio: 18:02

Hora Final: 18:40

Fecha: 26/10/2020

Codificación:

JB6: Jorge Bautista entrevista Numero 6

EE-JEF-6: Ester Estrada - Puesto de jefatura de ingeniería – Entrevista numero 6

JB6: bueno pues ya estamos grabando, muchas gracias desde ya por tu participación y por tu disponibilidad para esta sesión sé que estás muy ocupada y trataré de ser bastante breve en las preguntas que vamos hacer y cómo te mostré en el documento que ya te había enviado esta conversación Pues se trata de identificar tus opiniones personales sobre un tema en específico qué es la inclusión de género femenino en el área de operaciones, tú como ingeniera pues te habrás dado cuenta de que existe una menor cantidad de mujeres en el área tanto de ingeniería y directamente en empresa que es donde trabajas actualmente en el área de operaciones verdad y es de mucha curiosidad para este proyecto, pues él entender porque es que se dan este tipo de situaciones no sólo en tu empresa sí no también en otros lados y el objetivo principal de esto es a través de comentarios como el tuyo o de tu criterio el poder realizar propuestas para poder generar ambientes de trabajo más inclusivos y que generen más productividad basándose en las diferentes habilidades tanto de hombres como de mujeres que pueden trabajar en las empresas entonces sólo con un con fines de poder registrar tu respuesta si tu validación te voy a agradecer que por favor me puedas repetir nuevamente en esta grabación de Si estás de acuerdo para poder grabar tus comentarios.

EE-JEF-6: si, si es estoy de acuerdo ya me informaste de qué se trata y autoriza que puedas grabar ni respuestas

JB6: muy bien muchas gracias vamos entonces a empezar de lleno con las preguntas que te tengo que como habrás leído en el consentimiento informado en el documento que te di Pues básicamente son dos temas generales que vamos a platicar uno sería en la percepción que tienen los trabajadores de diferentes puestos sobre el trabajo de la mujer en puestos operativos y el segundo la disposición que tiene la empresa para incluir entre su personal operativo al género femenino entonces sobre eso pues te vamos a estar platicando a través de 7 preguntas principales de las cuales pues vamos a empezar en estos momentos está lista.

EE-JEF-6 Si, estoy lista

JB6: excelente, entonces vamos a empezar con la primera pregunta pregunta siempre en relación a tu opinión personal sobre tu percepción de los puestos del área operativa que podrían ser ocupados por mujeres y por qué es decir Según tu opinión ¿crees de que podría ser ocupado por mujeres puestos en el área de colchones de alambre de revestido de esponja de todas esas áreas crees que alguno esos puestos pueda ser ocupado por mujeres?

EE-JEF-6: yo creo que habría que analizar bien alguno de los puestos que podrían apoyar en el procedimiento de la manufactura de las camas muchas veces son procedimientos que son delicados en cuestión de las máquinas que se utilizan en cuestión también de la resistencia que se necesita para poder desempeñar el puesto por lo que si se considera si se necesitaría una adecuación y una medición para identificar si las mujeres pueden desarrollar yo considero de qué en algunos puestos que requieren menos fuerza ahí si podrían aplicar porque entonces no se van a vulnerabilizar a las personas independientemente si sea hombre o mujer pero en especial las mujeres que muchas veces su complexión no es la adecuada para realizar trabajos extenuante eso de una carga física muy elevada entonces, sería bueno el poderles asignar un puesto en donde pudieran apoyar de una forma mucho más liviana estos serían aquellos puestos por ejemplo en revestido por ejemplo en alambre, en donde si se hace un esfuerzo físico como por ejemplo estar de pie por mucho tiempo pero no de cargar cosas muy pesadas que le puedan afectar ya sea en su espalda ya sea en otros aspectos físicos que pudieran a mediano plazo provocarles una lesión seria o bien incluso poderlas las mar de una forma que no se den cuenta en un corto plazo. pero que a largo plazo si les pueda generar una lesión

JB6: muy bien, muchas gracias, entonces en síntesis para sólo para saber si entendí bien, ¿tú consideras que los puestos en dónde podrían aplicar más mujeres en el área operaciones podrían ser aquellos que no requieran una carga física tan extenuante

como los otros para como para cargar colchones o materia prima que los pueda lastimar?

EE-JEF-6: exacto, mira yo en el tiempo que yo llevé acá no es que la empresa se niega contratar mujeres sólo por su gusto y gana sino lo que me imagino que ellos consideran es que no quisieran perjudicar físicamente a nadie verdad por eso es que también hace mucho énfasis en cuidar a cada uno de los del personal con su equipo de protección personal que lo usen, aunque no siempre lo utilizan, pero la empresa si está velando por su bienestar.

JB6: excelente, bueno vamos a pasar entonces a una siguiente pregunta y es de acuerdo a tu experiencia, qué tipo de capacitaciones previa necesitan tanto hombres como mujeres para poder ejercer un puesto operativo es decir que hacer que vayan a alambre y hasta que vayan a control de calidad ya sea que vayan a esponja se necesita algún curso que ellos hayan llevado anteriormente para poder optar a esas plazas ya sea porque son hombres o son mujeres o son habilidades que pueden adquirir en la práctica.

EE-JEF-6: mira yo creo que la mayoría viene sin experiencia porque las máquinas y los procesos que utilizamos acá no son encontrados en todas las empresas ni siquiera en las maquilas en dónde tienen procesos que son similares pero no exactamente iguales Entonces yo entiendo que al venir acá cada uno de los supervisores les hace una evaluación en donde tiene que ver si la complexión física les puede brindar resultados pero por sobre todo su actitud porque hay personas que incluso hombres que son muy corpulentos pero que no tienen el deseo de esforzarse en este trabajo entonces se les ha contratado sin embargo en algunos casos se esconden en el baño con tal de perder tiempo y no les gusta por tanto no tiene que ver directamente con que sean corpulentos y no tiene que ver mucho también la acta yo diría de qué acá mujeres también podrían venir a aprender pero por alguna razón que desconozco no aplica no sé si es porque no se publica en los anuncios de cuando hay temporadas de

reclutamiento y selección o bien simplemente no les interesa o no saben que hay plazas en esta empresa en donde puedan aplicar ellas.

JB6: muy bien, muchas gracias, entiendo entonces sólo para resumir, es que no se necesitan capacitaciones ni para hombres ni para mujeres si tuvieran alguna experiencia si tuvieran alguna habilidad para adaptarse al esfuerzo físico eso les ayudará mucho a poder quedarse con la plaza, Pero tiene que ver más con actitud y con la disponibilidad a largo plazo para poder realizar las actividades del puesto de trabajo es así.

EE-JEF-6: sí, así es exacto.

JB6: muy bien, entonces vamos a pasar a la siguiente pregunta qué sería de acuerdo a tu criterio ¿cuáles serían los retos o las ventajas que enfrentarían los colaboradores operativos al interactuar con compañeras de sexo femenino por ejemplo qué pasaría si colocáramos a 2 o 5 personas mujeres en puestos de trabajo cómo crees que reaccionarían los colaboradores hombres que ya trabajan en esos en esas áreas para adaptarse o cómo crees que interactuarían?

EE-JEF-6: creo que en un principio sería raro para ellos porque no habido ese precedente aquí en la empresa y como mucho de ellos también pues son personas mayores quizá mayores de 30 años entonces sería un choque cultural y organizacional para ellos quizá les costaría el principio el poder se comporta de una forma que no vayan a ofender a nadie porque ellos también son muy mal hablados a veces cuando ellos están solos o aun con el jefe se empujan, se molestan muchas veces en buena onda como decimos pero otras veces Pues sí han habido algunos enfrentamientos físicos siempre por temas de amos de rivalidad entre áreas verdad, entonces que uno dice que no le entregan a tiempo la materia prima para trabajar y eso afecta sus metas entonces presionan al área pero no saben presionar, entonces este tipo de desinformación de cómo actuar ante esos momentos de presión quizá en algún momento sería un poquito incómodo para ellos el poderlo demostrar frente a mujer y

eventualmente pues quizá las mujeres puedan aprender ese estilo de poder presionar a las otras unidades de apoyo verdad creo que otra de las sé de los retos que enfrente harían sería el poder llevar una conducta tranquila porque estando mujeres acá muchas veces pues también existe ese morbo por parte de los muchachos por simplemente el hecho que no han habido mujeres aunque actualmente cuando vienen universitarios o universitarias hacer sus prácticas o bien que se les hace tour a los universitarios con los que sea y con los que existen convenios para hacer alguna capacitación ellos se comportan generalmente bien pero no es lo mismo que sea una visita aquella sea permanente en el lugar de trabajo muchos de los que están acá pues ya están casados o están unidos algunos tienen 5 10 hasta 15 hijos sin embargo ya al momento de interactuar tanto tiempo con mujeres y principalmente que no se ha dado este antecedente dentro de la empresa es posible que le llame la atención o que quieran pues también sentirse importantes andando con una de estas nuevas compañeras pero también eso ya le correspondería a recursos humanos el poder controlar de una forma adecuada esos comportamientos el poder lo regular y también pues por parte de sus jefes que allá les correspondería directamente a estar velando que pues los compañeros no se vayan a extralimitar con las compañeras pero ya sabes que como dicen hecha la ley hecha la mañana y pues cuando se quieren pues ahí no hay quien lo detenga verdad jajaja.

JB6: si, te entiendo, durante el tiempo que has estado ahí en empresa ¿has escuchado de algún caso que sea o similar por las pocas mujeres que existen?

EE-JEF-6: pues no sé si sea por lo mismo pero pues sí aquí en empresa de las pocas mujeres una de ellas que están en el área operativa sólo hay dos en el área operativa una de ellas es esposa de uno de los supervisores pero también pues ya tienen como 20 años de casado durante 11 y el supervisor también tiene acá en empresa como unos 25 o 30 años de estar trabajando entonces pues también sería en otro momento cuando la cantidad de personas era menor y pues cuando no había tantos controles Y entonces fue una relación sana fue una relación respetuosa que pues también fue avalada por las autoridades de ese entonces, no hubo ningún problema.

JB6: muy bien muchas gracias vamos entonces a pasar a la siguiente pregunta que sería específicamente sobre el tema de desempeño en general ¿cómo crees que cambiaría el desempeño a mediano plazo en el área de operaciones sin se incluyeran algunas mujeres por ejemplo unas 10 mujeres en cada unidad por decirte algo para que crecieran las operaciones y que eso dieran la pauta a contratar más gente y que estas nuevas personas fuera mujer cómo crees que cambiaría el desempeño?

EE-JEF-6: yo creo que por la forma en que se trabaja en esta empresa pues el desempeño seguiría siendo alto aquí la verdad es que las metas por ejemplo en temporada alta son muy exigentes y se cumplen porque de eso se trata ahora ya cada quien cada uno de los supervisores de cómo gestiona su gente pero pues la gente también responde por eso porque también les interesa ganar horas extras y les interesa pues de la retribución que se tiene a través de esa sobre exigencia que pueden haber en algunas temporadas el hecho de involucrar mujeres creo que también daría un poquito más de soltura en el ambiente porque las mujeres también armonizan en algunos casos los ambientes de trabajo salgo cuando pues se existen muchas mujeres yo como mujer te digo a veces sí somos un poquito competitivas y a veces no nos gusta que se metan en nuestro territorio hora pero con no hay pocas entonces se unen y en vez de ser competitivas se unen en un equipo verdad y muchas veces se hacen grupos en especial de mujer para poder sobrellevar también la presión de grupo que se tiene cuando hay muchos hombres entonces en general pues yo creo que el desempeño sería bueno no siempre el desempeño tiene que ver con los resultados del área o de las metas semanales o mensuales sino también a largo plazo cómo funciona toda la estructura de operaciones cómo sería el clima cómo sería también la relación entre ellos que en general como te decía antes es bastante buena no siempre por supuesto que son humanos y en algunos casos tienen conflictos pero los han podido resolver y las mujeres creo que le darían un toque especial a la empresa un toque quizá más se familiar o más feliz porque abrían nuevos elementos que le darían como un nuevo saborcito al clima laboral.

JB6: okay muy bien entonces en pocas palabras ¿tú me decís que mejoraría en a mediano plazo el desempeño de toda la unidad de operaciones que no siempre basado serían los resultados sino en general en clima en el bienestar de las personas y cómo se identifican con la empresa?

EE-JEF-6: es correcto.

JB6: muy bien vamos a pasar entonces a una siguiente pregunta qué sería de acuerdo a lo que has visto y en todo estos años que has estado en empresa ¿cómo aplica la empresa en el día a día la ley laboral en relación a la inclusión de género en la organización? es decir te recordás que de acuerdo al código de trabajo pues existen artículos muy específicos en donde no se puede discriminar a nadie de trabajar en empresa ya sea por su religión por su edad o incluso específicamente en este caso por su género entonces cómo crees que lo aplica la empresa en el día a día.

EE-JEF-6: pues yo creo que sí lo aplica por ejemplo yo soy uno de esos casos verdad en donde se me dio la oportunidad de seguir desarrollándome en esta empresa se me dio la oportunidad desde que empecé prácticas al salir de la universidad pasando pues por una fase en donde yo era facilitadora luego ya subí a coordinador ahora y ahora pues tengo una coordinación regional de la cual pues te no pusieron ningún pero por el hecho de que yo sea mujer entonces yo creo que son más enfocados a la capacidad que se tiene pero sin embargo pues sí cómo nos damos cuenta hay muy pocas mujeres en el área de operaciones pero esto yo considero que se trata más de cuidarlas por lo frágiles que pueden llegar a ser y pues sí aquí hay hombres que se han enfermado por ejemplo de tanto trabajar en el área de químicos cuando hacen las espumas para los colchones pues quizá una mujer le puede afectar más

JB6: muy bien muchas gracias entonces sólo para entender que es de que ¿si lo aplica en casos digamos para puestos más estratégicos como el tuyo?

EE-JEF-6: es correcto.

JB6: muy bien entonces pasamos a la siguiente pregunta qué sería pues como hablamos antes de la ley laboral ahora también hablamos vamos a hablar de un tema que es el código interno y es ¿cómo crees de que la empresa ejemplifica lo que dicen su código ética sobre la inclusión de mujeres es decir tú has escuchado de que se haga algún énfasis en su forma de pensar llamó la empresa a través de su código de ética sobre el incluir a respetar las mujeres de igual forma o no se hace hasta más en relación a los compañeros hombres?

EE-JEF-6: ah pues fíjate que yo no me recuerdo de que diga algo específicamente sobre mujeres yo creo que se habla muy general de que debemos todo respetarnos de que debemos de seguir los valores que promueve la empresa que tienen que ver con respeto que tienen que ver con respetar la dignidad de los colaboradores que en este caso nosotros como líderes de algunas áreas pues también tenemos ahí alguna carne portante para hacerse cumplir verdad y que primero pues lo cumplan con nosotros y luego pues sí nosotros también cumplirlo varado aunque han habido algunos casos en donde incluso a mí me ha tocado el denunciar cierto trato por parte de compañeros hombres sí ha habido un respaldo por parte de la empresa en donde me he sentido cuidada donde sí me han escuchado y la hora es que no debería pasar ningún lado pero al momento que pasa una se siente sola una se siente que hasta culpable de haber propiciado una situación similar una situación incómoda sin embargo pues también dependerá de la crianza de cada una y lo que como una se ha ido adaptando a vivir con hombres para poder actuar entonces creo que el código de ética sí fundamenta que todos nos debemos que respetar independientemente si es hombre o mujer.

JB6: ah okay pero ¿dice algo que se debe de darle un rol especial o menciona específicamente las mujeres?

EE-JEF-6: no lo recuerdo, lo dice de una manera muy general.

