



Universidad de San Carlos de Guatemala
Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Maestría en gestión humana y organizacional

INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA DURANTE LA CRISIS DEL COVID-19, EN LAS MUJERES TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA COMERCIAL GUATEMALTECA

Javier Andrés De Paz Aldana

Guatemala de la Asunción, septiembre del 2023

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal 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. 1519-2023

ORDEN DE IMPRESIÓN TRABAJO DE GRADUACIÓN

09 de septiembre de 2023

Licenciado (a)
Javier Andres De Paz Aldana
Presente

Maestrante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el **Punto DÉCIMO QUINTO (15°)** 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:

“DÉCIMO QUINTO: Se conoció el expediente que contiene el Trabajo de Graduación titulado: **“INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA DURANTE LA CRISIS DEL COVID-19, EN LAS MUJERES TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA COMERCIAL GUATEMALTECA”** de la Maestría en **Gestión Humana y Organizacional**, realizado por :

Javier Andres De Paz Aldana

Registro Académico: 201501000

CUI: 2998700220101

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 Ramirez Orizabal de 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 322-2023

Guatemala 29 de agosto de 2023

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

Licenciada (o)

Javier Andres De Paz Aldana

Maestrante

Licenciada (o) De Paz Aldana:

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 **"INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA DURANTE LA CRISIS DEL COVID-19, EN LAS MUJERES TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA COMERCIAL GUATEMALTECA"**

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

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



c.c archivo
Yerna



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. 007-MGHOA-10-2021

Guatemala, 22 de noviembre de 2,021

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 DE PAZ ALDANA, JAVIER ANDRES con carné 201501000, 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 "INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA DURANTE LA CRISIS DEL COVID-19, EN LAS MUJERES TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA COMERCIAL GUATEMALTECA".

Atentamente,

M. A. Jorge Ernesto Rodas López

Licenciado en Psicología.
Colegiado activo #7980

Javier Andres De Paz Aldana
Licenciado en Psicología
Colegiado 14,518

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
GENERALIDADES	2
1.1. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	2
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.3. JUSTIFICACIÓN	6
1.4. ALCANCES Y LÍMITES	7
1.5. OBJETIVOS	8
1.6. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	9
1.7. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS	10
CAPÍTULO II	11
MARCO CONCEPTUAL	11
2.1 La mujer	11
2.2 La mujer en el contexto guatemalteco	12
2.2.1 Estereotipo de género	12
2.2.2 Violencia contra la mujer	14
2.2.3 Acceso a la educación	15
2.2.4 Fecundidad	15
2.3 La familia	16
2.3.1 La familia guatemalteca y rol de la mujer en ella	17

2.4	El trabajo.....	19
2.4.1	La mujer en el contexto laboral guatemalteco.....	20
2.4.1.1	Desempleo en la mujer.....	20
2.4.1.2	Discriminación de la mujer en el ámbito laboral.....	21
2.4.1.3	Techo de cristal	22
2.4.1.4	Desigualdad de ingresos.....	23
2.4.1.5	Acoso laboral	25
2.5	Consecuencias de la pandemia del COVID- 19 en la familia y el trabajo.	26
2.6	Interacción trabajo-familia	27
2.6.1	Conflicto trabajo-familia	28
2.6.1.1	Factores familiares y laborales en el conflicto trabajo-familia.....	29
2.6.1.2	Consecuencias del conflicto trabajo-familia.....	30
2.6.2	Conciliación trabajo y familia.....	31
CAPÍTULO III.....		33
3.1	Diseño de investigación.....	33
3.2	Sujetos de la investigación.....	33
3.3	Instrumentos	34
3.4	Árbol de categorías	36
3.5	Procedimiento	39
3.6	Diseño y metodología estadística descriptiva para utilizar	40

CAPÍTULO IV	41
4.1 Descripción del proceso de aplicación	41
4.2 Análisis e interpretación de los resultados.....	42
4.2.1 Discusión de resultados.....	62
4.3 Base de datos	65
CAPÍTULO V	66
5.1 Conclusiones.....	66
5.2 Recomendaciones.....	67
CAPÍTULO VI	68
6.1 Nombre de la propuesta:.....	68
6.2 Análisis de los participantes.....	68
6.3 Análisis de los problemas.....	72
6.3.1 Árbol de problemas	73
6.4 Análisis contextual y diagnóstico.....	74
6.5 Análisis de objetivos.....	78
6.6 Análisis de alternativas	79
6.6.1 Viabilidad de opciones	80
6.7 Marco conceptual	83
6.8 Matriz de proyecto.....	87
6.9 Presupuesto	95

6.10 Cronograma	97
6.11 Evaluación de la propuesta.....	104
REFERENCIAS.....	106
ANEXOS	111

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Describe las categorías del estudio.	10
Tabla 2 Muestra los datos de ingresos por categorías laborales, según sexo..	24
Tabla 3 Muestra el ingreso promedio mensual según sector económico..	25
Tabla 4 Muestra el Árbol de categorías.....	38
Tabla 5 Tabla de vinculación del árbol de categorías y las respuestas de las participantes..	43
Tabla 6 Enfermedad por coronavirus.....	45
Tabla 7 Miedo al contagio.....	45
Tabla 8 La familia como motivación o apoyo.	46
Tabla 9 Condiciones laborales precarias.....	48
Tabla 10 Ausencia de apoyo de la empresa.....	50
Tabla 11 Ausencia de apoyo en el transporte..	51
Tabla 12 Horario complejo.....	53
Tabla 13 Problemas salariales.....	53
Tabla 14 Mala relación laboral con el jefe.	55
Tabla 15 Sororidad.	56
Tabla 16 Dependencia de la Familia.....	57
Tabla 17 Sobrecarga del trabajo doméstico.....	59

Tabla 18 Familia como obstáculo	60
Tabla 19 Familia como apoyo.	61
Tabla 20 Muestra los actores involucrados en el proyecto.	71
Tabla 21 Información relevante sobre las alternativas planteadas por el investigador.	79
Tabla 22 Análisis de la viabilidad de las alternativas planteadas por el investigador.	81
Tabla 23 Descripción detallada del propósito, componentes y actividades del proyecto planteado.	94
Tabla 24 Desglose del presupuesto planteado para la ejecución de la propuesta.....	96
Tabla 25 Diagrama de Gantt representando la temporalidad de cada una de las actividades a ejecutar dentro del proyecto.	103

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 La ilustración muestra la descripción de los problemas encontrados dentro de la organización a través de la figura de un árbol.	73
Ilustración 2 La ilustración muestra las posibles soluciones ante las problemáticas encontradas a través de la figura de un árbol.	78

INTRODUCCIÓN

La interacción trabajo-familia es un fenómeno muy importante y de gran repercusión dentro del ámbito laboral, múltiples problemas en el trabajo se desencadenan por problemas dentro del círculo familiar, del mismo modo, problemas dentro de la familia son provocados por circunstancias que surgen dentro del espacio de trabajo o relacionados a él. Ambas esferas se influyen mutuamente pudiendo generar tanto problemáticas como también una conciliación en la relación o un equilibrio.

La inserción de la mujer a la fuerza laboral ha provocado que se vean incluidas directamente en este fenómeno y experimenten las consecuencias de ese vínculo inquebrantable que antes era exclusivo