JB6: muy bien muchas gracias entonces pasemos a la siguiente y última pregunta que sería de acuerdo a tu conocimiento ¿Qué herramientas o procedimientos se utilizan en la selección de personal que se relacionen con inclusión de mujeres? es decir ya habíamos hablado de que hay algunos puestos en donde tú consideras que se expondría mucho la salud de las mujeres verdad Pero eso es como una percepción y tú sabes que como ingeniera pues muchos de los procesos deben ser fundamentados y medidos para poder tener una base para poder tomar decisiones sin embargo regresando al tema de contratación ¿tú sabes si en algún momento recursos humanos utiliza algún tipo de instrumento procedimiento para poder definir si las mujeres pueden o no realizar una labor en el área de operaciones y si toma la decisión que no pues el saber o el fundamental porque es que no pueden realizar esta actividad?

EE-JEF-6: pues la verdad no podría decirte uno hasta acá en el área de operaciones no llega a ese nivel de detalle yo he tenido la oportunidad de tener gente a mi cargo actualmente pues tengo a dos personas específicamente que me apoyan directamente y otras dos que me apoyan indirectamente entonces cuando ha sido las contrataciones de ellos han sido principalmente por méritos sólo en el caso de Daniel que él sí fue contratado específicamente para pollo pero las otras personas también han ido creciendo dentro de la empresa y también conforme se ha dado mi desarrollo aquí en empresa pues también he sido responsable de los resultado de ese equipo de trabajo entonces que yo sepa si deberían de tener algún tipo de criterio como por ejemplo un descriptor de puesto en donde se diga cuáles son las cualidades y porque para aunque también recae mucho en el jefe porque son los jefes quienes validan esos descriptores de puesto y muchas veces ya vienen ahí estipulados iba a ser hombre o mujer o la edad o si tienen ese cita alguna característica para poder cumplir con ese puesto y muchas veces los jefes pues no tienen un criterio más amplio ellos saben y han trabajado con varones y saben que si funciona entonces siguen trabajando con varones pero no se plantean nuevas formas de poder tener otro resultados ellos quieren tener un resultado positivo seguro y no se las juegan tanto de poder cambiarlas variables para tener resultados diferentes.

JB6: okay muy bien entonces pues esa serían las preguntas que yo tengo que hacerte no sé si adicional a esto tú quisieras agregar alguna otra cosa que se te ha ocurrido durante el transcurso de estas preguntas o bien algún comentario que pudiera fortalecer las propuestas que eventualmente vamos a hacer cuando analicemos toda esta información.

EE-JEF-6: no, únicamente sería eso y agradecerte también él a ti el tomarme en cuenta para esta investigación.

JB6: muy bien muchas gracias entonces voy a dejar de grabar en este momento y nuevamente te agradezco tu tiempo.

FIN DE LA ENTREVISTA

ENTREVISTA

Persona entrevistada: "Argelio"

Entrevistador: Jorge Bautista

Hora de inicio: 16:00

Hora Final: 16:40

Fecha: 27/10/2020

Codificación:

JB7: Jorge Bautista entrevista Numero 7

AS-ADM-7: Argelio Sandoval - Puesto de ingeniería administrativa – Entrevista numero 7

JB7: bueno muchas gracias entonces ya estamos grabando y únicamente con fines de registro pues que me pudieras confirmar tu anuncia tu aceptación para poder grabar esta sesión

AS-ADM-7: si claro, puedes grabar yo te autorizo.

JB7: muchas gracias pues según documento que te envié pues este documento te da un poquito más de información también de la forma de la investigación de a quienes estoy entrevistando y para que lo estoy haciendo también y el objetivo es que a un corto plazo también podamos hacer nuevas propuestas a nivel general de lugares más inclusivos de trabajo y pues que obviamente eso se traduzca también y mejor desempeño que cada persona lo sienta como hay este es un buen lugar para trabajar verdad.

AS-ADM-7: sí.

JB7: y las preguntas que te voy a hacer salen de dos temas principales que son la percepción que tengas personas y la percepción que tiene la empresa entonces todo lo que vamos a hablar acá me interesa tu opinión personal y cómo te mencioné no te voy a preguntar nada de tu trabajo muy técnico muy específico ni de tu puesto o datos demográficos no los voy a publicar de acuerdo lo que habíamos platicado y lo que está en consentimiento informado únicamente lo que está en tu opinión personal ¿muy bien?

AS-ADM-7: si.

JB7: en entonces si te parece empezamos de lleno con las preguntas y yo te las voy a ir aclarando si tuvieras alguna duda si tal vez no me dí explicar bien pues entonces con toda confianza que me la puedas pedir de qué tela claro la pregunta sería de acuerdo a tu percepción ¿en qué puesto del área operativa se podrían ser ocupados por mujeres y por qué?

AS-ADM-7: bueno mira yo creo que he tenido la ventaja de que siempre donde estado siempre hay mujeres ya en los puestos que pudieran ser ocupados por ejemplo mi primera jefa fue una mujer yo estuve en el área ingeniería ah ya llevaba años en ese puesto ya tenía bastante experiencia en su puesto que estaba ocupando era una gerencia ah no perdón es un puesto de coordinación pero actualmente es como una gerente porque es una coordinación regional está involucrada con varios países están viendo temas de manufactura y luego por ejemplo todo lo que ella hacía yo lo podía hacer entonces eso no quiere ser en mi puesto sea exclusivamente para un hombre sino más bien pudo haber sido también para una mujer la que podía estar en mi puesto entonces eso creo que beneficia mucho e hincha venir por ser mi primer trabajo y venir a encontrarme con muchas mujeres en puestos claves por ejemplo la gerente general de la empresa era una mujer lo cual me sorprendió mucho porque yo tenía la perspectiva de que todos los gerentes eran hombres jajaja y me sorprendió que la cabeza de la empresa fuera una mujer al principio me sorprendió pero luego ya conocí la historia de la persona que está en el puesto y cómo fue que se desarrolló ella pasó por muchas áreas y donde ella dejaba el puesto llegaban hombres a ocupar el puesto no necesariamente quiere decir de qué es una regla que sólo un hombre tiene que estar ahí sino que ella es el claro ejemplo de que cualquier puesto que se administrativo o de operaciones tenga que ser exclusivamente de hombres y es una idea que creo que en la universidad pues cuando se habla de manufactura en la universidad uno piensa en ingeniería y ve las aulas llenas de hombres pero mientras yo estuve estudiando me di cuenta que ya había mujeres inscribiéndose a la carrera de ingeniería obviamente cuando uno dice manufactura planta uno piensa en trabajo pesado que tienen que ser hombres pero no necesariamente tiene que ser un trabajo pesado sino también puede ser costureras puede ser mujeres pues actualmente he visto puestos de control de calidad en donde hay mujeres en esos puestos donde uno pensaría que son muchos hombres pero no he tenido la fortuna de que sí estado en mi trabajo y convivo con muchas mujeres y esto la participación de ellas más activas en puestos claves de manufactura.

AS-ADM-7: ¿No sé si querés que te mencioné más puestos en donde ellas podrían estar?

JB7: quizá digamos por fines de enfoque en la investigación sólo si me pudieras compartir los puestos a nivel de operaciones que tengan que ver más con las actividades físicas o de construcción de productos que requieran motricidad.

AS-ADM-7: sí mira el ejemplo puntual que te tengo es al especialista intercompany en el área de logística es un puesto en donde tenés que estar en constante contacto con choferes de camiones ahí sí eh visto que todos son hombres no quiere decir de que no puede ver una mujer que sea chofer de camión pero esa persona se involucra mucho metiéndose de lleno a que carguen el producto en el camión o haciendo la papelería de que el producto se puede ir a otro país o viendo la logística entonces ese es un puesto que yo consideraba que era exclusivamente para hombres, porque es un trabajo pesado hay que estar cargando el producto hay que estar guiando mucha gente para que el producto llegue a su destino pero es un puesto que realmente que lo está haciendo totalmente una mujer avenida ayudar un montón porque es más detallista no se le pasa nada por alto cosa que al chico que estaba antes pues se le olvidaron algunas cosas el puesto de control de calidad en el área ingeniería lo lleva un hombre ahora es una chica que lleva el control de calidad de toda la planta como te digo es un puesto que requiere mucho detalle mucho ojo y lo encontraron con esta chica en el área de finanzas toda la área financiera me dado cuenta de que ahí sí son muchas mujeres las que han estado en sus puestos y lo han logrado controlar bien en el área de operaciones básicamente en piso si hay muy poca la inclusión de las mujeres en esos puestos son más en puestos administrativos pero en puestos de manufactura netamente de producto es muy raro que se encuentre una mujer trabajando en esos puestos, pero yo considero que ha de ser por la clase social que busca ese trabajo porque básicamente esa clase de personas que están buscando trabajos de manufactura a bajo costo son personas de escasos recursos y la mayoría de esas personas tienen una idea de que la mujer tiene que estar en su casa pero en cambio los puestos administrativos cómo las mujeres tienen aquel deseo de superarse

y se meten a estudiar en específico esas carreras o esos ámbitos que les gustan aplican apuestos administrativas entonces por eso se ve más en esos lugares.

JB7: okay gracias bueno entonces en resumen lo que me estás tratando de decir es que ¿prácticamente en todos los puestos podría ver una mujer?

AS-ADM-7: si, en todos los puestos.

JB7: ya gracias, una siguiente pregunta sería de acuerdo a tu experiencia ¿qué capacitaciones se necesitan previas a la contratación de hombres y mujeres específicamente para desempeñar un puesto para el piso operaciones? es decir se necesita que lleven una capacitación anterior para que sean contratadas como colaboradores en el piso se necesita algún tipo de conocimiento técnico

AS-ADM-7: bueno mira no necesariamente tienen que tener un conocimiento porque normalmente entran como personal de apoyo personal que te piden que me traigas estas cosas a tiempo y con el tiempo van adquiriendo experiencia y se van metiendo y te van pidiendo por ejemplo a mí me interesaría coser entonces ahí donde se le da la oportunidad que aprenda no necesariamente tiene que ser un experto en costura para poder operar esas máquinas si les dan un tiempo para ver cómo van evolucionando en su trabajo diario pero no necesariamente tiene que venir ya con el conocimiento eso si la empresa le tiene que dar una capacitación y les tiene que apoyar en su crecimiento profesional eso netamente en el área de operaciones.

JB7: okay entonces en resumen cualquier persona ya sea hombre mujer tiene las mismas oportunidades de desarrollar una plaza en el piso de operaciones, sí sea hombre o mujer tiene las mismas oportunidades media vez tenga las ganas verdad.

AS-ADM-7: claro y su capacidad de su resultado por ejemplo alguien que le cuesta un poquito la motricidad fina no podría estar en el área revestido dónde es necesario

pero puede ser que haya una chica que sea ágil con los números y podría estar en el área de materias primas controlando los inventarios que no se le escape ningún material de más puede ser una persona que tenga agilidad mental y se le busque un puesto en donde se desempeña mejor.

JB7: okay desde tu opinión ¿qué pasaría si por ejemplo hay una persona mujer que quiere trabajar en la empresa pero que su experiencia anterior fue haciendo actividades de recaudo de carreteras para el ministerio de comunicaciones qué es un trabajo físico que se requiere una complejidad física y que ella quiere estar en el área operaciones crees que tenga oportunidad de ingresar?

AS-ADM-7: yo creo que sí debe de contar con algunas oportunidades, que cualquier persona que viene de otro trabajo y debería de ser considerada y evaluada como una candidata formal para poder trabajar.

JB7: la tercera pregunta dice de acuerdo a tu criterio ¿cuáles serían los retos y las ventajas que enfrentarían los colaboradores que ya trabajan en la empresa al interactuar con compañeras mujeres? es decir por ejemplo si en el área de revestido de repente contratamos a cinco o siete mujeres por decirte un número cualquiera ¿qué ventajas o desventajas podrían tener los trabajadores o los colaboradores que ya trabajan ahí?

AS-ADM-7: okay mira lo primero que se me ocurrieron fueron desventajas pero hay que pensar más en ventajas, pero se me ocurre es que aquí hay muchas personas que están trabajando con compañeros hombres y que lleguen a mujer sea el caso de que hacen comentarios o no son respetuosos porque ellos entre ellos mismos se molestan de una forma pero serían como entre ellos tener a alguien mujer con la que no puedan bromear de esa forma obviamente todas las personas deben de estar abiertas a un cambio también a ser respetuosos aceptar bromas con el buen sentido siempre con respeto hay gente que se distrae creo que tener a una mujer como compañera en esos puestos involucra mucha distracción qué es lo que un jefe no

quiere que se estén distraendo a cada rato pero puede ser ventajoso que tengan la mujeres como compañeros de trabajo porque siempre hay la opción de querer mejorar entonces una mujer puede ser muy detallista muy rápida haciendo las cosas que hace entonces uno como hombre como siempre existe la competencia sana uno siempre quiere ser mejor entonces nos puede ayudar a superar los incluso entonces una de las ventajas es que nos vamos a llevar a querer ser mejores en nuestro trabajo para demostrar que también podemos y que si la persona que viene la chica que viene es muy buena en lo que hace entonces hay que estar a la altura entonces una de las ventajas es que nos ayudaría a crecer y enfocarnos a nuestro trabajo pero una de las ventajas sería tan lindo que no nos enfoquemos en el trabajo sino que estamos pensando en cómo me veo o puede que le guste o me distraigo ya no estoy rindiendo lo mismo entonces cosa que no debería ser así.

JB7: bueno una siguiente pregunta sería en relación al desempeño en general ¿cómo crees que cambiaría el desempeño a medida que en unos seis meses colocar a hoy por ejemplo a personas a unas 5 mujeres en cada unidad de operaciones cómo crees que cambiaría a seis meses el desempeño de cada unidad crees que mejoraría crees que ese distraería mucho y mejorarían en qué aspectos sí bajaría su desempeño en qué aspecto o por qué?

AS-ADM-7: mira yo creo que el desempeño no cambia, lo que cambia es la actitud de las personas te lo digo porque en el área de logística se ha involucrado anteriormente a mujeres en control de inventarios pero siempre hay respeto todos tratan de avanzar pero hay mucha presión como cuando una persona nueva uno dice ah bueno entonces tengo que hacer bien mi trabajo pero por ser mujer muchas veces les cuesta a los chicos que ya están cómo tratar de explicarle entonces la persona pues le cuesta un poco más porque no es como que tuviera más compañeras o cómo es más fácil preguntarles “miré cómo se hace este trabajo” sino que les daría miedo a que digan van a pensar que no sé y sería raro que un hombre le explicó con la mayor apertura que le explicaría otra mujer pues porque son del mismo género verdad entonces yo creería que el área no bajaría su rendimiento pero pasado el tiempo yo creería que sí

se deberían de nivelar los puestos el mismo puesto que tiene este controlador de inventario hombre debería ser un mismo que tiene esta chica colaboradora de inventarios mujer nunca debería de haber en las áreas una disminución en su rendimiento si existe esa forma puede ser porque no hay integración siempre es bueno una buena integración cuando entré alguien entra a una empresa y que jefe se parece bueno todos somos personas, no sos mujer o sos hombre, si no, todos somos personas y todos vamos a trabajar como equipo cuando se tiene esa mentalidad yo creo que todas las áreas funcionan pero si decís no ella no hacer eso porque es mujer ahí empezamos mal entonces tiene que ser a veces el líder o la cabeza el área la que genera esa unión sean hombres o mujeres o mixtos hacer que tu área siempre crezca ya.

JB7: ya okay muy bien clarísimo y cómo recordarle están bien en el trabajo o en todos los trabajos y en todas las empresas siempre se regulan sus contrataciones a través de una legislación laboral que está implícita en todas las relaciones laborales de Guatemala y es una ley que estipula cuáles son las reglas para poder contratar y por las cuales generalmente las empresas se rigen de acuerdo a esta ley ahí si sos muy específicos en donde no deberían de hacer ningún tipo de discriminación por religión por género por edad todo eso desde tu experiencia ¿cómo crees que la empresa aplica en el día a día la ley laboral relacionada con la inclusión de género en el área de operaciones crees que la cumple crees que si se puede encontrar ejemplos de cómo se cumple?

AS-ADM-7: ¿cómo se cumple? mira realmente nunca se enfoca por el género en la persona, como tú y yo aquí en esta empresa, aquí hay muchas empresas trabajando en el área administrativa pero en el área operativa se ha logrado que las mujeres participen más en cuanto a la manufactura pero en puestos específicos te podría decir por ejemplo una mujer que pase cargando colchones muy pesados las 8 horas del día o sea es cuestión de físico de fuerza o sea se sabe que los hombres tienen mayor fuerza física entonces resisten más esas condiciones laborales que una mujer no quiere decir que una mujer no lo pueda hacer pero no se les da la oportunidad de sus

puestos por lo mismo para protegerlas no porque no lo pueden hacer sino que se sabe qué llamamos esfuerzo extremadamente grande pero bien puede venir una mujer a la empresa a una plaza de cerrador, una plaza del ensamblador de bases ,a qué corte de láminas de esponja, o sea si pueden haber mujeres y se deberían haber y se debería dar la oportunidad pero actualmente en empresa no se contratan mujeres para esos puestos si me preguntas porque es porque yo creo que las mujeres no están aplicando esos puestos cómo que no hay oferta o no se sacan ofertas laborales diciendo que se necesitan mujeres específicas para el ensamble de carcasa debería darse la oportunidad porque cuando se necesitan operarios para traer máquina entonces uno asume que es hombre entonces por eso es que aplican los hombres pero debería de ser más inclusivo de desde el proceso de la oferta de las plazas vacantes o sea decir si necesita una pero no una persona sino operarios de ambos sexos para el puesto de laminador esponja entonces una mujer puede decir fue interesante voy a aplicar a ese puesto y no sólo a los puestos relacionados por ejemplo con las maquilas o de costureras o de trabajos manuales, sino que tengan que controlar una máquina.

JB7: para seguir adelante con el listado de las preguntas ahorita hablamos de la legislación que involucra las reglas del juego de del país sobre las empresas pero dentro de las empresas hay otra reglas que generalmente se entiende como una normativa interna o un código de ética que constituye la misión, la visión de la empresa sus valores todo lo filosófico entonces relacionado con el código de ética ¿cómo crees que la empresa ejemplificar la inclusión de género en su código de ética y es que has permitido percibido que lo hace?

AS-ADM-7: okay, considero que empresas incluye a los dos géneros porque especifica claramente cómo debe de ser la vestimenta de la mujer en planta como debe de ser la vestimenta del hombre en la planta, o sea, si los distingue pero tampoco distingue la forma de actuar no dice el hombre tiene que hacer esto o tiene las libertades que hasta el otro que las mujeres no eso no lo dice sino que dice todas las personas tienen que actuar siempre con respeto y su área de trabajo o sea ahí no hay

distinción pero sí distinguen ciertos puntos como los que te decía de la vestimenta debe ser adecuado por la mujer de tal forma el hombre de tal forma y qué otra te podría mencionar de aquí a la legislación interna o el código de ética por ejemplo, en planta no dice sólo los hombres van a usar equipo de protección personal porque son los que están metidos una planta no en la planta todas las mujeres deberían de cambiarse los zapatos y ponerse el equipo de protección porque es para su seguridad pues cuando son cosas de oficina pues ahí sí no, no te exigen esas cosas que deberían de usar sólo los hombres o sólo las mujeres sino que es parejo vamos a ver déjame pensar qué otra cosa bueno obviamente cuando hay hombres y mujeres en las empresas no se permiten las relaciones sentimentales entre compañeros si se hace énfasis que no es permitido o correcto que se oyen empresa pero no está diciendo las mujeres tengan cuidado con tener relaciones en la empresa con hombres o tampoco les dice pone los hombres tienen que tener cuidado de no molestarla mujeres sino que dice todas las personas no pueden y pues se castiga o se sanciona por igual o sea si un hombre cometió una falta o una mujer comete una falta no se le va a exonerar o a darle un trato en específico cuando se trata una sanción dependiendo de su género no sino que sea por igual no me privilegios por su género ósea si un hombre cometió una falta se le trata de la misma forma que si una mujer cometió una falta y no hay nada más que hacer sino simplemente aplicar las medidas que conlleva una falta.

JB7: muy bien, y ya para concluir ya la última pregunta estaba más relacionada a tu concepción de lo que pueda saber de ¿qué herramientas o procedimientos se utilizan en la selección de personal que se relacione con la inclusión de mujeres en el área de operaciones? por ejemplo al momento que fuiste aplicar para trabajar ahí pues te recuerdas que se llevó un proceso en el cual te hicieron entrevistas hicieron algunas pruebas psicométricas y todo lo que conlleva la contratación cada una de esas son herramientas que se utilizan para determinar si la persona o en este caso tu persona tenía o tenías el perfil para desarrollar un puesto ahora bien en materia de los procedimientos o las herramientas que se utilizan en la contratación de personal sabes de alguna en especial en específico que se utilice para decir una mujer en el área revestido o de cerrado podría funcionar este aquí en el área de colchones podría

utilizar esta herramienta que no puedo contratar nadie que sea mujer porque se necesita esta altura o se necesita esta complexión ¿conoces algún procedimiento o alguna herramienta en la selección de personal que determine qué género debe cumplir el puesto?

AS-ADM-7: mira por lo que te entendí, no es que haya un manual o una herramienta que te diga tiene que ser un puesto exclusivamente para un hombre o para una mujer más que todo es por el expertise que está solicitando al personal en ese puesto y pues analizando aquí las áreas de operaciones yo te diría que no es tanto el expertise, sino las características que tiene que tener una persona en el ensamble de un colchón tienen que ser personas de estatura media no es que te digan que tienen que ser altos en cambio en el área de las personas que están trasladando piezas pesadas de un lado para el otro ay sí dicen necesitamos que una persona sea alta porque son las personas que van a llegar a traer los materiales pero... pero no existe una herramienta que te diga tiene que ser de tal masa muscular o tiene que ser estatura sino que simplemente dicen preferiblemente que sean altos pero no te dicen cuánto o preferiblemente que sean fuertes pero no te dicen que tan fuerte es porque como lo vas a medir o cómo lo hace preguntar "mire usted qué tan fuerte es" no, no conozco la verdad una herramienta o un proceso lo que sí sé es que en los perfiles de puesto dice debe ser hombre o mujer pero eso ya es cultura que se trae de antes porque eso deberían de quitarlo debe ser hombre o género indistinto porque una mujer también puede aplicar los puestos de ensamble de colchones ensamble de bases bien los pueden aplicar porque con experiencia que tengo me dado cuenta que todos son capaces de hacerlo siempre y cuando se le dé la oportunidad de hacerlo pero ya viene de algo de una percepción que tienen que esos puestos tienen que ser de hombre o en el perfil pone masculino pero deberían de replantearse lo porque en la actualidad nos hemos dado cuenta que todas las personas tienen el mismo potencial siendo hombre o mujer.

JB7: bueno muy bien pues básicamente son las preguntas que van relacionados directamente con el planteamiento de investigación ahora no sé si después de estas

respuestas que me diste ¿quierés agregar alguna otra cosa que quita crees que sea conveniente considerar para hablar de inclusión de mujeres en el área operaciones de estas de tu empresa?

AS-ADM-7: yo creo que habría que hacer un estudio tal vez la percepción que propiamente las mujeres del porqué no aplican a puestos que se consideran de hombres porque eso le cierra muchas puertas por no buscarlas porque dicen que ese puesto es de hombre, pero tal vez es porque ellas piensan que es un puesto de hombre pues porque si se le podría brindar la oportunidad únicamente.

JB7: muchas gracias, pues entonces voy a dejar de grabar no sin antes agradecerte el tiempo que me regalaste a mí y al conocimiento que tus comentarios puedan generar.

FIN DE LA ENTREVISTA.

ENTREVISTA

Persona entrevistada: "Hugo"

Entrevistador: Jorge Bautista

Hora de inicio: 19:15

Hora Final: 19:44

Fecha: 27/10/2020

Codificación:

JB8: Jorge Bautista entrevista Numero 8

HP-OPE-8: Hugo Pedroza - Puesto Operativo – Entrevista numero 8

JB8: debería salir una señal de que ya estamos grabando ¿verdad?

HP-OPE-8: sí, sí.

JB8: entonces para qué me puedas confirmar de que estás de acuerdo participar en este estudio y que puedo grabar para documentar estos comentarios.

HP-OPE-8: claro que si

JB8: muchas gracias, y pues básicamente acá sería grabar tus comentarios, no voy a considerar tu nombre tu género tu edad para mantener tu información confidencial lo que me interesa es tu opinión nada más pero como tengo que transcribir todo eso entonces por eso es que lo estoy grabando también ¿muy bien?

HP-OPE-8: Ok.

JB8: bueno, muchas gracias pues básicamente es de investigación estoy haciendo para generar herramientas para poder tener lugares más inclusivos y dónde se puede percibir más desarrollo y que se puede percibir como un ambiente más agradable para las todos. Así que vamos a hablar del área de operaciones que lo vamos a entender que es donde se realizan todas las actividades más físicas ya con este concepto la primera pregunta sería ¿qué puestos podrían ser ocupados por mujeres en el área operativa y por qué?

HP-OPE-8: pues desde mi punto de vista creo que podría ser para coordinación porque he visto que también han tomado en cuenta a dos otras mujeres en esos puestos he visto que sí coordinan bien el trabajo no requieren tanto esfuerzo físico y creo que obligar a la mujer o sea trabajar con mucho esfuerzo físico creo que como que no porque vamos a qué las mujeres son poquito más delicadas en su sistema de su cuerpo más que todo no son como uno que es más rudo entonces podría ser como para coordinación como para asistente de nuestro jefe porque también en ese sentido

también nuestro jefe está muy atareado hay cosas que a veces él tiene que ir a supervisar en nuestras áreas por asuntos de trabajo en su oficina pues a veces se le dificulta e inclusive una vez platicando o dijo que si le gustaría que le pusiera una secretaria porque si le ayudaría mucho porque si se recuerda donde nosotros tenemos esa voluntad de trabajar o ese compromiso a veces hay personas que se están como quien dice acostumbrar a que tienen que están supervisando los para que estén trabajan o sea no nace y no tienes iniciativa de que le están pagando el día haciendo el trabajo en la empresa pues no se dedican a rendir a producir porque allí ganamos nuestro pan de cada día pues por lo tanto tenemos que poner de nuestra parte entonces en caso de las mujeres pues podría ser ahí para coordinar como para un apoyo logístico se le llamamos así verdad también las otras áreas que trabaje inventarios pues porque ahí no hay ningún esfuerzo físico más que todo sólo es mental entonces ahí también cada vez la posibilidad de que una mujer pueda desempeñarse muy bien porque ahí sólo es de inventar el producto no estamos por ejemplo de mi área de abastos entonces manejamos un inventario diferente cada semana interno aparte el inventario con auditoría qué es también otro lugar en donde también podría estar una mujer ahí en mi caso cuando se hace un inventario a veces a nivel anual con los auditores dieron a tomar todos los datos de lo que es el inventario o sea nuestro producto de abastos y pues puede representar a nosotros en el departamento para que nosotros trabajemos más físicamente y que ella puede hacer nuestro complemento.

JB8: muy bien entonces sólo para ver si entendí tu respuesta en resumen ¿entonces sí se podría incluir en las mujeres, pero impuestos donde no fueran como muy cargados físicamente, correcto?

HP-OPE-8: si, porque vamos a que también tenemos que cuidar nuestro personal laboral.

JB8: vamos con la siguiente pregunta quede sería de acuerdo a tu experiencia ¿qué tipo de capacitaciones previas se necesitan para hombres como para mujeres para

poder ejercer un puesto operativo? por ejemplo en el área de alambre en el área de revestido ¿se necesita alguna capacitación tanto hombres como mujeres indiferentemente de su género para poderlo realizar o cualquier persona de los dos géneros podría aplicar?

HP-OPE-8: exactamente, obviamente desde el momento que tomamos algún trabajo en un área así como peligrosa como lo es el área alambre, el área también de colchones podría ser también, porque ahí se manejan grapas a presión de aire que salen a gran velocidad y si no tomamos nosotros nuestras precauciones o no recibimos capacitaciones si no lo puedo explicar nuestro compañero de área pero no es igual a que venga un experto que nos platiqué que nos enseñe y que nos capacite para que uno ya pueda agarrar la máquinas con toda confianza, lo principal sería y sería el área de seguridad industrial porque si vamos al área de alambre no sólo peligran las manos también el peso del material que cargaría yo he visto hay material que ella visto el más liviano es de 800 a 900 kg entonces o ahí sí que obligatoriamente por nuestra seguridad tienen que usar zapato industrial por cualquier tipo de accidente no necesariamente va a pasar o no vamos a sostener algo con los pies pero por algún accidente que se pueda dar entonces nosotros ya estaríamos cubiertos otra cosa sería cuidar los oídos si es que estamos en el área de alambre porque ahí sí hay sonidos muy fuertes porque otra vez estaba viendo un estudio ahí con el supervisor que es más fuerte que unas turbinas de avión cosas que a la larga no se ve a la semana pero la larga si ya presenta en un daño severo en el oído entonces sí hablamos de las mujeres también no voy a poner a alguien representarme en mi área de abastos en algún tipo de inventarios y no la he capacitado antes claro.

JB8: okay pero entiendo que ¿esta capacitación es indistinta o sea eso no tiene nada que ver si es hombre o mujer sería bueno que todos pasaron por esas capacitaciones de lo que entendí?

HP-OPE-8: sí, si eso sería lo mejor.

JB8: una siguiente pregunta sería de acuerdo a tu criterio ¿cuáles serían los retos o las ventajas que enfrentarían los colaboradores operativos al momento que se puedan contratar compañeras de sexo femenino para su área? por ejemplo si en tu área contratarán a 3 mujeres cuatro mujeres por decirte un número cualquiera ¿qué efectos o ventajas crees que podrían tener ustedes como hombres?

HP-OPE-8: pues sí hablamos qué ventajas en cierto punto tendríamos que tener la ventaja de que por ejemplo a cada semana sacamos un inventario interno entonces ahí a veces viene muchos proveedores de materiales y se nos complica el trabajo de inventarios entonces la ventaja ahí tendríamos de que cuando las mujeres no pueden ir a recibir a los proveedores y descargar todo el tipo de material que viene entonces ellos pero podría asignar que no representen el inventario general entonces ese sería una ventaja muy grande porque hacía tenemos más pronto los proveedores sino que siempre estaremos pendiente porque a veces ha pasado situaciones en que estamos a mitad de inventario y pues vienen proveedores y descuidamos lo del inventario y si vamos alimentario tipo 10 o 11 de la mañana ya no es cómo le dijera yo aceptable se podría decir ya no quedan bien porque ya se han despachado productos al área de colchones somieres y así entonces ahí nos ayudaría demasiado las mujeres en ese sentido otro asunto sería de que a la hora que generen las órdenes pues a veces los compañeros estamos regados en diferentes áreas y la oficina que hasta allá arriba a veces estamos en el área alambre y a veces nos llaman y tenemos que ir hasta allá entonces a la hora a ver mujeres la ventaja sería de que ellas estarían pendientes entonces ella se encargarían de despachar la reserva y todos los productos entonces sí es ventajoso las desventajas sería como tenemos dos bodegas a nuestro cargo de Mixco Norte y la de la central la desventaja sería por x oye razón mande un 60 a 70% de nuestra área a descargar un tipo de material que venga Mixco Norte y que se quede el otro porcentaje en la central entonces ahí se miraría muy carrerido muy trabajado muy sacrificado para los que se quedan en la central en mi caso míos yo me quedara yo me sentiría mal poner a que me apoye una mujer para cargar cosas como de 100 libras 80 libras entonces lo único que me podía apoyar ahí sería checar las reservas que todo vaya en cheque que estamos entregando y secar la firma al encargado en

dónde estamos recogiendo material pero si ya requería un poquito más de esfuerzo físico porque ya no voy a tener otro compañero otros dos ahí que me apoyen.

JB8: Ya vamos hacerlo para ver si entendí bien, la respuesta la ventaja sería de que ¿se podrían repartir mejor las tareas pero la ventaja sería si en una de esa repartición podría ser un poco más cargado para hombres que para las mujeres?

HP-OPE-8: exacto.

JB8: muy bien, pásamos la siguiente pregunta la número 4 dice en general ¿cómo crees que cambiaría el desempeño a mediano plazo por ejemplo de 6 meses en tu área o área de operaciones en general si se incluyeran a un porcentaje de mujeres en cada unidad si por ejemplo colocar a tres personas en cada unidad 3 personas en el área de cerrado a 5 personas en el área revestido cómo crees que en seis meses cambiaría el desempeño mejoraría empeoraría como lo verías?

HP-OPE-8: pues ahí lo principal sería la coordinación pues yo pienso que mejoraría bastante si el encargado de esa área sabe coordinar bien al personal definitivamente haber trabajo para hombres y para mujeres, pero si hay una mala coordinación entonces sí puede hacer que en este corto plazo enviarle a su situación o sea no se sacan los números que se han sacado siempre verdad puede ser de que baje, pero ahí creo que sería por la mala coordinación.

JB8: okay muy bien entonces era para ver si entendí ¿que sea hombre o mujer el género del equipo que conforma a la unidad no tiene que ver con el desempeño sino más bien la gestión del jefe?

HP-OPE-8: exacto

JB8: muy bien entonces vamos con la siguiente y te voy a explicar sólo para poner en contexto la pregunta no sé si sabías que todas las empresas se rigen por una ley que

lo ampara el correo trabajo y el ministerio de trabajo qué es el ente regulador todo lo que tiene que ver con trabajo Guatemala lo regula en todas las empresas a través de esta entidad el ministerio de trabajo y entre esta ley está el código de trabajo que ahí dice que nadie puede ser discriminado al momento de querer trabajar en una empresa ya sea por sus creencias religiosas por su raza por su religión por su edad por su edad por su género es sostenerle y ahora teniendo está en claro ¿cómo has percibido en tu empresa que aplica la ley laboral en relación a la inclusión de género es decir, cómo demuestra la empresa de que está cumpliendo con incluir mujeres y que no las está discriminando?

HP-OPE-8: pues pienso en ese sentido, tal vez de que tiende los del otro lado pienso que a los que se discrimina un cacho esa los hombres pienso yo porque hace mucho estaba platicando con un compañero de trabajo él es estudiado tiene ya como 6 semestres en la universidad y pues quería trabajar en el área administrativa y pues le dijeron de que ahí sólo era para mujer y que eran raro a los hombres que recibían a menos que haya sido un puesto fuerte como un gerente o algo así le entendí entonces aquel se sintió o bajo se sintió mal según yo que me iba a recibir o por lo menos darme la oportunidad de evaluarme y que al último miran dicho que no pero por lo menos una entrevista sino que sólo me tronaron entonces pienso yo que mucho están metidos en la cabeza de que sólo se nació para lo físico para lo rudo y yo le digo que no que hay que echarle ganas y que hay que seguir estudiando no meternos en la mente de que ahí vamos a morir o que sólo en ese puesto vamos a estar sino que soñar con algo más y de ahí he visto otro par de mujeres que se agregaron después yo veo que ella se mantienen bien ocupada coordinan bien muy amables con el personal también del área de producción no he visto que lo vean con indiferencia no es que lo vean que lo discriminen porque uno tiene las manos sucias o está tocando producto donde se y uno llena de polvo o cosas así por el estilo sino que ellas son muy tranquilas en una ocasión vi a alguien que estaba levantando pesas y era bastante la cantidad que hay que levantar entonces viene una muchacha tal vez el chavo que estaba ahí había llamado alguien más pero no le hicieron caso entonces cuando ya vino ella fue quien llamó a otros dos para que la llevaran al y respetarán su decisión y llegaron otras dos

personas ayudarle entonces fue excelente porque sólo por el hecho de ser mujer bien hubieran dicho no hay que obedecer la pero si lo hicieron o viene ya como jefe inmediato ella hubiera podido decir que le dé solito se tiene que poder pero se vio por ambas partes de que se entendieron muy bien angulados y pues entonces no general siento que de un 100% siento que 70 o 75% están aplicando más.

JB8: muy bien y por ejemplo en el caso del ejemplo de inclusión o discriminación hacia la mujer ¿has visto de que la empresa cumpla con estos criterios? digamos ahorita me decías un ejemplo muy claro sobre un hombre que le dijeron no porque como sos hombre entonces no puedes participar en este proceso porque los puestos que estás aspirando generalmente son para mujeres todos visto revés que mujeres habían querido aplicar a un puesto que sea para un hombre y que no le den la oportunidad

HP-OPE-8: En esta empresa no pero en otras empresas si

JB8: muy bien, bueno la siguiente pregunta sería, así como estábamos hablando ahorita hablando de la ley que es a nivel externo y que aplica para todas las empresas dentro de las empresas también existe un marco para seguir las reglas que es el código de ética todas las empresas llevan un código de ética en donde generalmente se resguarda su misión su visión sus valores y todo lo filosófico de la empresa este tema de código de ética desde tu experiencia ¿cómo crees que la empresa ejemplificar la inclusión de mujeres pero desde su código de ética?

HP-OPE-8: pues fíjese que en eso no me enfocado bien, bien, he visto carteles en empresa de código de ética, pero no me puesto a leerlo a detalle y memorizarlo para ver si hay algún tema relacionado con esto de meter mujeres a trabajar ahí en la empresa.

JB8: okay ningún problema vamos a pasar entonces a la siguiente pregunta y esta es la última y ya con eso te dejo ir a cenar tranquilo jajaja y sería por ejemplo cuando te recordaste que llegaste a pedir trabajo pasaste por un proceso a recursos humanos

por ahí te hicieron unas entrevistas hicieron llenar algunos formularios y todo eso pues se le llaman procedimientos y herramientas que se utilizan para la contratación en lo que conozcas puede ser que no conozcas también pero en lo que conozcas ¿sabes si actualmente la empresa en especial recursos humanos aplica alguna herramienta para determinar si hombres y mujeres pueden trabajar en los puestos de planta o en los puestos de producción?

HP-OPE-8: pues pienso que sí pero es más complicado pienso yo optar para una plaza así laboral de producción porque no hay algo así como qué establezca recursos humanos que diga bueno así como usted le hablaba hace rato bueno vamos a tratar de meter unas 3 mujeres en cada área nos vamos a enfocar de que aquí en adelante vamos a contratar a algunas personas mujeres capacitar las y que crezcan ahí entonces no he visto que ellos hagan eso según me cuentan que las dos mujeres que hay en el área de producción ya tienen demasiados años y ellas dicen que no han entrado otras mujeres a buscar trabajo como para producción pero no sé si no las aceptan o las mujeres afuera piensan que en su mente dicen de que producción no es para ella entonces tal vez se lograría saber a la hora que lleguen unas dos o tres mujeres a pedir trabajo para el área de producción.

JB8: okay, muy bien, precisamente de eso se trata en esas preguntas de investigación porque una muchas veces está metido en esos ambientes, pero, aunque nos demos cuenta que pasan cosas buenas, pero podrían pasar cosas mejores, pero a veces tampoco sabemos cómo funcionan esos detalles y es lo que queremos investigar.

HP-OPE-8: lo que yo sí estoy 100% seguro es que sería bueno que trabajarán más mujeres porque si hay trabajo para ella y creo que el trabajo rendirá un poquito más porque no que está operando un colaborador en la máquina ya no se estaría preocupando de las cosas de los formatos y cosas que quitan el tiempo

JB8: bueno pues muchas gracias no sé si además de todas estas respuestas que nos has dado aprovechando que estamos grabando esta conversación y que la voy a

utilizar también para crear políticas y ayuda también a las empresas y a las comunidades a tener mejores expectativas precisamente como las que decías de incluir mujeres porque tienen aspectos positivos no sé si ¿tenías algún otro comentario o sugerencia para poder aprovechar este espacio?

HP-OPE-8: pues mi comentario general sería que sería bueno invitar a las empresas para incorporar las mujeres porque si siento que no debería de ser así que sólo hombres porque hay madres solteras que buscan el sustento de sus hijos o madres que por x razón es como una obligación trabajar no es que ellas quieren tener su empresa o cosas y sino que se encargan de varias personas a quién sostener entonces creo que sería muy bueno que las empresas fuera un poquito más tolerantes y darle la oportunidad porque yo veo en las maquilas muchas mujeres y las maquilas me han contado que el trabajo rudo trabajo muy fuerte trabajo donde las mujeres pasan a veces de 6 de la mañana a 6 de la tarde paradas sólo en un lugar entonces ahí podemos enfocarnos y podemos sacar esa conclusión de que sí se puede de que las mujeres si pueden trabajar y pues no apoyarnos a los compañeros y a la empresa.

JB8: ¡Listo! pues muchas gracias amigo ahí vamos a estar parando la grabación.

FIN DE LA ENTREVISTA

ENTREVISTA

Persona entrevistada: "Omar"

Entrevistador: Jorge Bautista

Hora de inicio: 07:35

Hora Final: 08:05

Fecha: 28/10/2020

Codificación:

JB9: Jorge Bautista entrevista Numero 9

OV-GER-9: Omar Vargas - Puesto Gerencial – Entrevista numero 8

JB9: bien muchas gracias ya empezamos a grabar y pues como le había comentado antes de esta grabación pues sí es importante para mí registros que pueda dar la validación a través de su consentimiento y que quede documentado en esta entrevista para que yo lo pueda trasladar y transcribir ya para su análisis y entonces si me pudiera por favor reiterar de que si está de acuerdo con que le podamos grabar en esta entrevista.

OV-GER-9: si no hay inconveniente estoy de acuerdo.

JB9: muy bien. y pues ya retomando directamente esta entrevista pues te recordarás de que te pase unos documentos en los cuales pues se habla un poquito sobre la investigación verdad y pues lo que buscamos es a través de los comentarios de diferentes personas que han estado participando en estas entrevistas puede ser generar opiniones de porque se dan pues algunas situaciones en algunas empresas específicamente sobre la inclusión de género hora de mujeres en puestos operativos y sobre eso vamos a platicar en dos temas principales primero cuál es la percepción de las personas que trabajan en las empresas y cuál es la percepción de las empresas en específico de una qué es a la que pertenece, sobre la apertura que tienen en contrataciones específicamente de mujeres para el área de operaciones que es el área pues que desempeña actualmente ¿cierto?

OV-GER-9: Si, es correcto.

JB9: muy bien, pues entonces vamos a desarrollar esta entrevista en el transcurso de 7 preguntas de las cuales pues todas tienen que ver con tu opinión personal sobre la inclusión de género esto no es necesariamente para exponer tu puesto o la empresa varada porque sabemos que la tenemos que resguardar de acuerdo a sus políticas sin

embargo me interesa más el hecho de tu persona que es lo que piensa en relación a estos temas muy bien que ¿estás listo?

OV-GER-9: sí claro que sí estoy listo adelante.

JB9: excelente muchas gracias pues entonces vamos de lleno con la primera pregunta y la primera sería de acuerdo a su percepción ¿en qué puestos del área operativa podrían ser ocupados por mujeres y porque por ejemplo si consideramos al área de inyección al área de alambre al área de no sé de revestido en algunos de estas áreas o en alguno de los puestos que tienen estas áreas podrían ser ocupados por mujeres?

OV-GER-9: sí de hecho ya hay un par de mujeres que han hecho una muy buena labor en las diferentes áreas tenemos una mujer en el área de revestido específicamente apoyándonos en la elaboración de fundas de los colchones haya salido la oportunidad porque tenía una muy buena experiencia y tenía muy buenas referencias entonces se pudo incluir otra él hace muy buenos referentes que tenemos es a la persona que nos apoyen en control de calidad es una mujer pues que ha estado con nosotros por más de 20 años y que también ha hecho una buena labor además en los otros puestos pues pudieran haber mujeres sin embargo por resguardar también su complejidad física y que no haga una mala fuerza porque ventralmente nos pudiera perjudicar como empresa y obviamente pues como a la misma persona pues te hemos tratado de cuidar también esos aspectos, sin embargo enfocándonos en la pregunta en relación a otros puestos creo que podríamos incorporar a un par de personas en aquellos puestos en donde se requiera un trabajo a detalle y no tanto un trabajo en donde físicamente requieran un sobreesfuerzo que les pueda perjudicar estas áreas podrían ser por ejemplo del área de revestido podría ser en el área de materia prima llevando los inventarios y llevando algunas actividades que no sean tan pesadas para él.

JB9: muy bien muchas gracias entonces sólo para sintetizar su... su respuesta los puestos en donde pudieran haber mujeres apoyando al área operaciones directamente

serían aquellos puestos que no involucren un esfuerzo o sobreesfuerzo físico para que no se vayan a lastimar

OV-GER-9: así es, lo que pasa que en ingeniería debemos de contemplar todas las variables que puedan influir a corto mediano y largo plazo esa planificación estratégica que se hace se involucran también los recursos que vamos a utilizar en la producción y uno de los más importantes es el recurso humano por lo que es y nos falta a una persona en el equipo de trabajo es increíble miramos cuánto impacto puede dar a tener porque entonces se necesitan mover personal de otros lados para poder apoyar en la meta diaria de cada una de las unidades por lo mismo no nos podemos dar el lujo de fallar a medio camino principalmente en aquellos momentos como los que estamos viviendo actualmente en donde tenemos un plazo que cumplir no sólo tenemos poco tiempo sino tenemos grandes metas entonces ahí es donde pues podríamos poner en riesgo la integridad física de personas si no estuvieran preparadas para una labor ardua.

JB9: entiendo muchas gracias pues entonces vamos a pasar a una siguiente pregunta qué sería de acuerdo a su experiencia ¿qué tipo de capacitaciones previas se necesitan tanto para hombres como para mujeres para poder ejercer un puesto operativo? es decir la persona que llega a la empresa a ejercer un puesto por ejemplo en el área de alambre ¿es necesario que ya tenga alguna certificación alguna preparación previa para poder desempeñar ese puesto?

OV-GER-9: pues no necesariamente aunque lo ideal sería que tuviera alguna experiencia laboral para que sea más formal en su trabajo y no deje de a medio camino a todo el equipo nos ha pasado en algún momento de que las personas llegan por primera vez al empleo y no se adaptan entonces dejan a la hora del almuerzo abandona en el puesto y ya no se presenta entonces esto pues provoca también cierto malestar en los supervisores y también un impacto en las metas que se tenían proyectadas ya sea para la semana o la quincena o el mes entonces pues idealmente que tuvieran una experiencia la edad pues también influye mucho porque muy jóvenes

si representan un riesgo de que no tenga un compromiso real muy edades muy avanzadas pues podría representar un riesgo de sobre su salud verdad entonces la edad también es un tema sin embargo una capacitación formal no es que ya la tengan que llevar nosotros los podemos capacitar pero sí necesitaríamos una actitud positiva que pueda expresarse en su compromiso.

JB9: muy bien sólo para aclarar entonces y que me quede claro, ¿cualquier persona que tenga una buena actitud indistintamente si sea hombre o mujer puede optar a una plaza operativa y en empresa que actualmente usted pertenece?

OV-GER-9: si es correcto, aunque actualmente nosotros tenemos una gran cantidad de compañeros hombres no se le niega tampoco la oportunidad mujeres que pudieran llegar a aplicar a esos puestos.

JB9: muy bien vamos a una siguiente pregunta qué sería de acuerdo a su criterio ¿cuáles serían los retos o las ventajas que se enfrentarían los colaboradores operativos al interactuar con las compañeras de sexo femenino? es decir ¿cómo reaccionarían los compañeros hombres que actualmente trabajan si por ejemplo se contratarán mujeres y que se involucran directamente en sus áreas operativas cuál serían sus reacciones?

JB9: ah pues esa es una muy buena pregunta yo creo que podríamos tener diferentes reacciones personas pues que estuvieron muy de acuerdo o personas visualmente las jóvenes que tal vez se les dirían los ojos por ahí o dependiendo también cuál es el comportamiento de las mujeres pero en general creo que tendríamos un resultado muy bueno porque podríamos también tener diferentes ideas que a la vez podrían aportar el equipo de trabajo y en especial a los supervisores porque muchas veces la labor de sensibilización la labor de comunicación por parte de los supervisores que trabajan únicamente y casi exclusivamente con hombres puede verse sesgada por tener siempre que tener una disciplina muy marcada ya que los compañeros a veces si no se les lleva de una manera adecuada como decimos popularmente quieren manejar

cuando se les da jalón me refiero de que muchas veces a los compañeros hombres por tanta testosterona por tanta actividad física a veces también se suben ahí los ánimos el ambiente se pone un poco tenso sino se le sabe llevar bien pues entonces ya empiezan abromar de una forma y que ya faltan el respeto y pueden llegar a perder la confianza el supervisor por eso es que no se les pueda dar mucho cariño pero tampoco se les puede tratar mal o era sino que debe de ser pues muy disciplinado muy enfocado al resultado para que no se vayan allá descarrilar y con las mujeres pues también tendríamos que llevar algún tipo de trato en dónde pues no se sientan tampoco tan presionadas por la forma en que actualmente se llevan los supervisores y los colaboradores hombres pero que tampoco los hombres perciban de que hay ciertos privilegios con las mujeres pero en general pues creo que encontraríamos ventajas basándonos en los resultados y en el clima que pueda propiciar la relación de los dos géneros.

JB9: muy bien, entonces sólo para sintetizar entiendo de que las ventajas serían de que había un mejor clima y las desventajas que quizá podría prestarse a qué hiciste en algunos privilegios para algunas personas con el objetivo principal de no hacerla sentir mal si no se sabe manejar eso pues podría malinterpretarse incluso pues que ahí cierto tipo de privilegios ahí.

OV-GER-9: si es correcto y eso sería una de las de las oportunidades que nosotros tendríamos ya que al implementar que mujeres formen parte de las unidades de operaciones pues también el supervisor tiene ahí una labor muy importante en darle la confianza y ser ecuánime con su equipo de trabajo para que no se pueda malinterpretar de que tiene favoritos sino que pues se la comunicación debe de ser igual para todos las instrucciones y por tanto las medidas disciplinarias que en algún momento pudieran ser necesarias de aplicar en casos de amonestación

JB9: entiendo muchas gracias vamos a pasar a una siguiente pregunta qué sería en general ¿cómo cree que cambiaría el desempeño a mediano plazo en el área operaciones y se incluyeron a 10 mujeres en cada unidad? por ejemplo si la empresa

creciera y de repente pues estuviéramos ahí una iniciativa por parte de recursos humanos para incluir mujeres y se la oportunidad contratar a 10 mujeres para cada unidad de operaciones ¿cómo cree que en un tiempo cambiaría el desempeño de lo que tenemos hoy en donde trabajamos únicamente con nombres a un tiempo por decir algunos meses en donde ya hay hombres y mujeres?

OV-GER-9: pues yo creo que el desempeño seguiría siendo bueno recordemos de que nosotros como líderes de la unidad operaciones tenemos un compromiso con la empresa de darles siempre los resultados por eso es que la mayoría de nosotros que estamos en puestos de dirección de gerencia de coordinación pesa mucho la preparación académica es decir que sean ingenieros porque debemos de tener muy en cuenta el procedimiento de una forma más estratégica entonces el desempeño no debería de variar debería seguir siendo muy bueno quizá vaya a cambiar porque los muchachos podrían sentirse más animados por la armonía que puede llegar a tener la mujer el género femenino en el grupo de trabajo quizá se sientan como más confianza quizá se sientan como en el colegio o en la escuela varada en donde convivían con compañeras y pues no ser tan restrictivo de que sólo hombres y entonces la testosterona se siente ahí en el ambiente sino que podrían sentirse más motivados e incluso pudieran sentirse con la necesidad de sobresalir para que también puedan ganarse el respeto de los demás no sólo es sus compañeros hombre sino también pues de las mujeres pero sería de hacer un experimento con pocas unidades involucradas y pocas mujeres también.

JB9: ya, entiendo entonces según su respuesta entiendo que ¿el desempeño ni mejoraría ni empeoraría en cuestión de resultados únicamente quizá al momento de medir el clima organizacional ahí quizás puede ser que los resultados sean mucho más favorables hacia la empresa por la interacción que existe entre ambos?

OV-GER-9: es correcto, es posible de que ellos se sientan quizá más integrados o más felices cuando hay personas que los unen y que permiten de que las relaciones interpersonales puedan fortalecerse porque los resultados directamente y el

desempeño va a depender de una fase más estratégica que de por sí el género o la relación que pueden llegar a tener en lo personal para aquí es y se les dice a los supervisores y se les dice pues a sus colaboradores que si tienen que ver mucho el logro personal que principalmente se base en el logro de su satisfacción laboral para entonces manejamos ese concepto de queso se realizan en el trabajo por ende van a venir muchas cosas buenas a su vida personal a su familia a su desarrollo por ejemplo las personas zonas que están estudiando ahí compañeros colaboradores que están aspirando o que ya estudian una carrera universitaria y todo eso es el fruto de un buen desempeño en el trabajo.

JB9: muy bien, vamos a pasar a la siguiente pregunta qué sería de acuerdo a su percepción ¿cómo aplica la empresa en el día a día la ley laboral en relación a la inclusión de género en la organización? por ejemplo sabemos de qué de acuerdo al código de trabajo no podemos excluir o discriminar a personas al momento que quieran aplicar algún trabajo basándonos en su edad basándonos en su género basándonos en sus creencias religiosas sino que debemos de ser muy objetivos al evaluar las competencias que puedan llegar a manifestar sin embargo ¿cómo ejemplifica la empresa hoy en día lo que dice pues está este artículo del código de trabajo en el día a día?

OV-GER-9: pues mira si se contempla la participación de mujeres en la empresa quizá en el área de operaciones no sea tan evidente porque las actividades físicas son mucho más favorables que las realice un hombre que una mujer por el esfuerzo físico y como hablábamos antes por el hecho de exponerlas a pues químicos o a diferentes actividades que puedan poner en riesgo su integridad física ahí es donde pudiera afectar la verdad entonces se considera eso pero sin embargo como te darás cuenta también pues hay mujeres de nuestro equipo de trabajo no tanto en el área de piso como tal pero sí en áreas en donde sus habilidades se pueden aprovechar de distintas formas verdad por ejemplo como auxiliando no sé o apoyándonos en la fase administrativa de la ingeniería como por ejemplo en la coordinación de los diseños de

productos, en el control de calidad de las de los productos entonces ahí es como se demuestra de que la empresa pues sí tiene anuencia a respetar esta ley.

JB9: ya es decir de que ¿si se aplica la inclusión, sin embargo, se tiene muy en cuenta el nivel de riesgo que puedan llegar a tener en el puesto de trabajo y así es cómo se experimenta?

OV-GER-9: Exactamente es a lo que me refería.

JB9: muy bien pasemos entonces a una siguiente pregunta qué es ahorita venimos pues de la ley que regula a nivel país sin embargo existe también ciertos lineamientos internos agrupados en el código de ética que también fomentan ciertas conductas verdad en relación al código de ética ¿cómo ejemplificar la empresa a través de su código ética la inclusión de mujeres?

OV-GER-9: ya, pues el código de ética sí habla sobre el mantener una buena relación con los compañeros de trabajo independientemente si sea hombre o mujer no especifica que hay que tratar bien a los hombres y a las mujeres si no especifica que a todos los colaboradores sea todos los empleados en todos los puestos es necesario tratarlos con respeto con dignidad tanto de nosotros mismos como compañeros así como de la empresa hacia nosotros y nosotros hacia la empresa entonces quizá no sea de una forma tácita hacia las mujeres sino el enfoque es más general indicando de que todo nos debemos de llevar bien de que todos tenemos las mismas oportunidades de que todos tenemos el mismo valor para dignificar nuestros puestos de trabajo

JB9: okay entonces lo que entiendo es de que ¿en el código de ética no se especifica directamente que tienen que incluir o tienen que hacer mención sobre la inclusión de mujeres, sino que es más general de cómo se deben de llevar de cómo deben de cuidares, de tomar en cuenta la misión y la visión de la empresa y sus valores independientemente del género?

OV-GER-9: es correcto, no clasifica que los hombres o mujeres deben de comportarse de una manera en específica, sino que todos debemos de comportarnos de una manera enfocada y alineada a la filosofía empresarial.

JB9: muy bien entiendo y bueno ya para cerrar la última pregunta diría ¿qué herramientas o procedimientos se utilizan en la selección de personal que se relacionen con la inclusión de mujeres? es decir al momento que ustedes tienen algunas requisiciones de personal ¿se les asesora por parte de recursos humanos con algún tipo de procedimiento o herramienta para decir aquí podría ir una mujer aquí por el un hombre o no se manejan esas herramientas.?

OV-GER-9: pues generalmente nosotros validamos la necesidad de contratar a más personas cuando es temporada alta pues definitivamente si es imperativo que lo podamos cumplir sin embargo ya los requisitos específicos de cada perfil que viene aplicar a las plazas ya son directamente vistos y validados con los jefes inmediatos que en este caso serían los supervisores ellos validan con recursos humanos cuáles serían las condiciones mínimas o los requisitos mínimos que debería cumplir una persona para trabajar en sus distintas áreas sin embargo que yo sepa lo único que se tiene referencia es un perfil de puesto que fue validado junto a recursos humanos y con el apoyo del supervisor del área que requiera el personal.

JB9: entiendo bueno pues eso sería básicamente lo que tenemos que platicar no sé si adicional a esto quita en el transcurso de nuestra conversación se le había ocurrido algún otro aporte que pudiera servir como base para generar nuevas herramientas para poder incluirla en esta investigación.

OV-GER-9: No, ahí estamos y pues ahí quedó a la espera también de los resultados.

FIN DE LA ENTREVISTA.

ENTREVISTA

Persona entrevistada: "Wilson"

Entrevistador: Jorge Bautista

Hora de inicio: 20:00

Hora Final: 20:25

Fecha: 30/10/2020

Codificación:

JB10: Jorge Bautista entrevista Numero 10

WA-SUP-10: Wilson Álvarez - Puesto de Supervisión Operativa – Entrevista numero 10

JB10: bueno antes de todo pues muchas gracias vamos a empezar a grabar y tal como lo habíamos platicado anteriormente le voy a pedir de que podamos dejar en el registro de que me das autorización para poder grabar esta conversación y poderlo utilizar en los estudios que estamos haciendo qué tal como ya le había mostrado en los documentos que le envié por vía WhatsApp que se llama consentimiento informado pues ahí básicamente dice a detalle para qué es que vamos a hablar de un tema principal que se refiere a la inclusión de mujeres en puestos de trabajos operativos y esto se desglosa en dos temas secundarios que sería la percepción de trabajadores dentro de la empresa sobre este tema y también de la anuencia o la disposición que

tiene la empresa para poder incluir mujeres dentro de los puestos operativos entonces tal como leíamos también toda la información que vamos a platicar acá pues te la voy a grabar con el fin de transcribir y posteriormente analizar lo que platiemos en esta oportunidad y de eso sacar pues algunas ideas para poder generar propuestas para poder llevar a las empresas en especial pues a la suya para poder hacer lugares más inclusivos y que se pueden aprovechar mejor las competencias de todas las personas que en algún momento llegan a aplicar a un trabajo ahí a su empresa para entonces sólo con fines para poder registrarlo acá si me pudiera confirmar de que está de acuerdo en poder seguir adelante con esta conversación grabada.

WA-SUP-10: sí estoy de acuerdo.

JB10: muchas gracias pues entonces empecemos de quién le voy a hacer siete preguntas de las cuales pues yo le invito a compartir su experiencia personal y responder sobre cosas que quitan en algún momento usted se había planteado para su vida personal así que le voy a pedir de que con la mayor sinceridad podamos desarrollar con toda confianza cada una de las preguntas si no llegarás tan clara y una pues podemos volver a preguntar si se llega a perder la señal porque me ha pasado también en otras ocasiones de que se me va la señal a mí o se le va la señal la persona con quien estoy platicando, pero si ese fuera el caso podemos volver a reiniciar para que no haya ningún problema.

WA-SUP-10: muy bien qué bueno

JB10: entonces la primera pregunta sería según su percepción ¿en qué puestos del área operativa podrían ser ocupados por mujeres es decir si se diera la oportunidad de que hay varias personas de sexo femenino aplicando para el área operaciones en qué puestos se les podría colocar y por qué?

WA-SUP-10: ah pues la verdad yo creo que en todas las áreas de la empresa hay oportunidades de involucrar a las mujeres verá usted lo que pasa es que también

depende de las ideas que ellas traen en el tiempo que yo llevo aquí en empresa yo me he dado cuenta de que no son muchas las mujeres que pueden venir a solicitar un trabajo porque piensan de que esto es un trabajo muy cansado y que pues posiblemente no las van a contratar porque son mujeres entonces la cantidad de mujeres que vienen a solicitar empleo acá son muy pocas ahora sí vinieran algunas acá pidiendo trabajo y dependiera de nosotros pues podrían ser en aquellos puestos por ejemplo en inyección en dónde están sentados y están pues teniendo a la vista un trabajo más a detalle un trabajo más minucioso que no involucre mucha fuerza o que no involucre mucho desgaste físico para ellas porque pues también hay que pensar en ellos verdad de que pueden ser más delicadas que un hombre porque un hombre está hecho y se forma también para resistir un poco más incluso uno tiene más musculoso no tiene o come más para poder sostener esa fuerza qué característica del hombre en cambio las mujeres pues generalmente eligen actividades para sostenerse por ejemplo la comida por ejemplo las tareas de la casa todo eso que si son actividades físicas pero requieren menos esfuerzo que las que se hacen una actividad operativa

JB10: okay entonces según lo que le entiendo serían en los puestos en donde no involucre mucha fuerza física porque según su percepción ellas pueden ser un poco más frágiles que los hombres?

WA-SUP-10: sí, así es, no es que sean más frágil es lo que pasa es que hay que cuidarlas más y nuestra sociedad nos ha enseñado a que a la mujer hay que cuidarla porque pues como dicen en generalmente la mayoría es el sexo débil entonces nosotros como hombres debemos de considerarlas como alguien a quién cuidar y no a quien explotar porque por eso es que también hay mucho conflicto o en los matrimonios verdad porque principalmente en el interior hay muchos hombres que abusan de que las mujeres tienen que someterse a ver al poder del marido y no es así la cosa.

JB10: okay excelente vamos a pasar a la siguiente pregunta que diría de acuerdo a su experiencia ¿qué tipo de capacitaciones previas necesitan los hombres y las

mujeres para poder ejercer un puesto en el área de operaciones? que decir usted que tiene bajo su cargo a varias personas en el área de alambre ¿ellos necesitan algún tipo de capacitación previa para poder trabajar con usted lo mismo aplicaría para las otras unidades siempre de operaciones?

WA-SUP-10: no, no necesitan ninguna experiencia técnica nosotros ahí les podemos enseñar lo que se requiere para hacer un buen trabajo la clave está en que al momento de llegar ellos tengan una buena actitud para poder aprender y para poder dar la mía extra que le decimos porque el trabajo de estar parado todo el tiempo y utilizando ciertas máquinas pues sí cansaba lado yo me he dado cuenta que incluso jóvenes o personas pues que ya son maduras llegan a cansarse aunque tenga una buena condición física entonces no digamos a las mujeres pero no necesariamente tienen que tener una capacitación previa porque las cosas que nosotros hacemos en el área operaciones no la hacen tienen ningún lado son de los trabajos que un aprende ya en la vida diaria.

JB10: okay muy bien eso quiere decir entonces que una mujer podría llegar a aprender el trabajo que hacen en su área.

WA-SUP-10: sí totalmente si la persona tiene una buena actitud y está clara de que si se necesita una resistencia física para poder trabajar no hay ningún problema ahora que quieran es otra cosa porque algunas personas incluso nombres pues llenan un tiempcito se dan cuenta lo difícil que es se cansan se dan cuenta que no pueden platicar con la novia por teléfono porque hay muchas cosas que hacer y ahí es donde ya les empieza a entrar la seguidora como decimos de estarte escondiendo para poder ir a chatear de pedir muchos permisos al baño para ir al baño porque quieren ver su teléfono y hacen cualquier cosa para hacerse los locos verdad usted para no dedicarse 100% a la labor que ahí en el piso.

JB10: okay entiendo perfectamente vamos a pasar una siguiente pregunta que dice de acuerdo a su criterio ¿cuáles serían los retos o las ventajas que se enfrentarían los

colaboradores operativos al interactuar con compañeras de sexo femenino? es decir si nosotros contratamos a unas dos o tres mujeres verdad para que le pudieran apoyar en su área ¿qué ventajas o desventajas se enfrentarían los hombres que ya trabajan ahí al momento de involucrar a mujeres en su área de trabajo?

WA-SUP-10: pues yo creo que habrían de las dos se me ocurren por ejemplo en las desventajas que los que son más jóvenes pudieran pues llevarles a coquetear o que llegaran a distraer con tal de estar ahí platicando o que en esos momentitos por ejemplo de receso ellos se empezaron a molestar de una forma distinta lo que pasa es que también cuando hay mucha gente joven ellos pues se dejan llevar verdad por lo que ellos sienten y empiezan también a querer tener una relación pues que va más allá del trabajo con las mujeres entonces eso podría ser una desventaja otra ventaja sería también que las mujeres puedan sentirse como acorraladas por estar entre tan hombre entonces ya no lleva una madurez necesaria se va a sentir como que si estuviera entre lobos y eso podría afectar también su rendimiento eso también podría afectarme a mí como supervisor porque yo tendría que estar velando por el bienestar de ella y eso me refería atención en las metas que yo tengo que cumplir con mi jefe pero por el otro lado yo creo que también tiene como ventaja que a la larga aprenderían a convivir en conjunto aprenderían cosas el uno al otro quizá los hombres también podrían ser menos mal hablados cuando hablan con tal de que no se vean bien ante las mujeres o con tal de respetar a sus compañeros de trabajo y las mujeres también podrían aprender a que se tiene que trabajar muy duro para poder lograr las metas eso también pues en su familia podría tener un efecto porque entonces ya entendería por si están casadas entenderían al marido o a sus papás y en dado caso bien con sus papás porque generalmente a los hombres es quién le toca al trabajo de fuerza el trabajo duro ya sea como choferes de taxi de camioneta o en cualquier otro trabajo generalmente en las empresas se les dan los trabajos más físicos a los hombres y a las mujeres se les dan trabajos que involucren menos fuerza incluso hasta en las maquilas en las maquilas pues trabajan con máquinas pero no son tan cansados como en alguno de los puestos que nosotros tenemos en esta empresa.

JB10: ya, entiendo, entonces lo que quiere decir es de que ¿habría veamos por un lado y lado negativo quizá que afectaría en él rendimiento por la distracción de las nuevas compañeras y por el lado positivo podría ser que aprendan a convivir con las fortalezas que tiene el otro compañero o compañera?

WA-SUP-10: ajá eso mismo.

JB10: muy bien entonces ya estando claro vamos a pasar a una siguiente pregunta que diría en su opinión, ¿cómo cree usted que cambiaría el desempeño a mediano plazo en el área operaciones y se incluyeran a 10 mujeres en su unidad? es decir como hablamos en la pregunta anterior cuando involucramos a diferentes factores en un grupo de trabajo cambian también los resultados verdad ¿cómo cree usted que cambiarían los resultados o siete cambiarían si colocamos a mujeres en su unidad de trabajo?

WA-SUP-10: pues al principio yo creo de que bajaría porque sería una... un periodo de adaptación para ambos tanto para mujeres como para los hombres, entonces en el caso de los hombres quizás te distraería un poco por estar ahí conociendo la compañera porque no lo mismo cuando llega un nuevo compañero aquí llegué una compañera porque no se ha dado ese caso en empresa menos en el área de alambre no han habido mujeres que apoyen únicamente han llegado como visitas cuando llegan las chicas de la universidad que se les llega hacer un tour que se les explica cómo funciona cuando llegan grupos por ejemplo de vendedoras para dar capacitación y pasan por las máquinas solo ahí es que conviven con mujeres pero ya un tiempo prolongado creo que eso llevaría un proceso de adaptación que afectaría en la atención y en la calidad y en los resultados de todo el equipo porque al final nos medimos por resultados de equipo qué es son contabilizados por los resultados individuales entonces para poder llegar a capacitar a estas nuevas compañeras se tendría que asignar un tiempo específico pero también es generaría como esta curiosidad de conocer sobre sus compañeras de trabajo pero a la larga creo de que cuando ya se conozcan y ya lo vean como más normal que hay mujeres en su área

de trabajo entonces ya se llevarían bien y esto podría influir para que también exista más comunicación entre ellos aunque nosotros hacemos algunas actividades fuera de la empresa quizá ahí no tengamos buenos resultados porque a veces nosotros nos vamos a la playa y pues a las mujeres a veces les cuesta un poquito que les den permiso y eso se podía ver como que si no se quieren integrar al grupo pero pues hay que entender también de que las mujeres tienen otro tipo de cuidado y de que no siempre tienen los recursos para estar en este tipo de actividades que nosotros lo hacemos pues para llevarnos mejor para salir de la rutina pero ya en el caso de mujeres es diferente.

JB10: Ya, entonces sólo para ver si entendí bien su criterio sería de que ¿llevaría un tiempo de adaptación en ese tiempo Pues sí el resultado o el desempeño sería pues un poquito menor en lo que se adaptan, pero eventualmente subiría ese desempeño?

WA-SUP-10: es correcto a lo largo pues sí pues por lo menos tiene que quedar el desempeño que tenemos ahorita, pero es posible que se incremente por la buena relación que puedan llegar a formar en el equipo, pero eso también va a depender de la actitud de las mujeres que puedan llegar el equipo de trabajo.

JB10: muy bien, bueno vamos a pasar a una siguiente pregunta qué dice ¿cómo aplica la empresa en el día a día la ley laboral en relación a la inclusión de género en la organización? sólo para poner en contexto esta pregunta recordemos de que todas las empresas de Guatemala se basan en un código de trabajo para poder ser autorizado por parte de ministerio de trabajo como un lugar adecuado para trabajar o al menos con las condiciones mínimas y entre esas condiciones mínimas que pide el ministerio de trabajo es de que no existe ningún tipo de discriminación ya sea por religión ya sea por edad o incluso por género ahora para poder aplicar a un empleo digno entonces la pregunta se refiere a ¿cómo ejemplifican la empresa diariamente de que cumple con esta ley?

WA-SUP-10: yo pienso de que si se cumple por qué existen algunas mujeres que están en el área de operaciones que son ingenieras que han ido dejando un buen una buena reputación en su trayectoria de trabajo por ejemplo tenemos a la ingeniera extra que ha estado mucho tiempo con nosotros y empezó en un puesto quizá muy de apoyo impuesto menor y hoy en día ya tiene un puesto que tiene un impacto en toda Centroamérica recientemente también se contrató a una ingeniera que es bien joven ha de tener unos 24 años y que hace la labor de conteo hace una labor también de toma de tiempos y se involucra con los muchachos y de ambos lados se percibe que se tratan con respeto y se llevan bien entonces yo sí creo que la empresa si toma en cuenta la ley y lo aplica en todas las áreas.

JB10: okay me acuerdo, pero si es así porque no se evidencia una cantidad de mujeres más grande en el área operativa como tal no tanto de apoyo administrativo o de coordinación o de gerencia sino específicamente en el piso de operaciones porque casi no hay mujeres.

WA-SUP-10: lo que pasa que también tiene que ver con las actividades que se hacen en cada área porque pues son actividades muy pesadas entonces por eso los supervisores tenemos que anticiparnos a que cuando nosotros contratamos a personal no involucre un riesgo ni para ellos ni para la empresa porque eso no sería responsable por parte de nosotros entonces en mi caso así es aunque yo tengo aquí personas por ejemplo que tienen ciertas condiciones que no son del promedio por ejemplo tengo un colaborador que mide un metro con 10 cm sin embargo me da resultados y es uno de los que mejor actitud tienen pero uno tiene que anticiparse a que no pasar en riesgo su salud ni los objetivos de la empresa.

JB10: ya okay muy claro entonces vamos a pasar a la siguiente pregunta así como hablábamos antes de que hay un contexto de la legislación laboral que se aplica a todas las empresas y que las empresas tienen que regirse también por esas reglas que pone el ministerio de trabajo también cada empresa tiene sus reglamentos internos verdad y una de las figuras que administra también nuestra conducta dentro

de las empresas se llama código de ética el código ética en todas las empresas es lo que nos dice lo que la empresa espera en nuestras conductas y de nuestros valores también para y también pues que expone cuáles son los valores de la empresa entonces basándonos en esta referencia, la pregunta sería ¿cómo ejemplifica la empresa lo que dicen su código ética sobre la inclusión de mujeres? es decir en sus valores en su misión en su visión en las normas de lo que se permite o no se permite hacer ¿hay algo en lo que se haga hincapié de que debe haber alguna inclusión de mujeres en ciertos aspectos basándonos únicamente en el código de ética?

WA-SUP-10: pues yo digo que sí debe de haber yo no lo recuerdo totalmente ahorita pero sí recuerdo que nos hablan de que todos debemos de cumplir con los valores que maneja la empresa no recuerdan que existen siete valores no recuerdan que debemos de ser excelentes que debemos de tener lealtad hace la empresa de que nosotros tenemos que ser responsables y me imagino que eso también aplica para hombres y para mujeres pero no estoy seguro si dice algo específicamente de incluir a mujeres en algunos aspectos y en otros no tal vez eso ya le correspondería a recursos humanos hacer actividades que nos recuerdan o que enfatizan qué es aparte.

JB10: ya. okay entonces sólo para entender en su conocimiento no hay algo que haga referencia y que se recuerde de que hay que hacer inclusión de mujeres en algún aspecto.

WA-SUP-10: Específicamente no.

JB10: okay muy bien entonces vamos a pasar a una siguiente que sería la última pregunta y cómo estábamos a cerrar es posible de que conozca o no lo que hace recursos humanos cuando contrata el personal que usted pide verdad en los casos de temporadas altas de personal temporal que usted pudo haber pedido no sé si usted sábado cuenta qué herramientas o procedimientos se utilizan en la selección de personal que se relacionen con inclusión de mujer es decir si en algún momento usted dice bueno yo necesito a 5 personas para que me apoyen en la temporada alta usted

se ha dado cuenta si se aplica algún procedimiento o alguna herramienta para decirle mire fíjese que esta mujer cumple con el perfil que usted ha solicitado.

WA-SUP-10: pues ellos han de tener alguna herramienta no estoy seguro porque pues yo únicamente pido a la persona y después de unos días pues ya me tienen unos candidatos para que yo los entrevisté les hago algunas evaluaciones para ver si pues pueden cumplir con lo necesario para manejar las máquinas si tienen coordinación visual si pueden moverse bien les veo este si pueden caminar bien si puede mover todos sus dedos cosas así y si tienen la actitud adecuada pues ya les pido recursos humanos que sigan adelante con el proceso para que ella se pueda integrar este candidato a al equipo pero no me he dado cuenta o nunca me han hecho una propuesta de mujer tengo entendido de que se maneja en algunos formatos en donde ellos tienen los perfiles que se necesitan en cada puesto yo revisé algunos hace un tiempo y era más enfocado a las actividades que se iba a realizar en el puesto más que los requisitos que tenía que tener las personas porque como hablamos en una pregunta anterior no es que se necesite un conocimiento que puedan aprender en alguna escuela en alguna universidad o como en el Intecap para poder trabajar en el puesto de mi área o en los otros puestos quizá en los otros puestos como revestido sería bueno que ellos tuvieran alguna experiencia en maquilas o como sastre eso ocupó cosiendo y general por qué utilizan máquinas que son muy parecidas y también las habilidades que se necesitan para esos puestos son muy parecidas pero en el caso mío no hay lugares donde enseñen lo que se viene hacer acá a menos que a trabajar en una empresa en donde fabriquen cama y que tengan su proceso de la estructuración de las carcasas de alambre para que entonces ya conozcan cómo es el proceso pero es sería muy poca la gente que viene con ese conocimiento entonces se trata principalmente de que me presenten candidatos que tengan la actitud y que tengan la resistencia física pero probablemente las mujeres no aplican porque les da miedo o en su conocimiento piensan de que es un trabajo que ellas no van a poder hacer por eso es que la mayoría de personas que participan en este proceso sea hombres y no he visto mujeres al menos el tiempo que yo estaba acá no me han presentado ninguna mujer para trabajar en mi área jajaja.

JB10: ya muy bien entonces en síntesis no le han mostrado o desconocen este momento si recursos humanos aplica alguna herramienta para poder identificar si una mujer puede realizar un trabajo operativo.

WA-SUP-10: es correcto, aunque debe de haber verá usted, pero no sé si sería directamente por parte del área de atracción de talento o si se necesitaría pasar a través de un filtro en el área del coordinador de seguridad industrial para que él también evalúe este requisito.

JB10: ya muy bien entonces pues con esto estaríamos bien claros con todas las preguntas muchas gracias por su sinceridad yo sé que pues son algunos temas que en algún momento hemos platicado en lo personal pero que no hemos tenido la oportunidad de llevarlo para trabajar formalmente en alguna propuesta verdad entonces pues esperemos de que todos esos comentarios usted ya los pueda ver transformados en algo más sólido más tangible al momento de que usted pida personal al área de recursos humanos y que también pues se con sus colegas supervisores que puedan tener un criterio o bien amplio en estos tiempos en dónde pues contratar a hombres y mujeres pues ya no es tan raro para la mayoría de empresas verdad

WA-SUP-10: si es correcto porque yo me he dado cuenta de que incluso en transmetro a usted ahí yo bien algún momento de que contrataba mujeres para ser chofer y eso que es un gran camote el poder se responsabilizar de ese transporte entonces pues sí me dado cuenta que hay empresas que contratan a mujeres para puestos que uno no pensaría

JB10: si de acuerdo totalmente en eso, pero entonces pues no sé si además de estos comentarios ¿hay algo que quisiera agregar para poder dejar un precedente?

WA-SUP-10: No, ahí estamos.

JB10: Bueno listo entonces voy a dejar de grabar Muchas gracias por haber participado.

FIN DE LA ENTREVISTA.

ENTREVISTA

Persona entrevistada: "Emiliano"

Entrevistador: Jorge Bautista

Hora de inicio: 18:00

Hora Final: 18:30

Fecha: 31/10/2020

Codificación:

JB11: Jorge Bautista entrevista Numero 11

EJ-OPE-11: Emiliano Jerez - Puesto Operativo – Entrevista numero 10

JB11: muy bien pues bueno vamos a empezar la grabación formalmente como te había comentado pues vamos a repasar el documento que te había enviado tu teléfono que se llama consentimiento informado en este documento cómo te recordarás iba la información general de la investigación de qué se trata a quienes estoy entrevistando o qué tipo de preguntas estoy haciendo porque lo estoy haciendo y por supuesto que también necesité con tu consentimiento para poder grabar esta entrevista entonces nuevamente como lo habíamos conversado te voy a agradecer de que puedas repetir que puedo grabar tus comentarios para eventualmente transcribirlos y analizar el contenido de lo que vayas a compartir.

EJ-OPE-11: si Jorge no hay ningún problema.

JB11: muchas gracias y bueno pues empezando ya no sólo para recordarte que el tema principal de esta entrevista es inclusión de género femenino en las áreas de operaciones de tu empresa y en este caso pues vamos a platicar de dos subtemas que lo componen que en este caso también podría ser lo que piensa los colaboradores o todos los trabajadores de la empresa y la receptividad o la aceptación de la empresa por incluir mujeres en su área operativa verdad entonces en relación a este tema te quiero hacer la primera pregunta que sería según tu percepción ¿qué puestos en el área operativa podrían ser ocupados por mujeres y por qué? es decir conocemos de que hay varios puestos en el área operativa que vamos entender pues por toda esa área que transforma la materia prima como parte de un producto utilizando las máquinas utilizando también pues algunos procesos químicos verdad entonces de todos esos hay algunos puestos que consideres que los puedan desarrollar mujeres.

EJ-OPE-11: sí yo pienso que sí cada vez hay más máquinas cada vez hay más necesidad de manejar diferentes herramientas que no siempre van a ser ocupadas por hombres cada vez la tecnología va aumentando y eso facilita también que las personas pueden hacer un trabajo más ágil más rápido y con mejor calidad sin hacer tanto esfuerzo por ejemplo en el área de esponja ahora hay unas máquinas que pueden utilizarse de una mejor manera con un mejor cuidado también cuidando la salud de los trabajadores de esa área 5 tenerlos tanto y que no necesitan mayor fuerza para manejarlas también en el área de costura ahí yo sé que hay una mujer también y eso muestra de que es una de las áreas en donde podrían recibirse a más mujeres para desarrollar las actividades que ahí hacen sin ponerlas en peligro de que se vayan a lastimar o de que vayan a tener algún riesgo para ella para ellas mismas o para los productos que están trabajando ahí

JB11: ya muy bien entonces sí te entendí bien lo que quieres decir es de que ¿podría estar casi que en cualquier puesto en donde no se exponga su integridad física o donde no hagan un mayor esfuerzo?

EJ-OPE-11: así es porque yo creo que no se contratan a las mujeres no por tener una intención de dejarlas afuera porque si hay algunas de que trabajan ahí sino de cuidar de que no se vayan a lastimar de que no tiene un accidente o cosas así.

JB11: okay, muy bien, entonces vamos bien claros y sobre eso entonces de acuerdo a tu experiencia ¿qué tipo de capacitaciones previa se necesitan de acuerdo a tu criterio tanto hombres como mujeres para poder empezar a trabajar en un puesto operativo ahí en tu empresa? es decir que las personas que son contratadas necesitan tener algún conocimiento técnico o necesitan tener alguna experiencia previa necesariamente para poder iniciar a trabajar en un puesto operativo.

EJ-OPE-11: yo pienso que no Jorge porque la alguna de las personas que llegan, llegan como personal temporal en su primer trabajo quizá no pudieron conseguir otro trabajo y pues ya la solicitar una oportunidad ahí por primera vez y ahí se les enseña las actividades que van a hacer creo que va a depender mucho también y ellos se pueden comprometer a cumplir la meta con el equipo porque eso es bien importante para que te puedan adaptar si ellos no se ven parte de la empresa no van a ponerse la camiseta como decimos entonces yo diría que no es necesario.

JB11: ya o sea no es necesario de que reciba una capacitación cualquier persona podría hacer un trabajo en la planta de amos en el en el piso de operaciones toda vez tenga el compromiso de cumplir las metas y se ponga las pilas para hacer las actividades que le dejan en la semana o en el día.

EJ-OPE-11: sí yo pienso que sí.

JB11: nítido, muy bien entonces si es así vamos a pasar a una siguiente pregunta que diría de acuerdo a tu criterio ¿cuáles serían los retos o ventajas que se enfrentarían los colaboradores operativos al interactuar con compañeras de sexo femenino? ¿qué quiere decir esto en otras palabras? por ejemplo si nosotros con tratáramos a dos mujeres por cada área de operaciones cómo crees que reaccionarían los compañeros

que ya trabajan ahí que sean hombres y qué pues por no tener una experiencia anterior con trabajar con mujeres ¿cómo podría influir en ellos de alguna manera ya sea positiva o negativa?

EJ-OPE-11: ah pues yo creo que habrían de las 2 dependiendo el área por ejemplo si es un área grande creo que pasarían cacique invisible las mujeres porque son muchos en el área de costura ahí hay como 60 personas incluyendo los turnos de noche entonces son un montón como para que se den cuenta o que se distraigan de sólo dos compañeras pero ya en otras áreas como por ejemplo en inyección que son pocas personas son como cinco o seis personas entonces ahí sí va a ser como se van a echar más color de que están ahí las nuevas verdad entonces en él en los casos en donde si pudiera haber algún cambio podría ser dónde es más claro de que hay nuevas compañeras ahí y quizá sea bueno porque también podría significar que van a compartir nuevas cosas como por ejemplo nuevos pensamientos nuevas formas de trabajar en grupo como por ejemplo en llevarse de una forma diferente como que si estuvieran con sus hermanas o con sus esposas o con sus hijas dependiendo también con qué grupo o sea porque hay grupos de trabajo que hay más personas que son viejitas que joven entonces eso también tiene que ver ahí jóvenes que pudieran ser un poco más inquietos en el sentido de que se puedan enamorar de las patojas o que si son muy bonitas las patojas pues que les vayan a estar quitando el tiempo eso va a depender también entonces pues de las mujeres también podría cambiar ahí la cosa si son mujeres muy jóvenes o si son ya mujeres grandes que son señoras y que sean enojadas o que sean maduras eso va a influir también y puede hacer de que eso haga que se ponga más difícil la cosa o más fácil.

JB11: ya o sea lo que te entendí, es que va a depender de la edad y de la cantidad de personas que hayan en el grupo de trabajo para que hayan cosas buenas o malas no es por si por las mujeres sino por el tipo de grupo con el que se van a integrar.

EJ-OPE-11: ajá yo digo que sí porque todos en algún momento tenemos relación como te decía con hermanas con tías con nuestra mamá con nuestra esposa y eso no

nos hace siempre malos o buenos sino que va a depender también el carácter que tengan ella pero al momento de que por ejemplo yo soy una persona muy joven y ando buscando novia y cabal la chava está guapa entonces va a ser muy probable que yo quiera algo con ella va y de igual forma con una señora pues la voy a respetar y a llamar a respetar a mí y pues sí hay otra mujer pues de plano que ella se va a ir a almorzar con otra mujer porque así son para las mujeres generalmente se juntan con otras mujeres a menos de que no tengo otra opción o a menos de que encuentre alguien de que piense como ellas entonces se juntan con otros hombres pero en caso contrario pues siempre hacen sus grupitos y andan ahí juntas es de lo que se ve en las maquilas verdad que yo trabajé en una maquila y así era la cosa primero se juntaron con las mujeres con mujeres y luego ya se iban agregando otros patojos no en todos los casos pero primero siempre se juntan las mujeres con otras mujeres.

JB11: okay muy bien entonces vamos a pasar a la cuarta pregunta qué sería en general cómo crees que cambiaría el desempeño a mediano plazo en el área de operaciones y se incluyeron a una cantidad mujeres en cada unidad por ejemplo si pudiéramos poner a dos mujeres en revestido a dos mujeres más en colchones a dos mujeres más en inyección a unas mujeres más de mantenimiento y a dos mujeres más en el hambre cómo crees que serían los resultados de la empresa con este cambio.

EJ-OPE-11: ah pues yo creo que sería algo bueno porque las mujeres son más trabajadoras por ejemplo las mujeres de las maquilas se adaptan rapidito a los ritmos de los supervisores y aunque te exigiéndoles ahí ellas pues cumplen con la meta hasta que hasta que cumplan verdad y no es que se estén escapando no es que se estén haciendo las locas sino que ellas son como más formales para trabajar y aunque les cuesta tanto como a los hombres a veces son hasta más trabajadoras pasa lo mismo por ejemplo cuando hay mamás solteras hay más mamás solteras o es lo que pienso yo verdad hay más mamás solteras que hombres solteros porque las mujeres pueden llegar a ser más responsables que los mismos hombres entonces se vuelve más trabajadoras también y eso es algo que le podría beneficiar a la empresa porque contratando mujeres así podrían contratar a empleadas qué sí sean parte del equipo

de la empresa y no como hacen algunos patojos nada más que sólo vienen porque pues tienen que conseguir dinero o para la casa o porque ya no quieren estudiar o cosas así en cambio las mujeres tienen otros compromisos en la casa y por eso es que buscan trabajo no sólo por trabajar hoy no sólo porque quieren estar en esta empresa sino porque tienen que sacar adelante a sus familias

JB11: ya muy bien entonces crees en otras palabras de que el desempeño mejoraría a lo largo del tiempo.

EJ-OPE-11: Si yo digo que sí por eso que te digo de que las mujeres tienen como que esta naturaleza de chambear más

JB11: muy bien bueno entonces vamos a pasar a la quinta pregunta qué sería en la siguiente sólo antes de comentar te la voy a explicar un poquito sobre el contexto de cómo se hizo esta pregunta y es que en todas las empresas formales existe el ministerio de trabajo o qué es la parte del gobierno de Guatemala que regula que los trabajadores pues sean respetados se respetan sus derechos y sus obligaciones y también de los de las empresas de los patrones entonces existe una ley que manejan estas empresas y el ministerio de trabajo que se llama el código de trabajo y en este código existe un artículo existe una parte en donde dice de que no se puede negar el trabajo a alguien sólo por su religión o por su edad o por su género gratis en este caso estamos hablando entonces con base a esta referencia cómo has visto que la empresa en donde trabaja ejemplifican el día a día la ley laboral en relación a inclusión de género es decir cómo hace la empresa o como demuestra que sí está cumpliendo con la inclusión de mujeres

EJ-OPE-11: ah pues yo he visto algunas chavas ahí que están trabajando las ingenieras son muy buena gente bueno todos los ingenieros son muy buena gente si son exigentes pero son buena gente no exigen cosas que no deberían y lo hacen de una forma que a veces también pues es muy disciplinada pero qué si no es así y muchos no lo cumplirían verdad entonces yo creo que la empresa sí contrata mujeres

tal vez no para cosas que tienen que ver con el manejo de maquinaria o con el mantenimiento de las máquinas porque tal vez no sea un trabajo para ellas porque de plano no hay muchas mujeres que lo puedan hacer pero sí he visto que contrate por ejemplo en el área de control de calidad está una señora también que ah ya tiene varios añitos acá y en el área de fundas ahí otra mujer, entonces si se contrata lo que si es que es muy poco pero si se contrata.

JB11: va muy bien entonces ahí estábamos hablando sobre la ley que regula a las empresas en todo el país verdad pero también hay ciertas reglas que regulan el comportamiento a los trabajadores dentro de las empresas y generalmente eso se resume en un código de ética que manejan las empresas en el caso de ustedes también cuentan con un código ética y sobre eso te quería preguntar cómo crees que se ejemplifican en el código de ética la inclusión de mujeres es decir si te recordás que en algún momento hayan hecho alguna promoción o hayan hecho alguna actividad en donde ejemplifiquen de que la empresa respeta mucho la inclusión de mujeres y las actividades que hacen ahí en la empresa

EJ-OPE-11: ah pues la verdad no le he puesto mucha atención a eso porque si ella esas actividades, pero hablan de otras cosas como por ejemplo cuando se fundó la empresa o por ejemplo quiénes son los gerentes o quiénes son los fundadores o que hay valores que nos recuerdan, pero de eso que mencionas no, no me recuerdo haber escuchado algo

JB11: y crees que el que lo dicen, pero no te acordaste o que no lo dicen?

EJ-OPE-11: la verdad es que no estoy seguro no recuerdo haber escuchado que digan algo que sí respeten a las mujeres bueno dicen que nos respetemos todos, pero no sé si dice algo que diga que incluyen a las mujeres para algo en especial

JB11: muy bien entonces vamos a la última pregunta qué se trata del proceso de contratación entonces no sé si te recuerdas de que cuando te contrataron te hicieron

varias cosas entre esas cosas pues una entrevista te hicieron pues unas pruebas cosas así varada entonces sobre eso le llamamos nosotros herramientas para poder identificar a quién se puede contratar y quién no para porque no cumplen los perfiles entonces sobre esas herramientas de las que hablamos conocerás o has escuchado de alguna que se utilice para decidir en la selección de personal si se pueden contratar mujeres o no.

EJ-OPE-11: pues cuando me contrataron sí pasé a dejar mi papelería y pasé con una señora también a que me entrevistaran y luego me llevaron a hacer una entrevista con el que era jefe de aquí que ya no está y él me preguntó sobre la experiencia que tenía entonces luego me puse a hacer algunas pruebas y así pero no me di cuenta si habían aplicado también mujeres no recuerdo haber visto que hubiera mujeres porque éramos varios los que estábamos aplicando era en grupos y no habían mujeres entonces no sabría decir con la verdad porque yo diría que sí porque hay unas ingenieras que trabajan con nosotros y en el área de administración también hay mujeres pero en el piso de producción o para mi puesto no sé si no acepta mujeres o las mujeres no ganan las pruebas o no se enteran de que hay trabajo aquí.

JB11: okay muy bien entonces quiere decir que ¿no sabría si hay un procedimiento alguna herramienta no la conoces?

EJ-OPE-11: no, no sabría decirte yo supongo que sí pero no las conozco .

JB11: no hay ningún problema, entonces pues básicamente eso sería lo que yo tengo que preguntarte te quiero agradecer por el tiempo que te tomaste en especial en un día de descanso como hoy lo aprecio mucho y pues también te recordás de que si te interesa conocer más sobre este tema más adelante pues voy a tener los resultados ya cuando lo haya transcrito lo habían avisado y me lo hayan revisado por parte la Universidad de San Carlos entonces ahí están los correos también si no ya tienes mi número y no sé si para terminar quieres agregar algún otro comentario o algo que pueda aportar a esta investigación.

EJ-OPE-11: pues no la verdad es que es interesante este tema, aunque no me había puesto a pensar eso de porque no hay muchas mujeres aquí en la fábrica en la planta porque en las demás áreas si hay, pero ahora que lo hablamos pues sí ya me di cuenta de que si hay más poquita en mi área.

JB11: Muy bien listo Entonces eso sería todo voy a dejar de grabar en este momento y gracias por tu participación

FIN DE LA ENTREVISTA

ENTREVISTA

Persona entrevistada: “Baudilio”

Entrevistador: Jorge Bautista

Hora de inicio: 20:00

Hora Final: 20:30

Fecha: 02/11/2020

Codificación:

JB12: Jorge Bautista entrevista Numero 12

BC-OPE-12: Baudilio Cux - Puesto Operativo – Entrevista numero 12

JB12: pues ya estamos grabando muchas gracias entonces por su disponibilidad para esta actividad como le había platicado anteriormente estoy haciendo una investigación sobre la inclusión de mujeres en algunos puestos de trabajo y esta investigación está haciendo avalada por la Universidad de San Carlos por eso fue que los documentos que usted tiene ahorita a la vista ahí en su teléfono pues están con los logotipos y con las autorizaciones de las personas que están respaldando también esta investigación

entonces sólo con motivos de que quede registrado todo esto para que después yo pueda hacer un análisis de sus comentarios quisiera grabarlo pero para eso yo necesito cómo le comenté anteriormente de que usted me dé su autorización y que quiere grabar esta conversación así que si fueras tan amable si me puede confirmar que me daba súper

BC-OPE-12: sí amigo no hay ningún problema me puede grabar todo lo que usted quiera

JB12: muchas gracias, pues además de agradecerle su confirmación pero le quiero agradecer el tiempo que usted está ocupando porque sé que pues este es un tiempo que usted le digas a su familia y pues me gustaría también agradecerle por participar en este proceso de investigación que es la base para crear nuevas propuestas y mejorar las condiciones laborales en los lugares de trabajo en donde nos permitan poder aplicar todo lo que a través de estas entrevistas pues nosotros podemos recopilar y pues se en relación a esto le comentó de que vamos a hacer siete preguntas nada más esas siete preguntas pues están basadas en el tema de inclusión de mujeres en el trabajo como habíamos platicado y las preguntas que le voy a hacer pues no son nada que tenga que ver con su trabajo o que usted me dé alguna información técnica de nada de eso sino que es básicamente su opinión personal sobre este tema entonces si le parece bien vamos a empezar con la primera pregunta que sería ¿según su percepción qué puestos en el área operativa podrían ser ocupados por mujeres y por qué?

BC-OPE-12: bueno que yo sepa ya y algunas mujeres para usted por ejemplo la ingeniera que trabaja con el área de diseño en el área de control de calidad la ingeniera María René son mujeres que se han metido de lleno en el trabajo y hasta donde yo sé pues son buenas trabajadoras y son muy buenas personas además de estas áreas puede ser que existan pues otras que desconozco, pero creo que principalmente las mujeres podrían estar trabajando en el área de ingeniería.

JB12: ya no sea que según su opinión usted ¿no ve la posibilidad de que alguna mujer podría estar trabajando en el área de la planta por ejemplo en el área de alambre en el área el área de revestido en el área de carpintería todas estas áreas en donde se transforma la materia prima en un producto que va a ser parte de una cama?

BC-OPE-12: ah no, no, no creo que pueda funcionar ahí porque la mujer es muy delicada verdad entonces, aunque si hay mujeres ahí creo que podrían lastimarse y eso no es bueno para nadie va usted porque pues sí irían a lic si después se desaparecerían y quizá después les dé miedo seguir trabajando.

JB12: o sea que ¿no ve la oportunidad de contratar mujeres para el área de operaciones?

BC-OPE-12: no, la verdad que si fuera por mí no lo recomendaría porque se pueden lastimar y eso traería problemas días quiere pues pudieran participar y pudieran trabajar ahí, pero yo creo que no sería lo mejor.

JB12: vamos a pasar a una siguiente pregunta que dice de acuerdo a su experiencia ¿qué tipo de capacitaciones previas necesitan tanto hombres como mujeres para ejercer un puesto operativo? es decir cuando usted entró al área en la que está o bien sus compañeros necesitaba un conocimiento o algún certificado o algún aprendizaje por parte de algún lugar para que usted pudiera hacer las actividades que hace en su puesto actualmente o las aprendió ya en el camino?

BC-OPE-12: ah pues yo venía de trabajar del campo sólo tenía y una experiencia en la mecánica y pues afortunadamente don Luis me dio la oportunidad de poder trabajar acá y me enseñó poco a poco yo tenía un conocimiento muy general también del manejo de algunas máquinas y pues sí quería mucho trabajar entonces me hicieron las entrevistas la señora licenciada me llamó y me dijo de que si tenía la capacidad para poder trabajar en la empresa y después de varias veces que vine a hacer

entrevistas acá pues ya me dijeron de que si podía trabajar y ya pasaron algunos añitos a usted ya unos 11 años de trabajar aquí en empresa.

JB12: ya, entiendo entonces usted dice de que no se necesita ninguna capacitación previa que ya sea hombre o qué ya sea mujer pueden aprender aquí que el trabajo que se tiene que hacer

BC-OPE-12: o sea sí se puede aprender tiene mucho que ver las ganas que uno le echa al trabajo porque si uno no quiera trabajar o no le gusta lo que uno hace pues me va a costar más entonces si uno quiere aprender uno lo puede hacer también

JB12: vamos a una siguiente pregunta que dice de acuerdo a su criterio cuáles serían los retos o las dificultades que se enfrentarían los colaboradores operativos al interactuar con compañeras de sexo femenino qué quiere decir esto que por ejemplo si nosotros contratamos a dos personas mujeres para su área de trabajo y las pusiéramos ahí sin avisarles a ustedes antes qué ventajas o desventajas cree que pudieran sentir los compañeros por interactuar con estas dos nuevas compañeras mujeres que tienen ahora

BC-OPE-12: ah pues yo creo que sería bien raro a usted porque no es algo que se haya dado en la empresa desde hace muchos años por ejemplo la compañera que está en el área de fundas ya tiene varios años de trabajar ahí y pues ya sus compañeros ya sé acostumbraron a convivir con ella aunque tengo entendido que ella no se relaciona frecuentemente con sus compañeros como por ejemplo nosotros a veces nos juntamos para una champús quita o a veces salón almuerzo acomodamos ahí algunas cosas y ya podemos jugar fútbol en la empresa aunque sea un ratito unos 15 minutos a la hora muerto en cambio ella pues prefiere leer o prefiere dedicarse a otras cosas y no a compartir con sus compañeros y creo que eso es algo que te muestra de que sienten raro puede ser que ella sea así como más tímida con mi cita pero creo que principalmente es porque se sienten raro ahora éste no sé si sus números se estén dando bien que es una que esté llegando a sus metas yo digo que

sí porque sino pues ya lo hubieran sacado de ese puesto ibero puesto otra persona pero creo que depende también de cada uno que pues uno pueda cumplir con sus metas verdad

JB12: ya entonces le entiendo que usted ve más desventajas que ventajas de tener mujeres en el área de trabajo?

BC-OPE-12: sí la verdad es que sí porque en la empresa pues que hay una forma de trabajar que ha sido tengo entendido por más de 40 años y en todo ese tiempo pues han habido pocas mujeres entonces sí sería un cambio muy muy grande para poderlo entender rápidamente

JB12: muy bien entonces vamos a ir a la siguiente pregunta que diría en general en toda la empresa ¿cómo cree usted que cambiaría el desempeño a mediano plazo en el área operaciones si se incluyeran a mujeres en cada una por ejemplo que colocaremos a 5 mujeres en el azar es más grande esa tos o una mujer en las áreas más pequeñas que tanto podría cambiar el desempeño para usar los resultados?

BC-OPE-12: pues yo creo que sí contratan a más personas eso quiere decir de que va a haber más ayuda entonces puede ser que los resultados sean buenos pero cómo le digo va a depender también de las ganas que tenga cada persona de poder cumplir con lo que le dice jefe va porque incluso hay muchachos que han llegado que son jóvenes y se mira de que si quieren echarle ganas pero pues al final se asustan se van de la empresa porque no les gusta el trabajo ahí de todos los casos usted si yo le contara lo que he visto por lo que me enteraba pues no me lo creería porque ahí patojos que se ven fuertes que se venga así grandote pero que no les gusta el trabajo que sienten de qué es mucha la presión aves que están acostumbrados a otro tipo de trabajo y no se adapta entonces creo que también tiene que ver con sus papás que les hayan enseñado otras cosas que no sea a trabajar como se debe

JB12: muy bien y usted ¿cree que tiene que ver algo con que sean hombres y mujeres para que sean más comprometidos con el trabajo?

BC-OPE-12: pues yo creo que hay de los dos porque, así como hay mujeres que sacan adelante a sus hijos también hay hombres que no son buenos para trabajar o para hacerse responsables de sus compromisos entonces hay de todo

JB12: muchas gracias vamos a pasar entonces a una siguiente pregunta qué sería de acuerdo a su opinión ¿cómo cree usted que la empresa aplica en el día a día la ley laboral en relación a la inclusión de género en la organización? sólo para poner en contexto esta pregunta recuerda que nosotros como empresa tenemos que regirnos por una letra así como todas las entidades en el país y la ley que regula las condiciones de trabajo es el código de trabajo para que lo administra una entidad del gobierno que se llama ministerio de trabajo ellos tienen este libro dónde está registrado todo lo que se debe hacer para trabajar mi para los derechos de los trabajadores y los derechos también de las empresas tienen un libro de leyes que dice de que no se debe dejar de darle trabajo a alguien sólo porque tenga una religión diferente a la de la empresa o porque su edad sea diferente a la que busca la empresa o porque sea hombre o porque sea mujer sino que todos tenemos derecho a trabajar y esa es la ley que nos ampara para poder ser tomados en cuenta al momento de aplicar a una empresa un trabajo para entonces cómo cree usted de que la empresa donde usted trabaja demuestra que si se cumple esta ley que no rechaza a personas sólo por ser hombre o mujer

BC-OPE-12: ah pues yo he visto de que hay una empresa trabajan varias mujeres ahí con nosotros hay unos en si vieras que son se miran serias pero son buenas personas entonces eso quiere decir de que si contratan mujeres pero en el área de por ejemplo abastecimiento donde ellos tienen que recibir la materia prima los químicos y todo eso no va a ser una mujer va porque es muy pesado para ella entonces tal vez pueda ser alguna otra actividad como ser secretaria o cómo limpiar las áreas donde guardan los toneles de químicos o cosas así pero no hacer un trabajo físico porque te puede

lastimar recuérdese que también las mujeres no tienen los mismos músculos que tienen los hombres porque ahí sí somos diferentes hay muchas cosas en las que somos iguales pero hay cosas que ahí si dios en su sabiduría nos hizo a hombres varones y a las mujeres pues las hizo tan bien así para que nosotros las podemos proteger

JB12: ya, entonces según entiendo usted opina de que ¿la empresa si da la oportunidad mujer, pero para puestos más administrativos o más de estar como de asistente de alguien y no para puestos operativos?

BC-OPE-12: sí pues porque si no te pueden lastimar y la empresa no es mala lo que pasa es que quiere también tener a sus empleados bien para que pueda seguir trabajando y también que puedan trabajar ahí mucho tiempo

JB12: bien entonces esa pregunta se refería a la ley general que aplica para todas las empresas pero también dentro de las empresas hay reglas para poderte llevar bien y que le dicen a los trabajadores de cómo deben comportarse y qué es lo que no deben de hacer para que no los amonesten o que no le llamen la atención eso son códigos internos y la empresa suya también tiene un código interno que se llama código de ética para hacer recuerda que pues ahí a veces recursos humanos les recuerda los valores la misión y la visión de la empresa entonces teniendo en cuenta esta referencia cómo cree usted que ejemplifican la empresa lo que dice en el código ética sobre inclusión de mujeres en el trabajo.

BC-OPE-12: cómo así es así no se le entendí muy bien

JB12: ya, no hay ningún problema, me refiero a que en el código de trabajo que ustedes tienen ahí en su empresa ahí es donde promueven por ejemplo las formas en que uno se puede llevar bien y esas son por ejemplo cumpliendo los valores que ustedes tienen para entonces algunos de esos valores son formas que le dicen por ejemplo hay que respetar sé hay que respetar a todos por igual, verdad, en relación a

sus valores o algún otro contenido que usted se recuerde si promueven que se incluya la mujer o que se respete específicamente a la mujer dentro de los puestos de trabajo se recuerda usted sí habla sobre específicamente mujeres en el código de ética?

BC-OPE-12: ah ya, ya, ya le entendí pues ahí nos dicen de que debemos de ser honrados de que debemos de ser honestos de que debemos trabajar en equipo y eso se refiere tanto a hombres como a mujeres por qué no se va a castigar sólo al hombre por hacer tal cosa o no se le va a decir sólo el hombre que, a tal cosa, sino que eso es en general eso es para todos los que trabajen ahí entonces creo que sí lo dice, pero tampoco me lo sé de memoria todo entonces puede ver algunas cosas que... que no se.

JB12: sí pues entiendo, o puede ser de que ahorita no se recuerda, pero según su opinión entiendo de qué pues sí se promueve respeto en común

BC-OPE-12: sí pues eso

JB12: va, listo entonces para terminar la última pregunta sería si usted sabe si existen algunas herramientas o procedimientos en recursos humanos específicamente a la hora de seleccionar y contratar el personal que tenga que ver con la instrucción de mujer es decir por ejemplo hay áreas donde sí se involucra mucha fuerza ahora donde tienen que cargar colchones que unas 100 libras 120 libras y pues no cualquier mujer pudiera estar capacitada para cargar ese peso pero ¿sabe usted si la empresa a través de recursos humanos o cualquier otra unidad o departamento pueden medir si realmente una mujer puede hacer esas actividades ya sea cargar ya sea utilizar las máquinas para armar alambre y resortes o utilizar las máquinas para cerrar o poner etiquetas sabe usted si hay alguna forma que ellos puedan medir peso?

BC-OPE-12: ay sí me agarró en la vuelta usted no se debería de tener la verdad porque ellos ahí con la vista ellos saben pues sí uno le está mintiendo si uno tiene la capacidad ellos pueden examinarlea uno sí uno está en condiciones de la mente para

poder trabajar entonces si deben de contar con alguno de estos de estas herramientas o alguna forma usted, pero no sé los nombres.

JB12: ya por ejemplo ¿usted recuerda que cuando usted lo contrataron se recuerda haber visto se habían mujeres que también estaba esperando un proceso de contratación para el área que usted estaba aplicando?

BC-OPE-12: ah no, cuando yo vine hacer mi proceso se lo había otro mi compañero que también está en el área donde yo trabajo y de ahí pues sólo hombres de y mujeres sólo la recepcionista y personas que ella trabajaba entró a la empresa, pero no, no he visto que mujeres entre nacer los procesos para trabajar aquí en la en la planta

JB12: muy bien entonces pues muchas gracias eso es lo que yo tenía que preguntarle no sé si durante el transcurso de esta breve conversación usted pues se la haya ocurrido o sea o cuenta de algo que pudiera aportarle a esta investigación como para poderlo agregar en sus comentarios ahorita que todavía estoy grabando

BC-OPE-12: ah pues la verdad que esta interesante la plática la verdad que hay muy pocas mujeres en la empresa y uno a veces pues piensa de que están ahí también como por cuello verdad porque está el caso de esta señora que es esposa de un supervisor pero que cuesta pared en lo que dice pues sí trabaja bien pero no sé si sea eso qué tiene que ver entonces este tipo de reuniones pues nos deja ni qué pensar y poder llegar a entender si estamos haciendo las cosas bien o mal y que después esto ojalá que le llegue también el departamento de recursos humanos para que ellos también puedan tener esta oportunidad de considerar las contrataciones de todos verdad.

JB12: muy bien muchas gracias entonces voy a dejar de grabar ir antemano pues le agradezco su participación.

FIN DE LA ENTREVISTA.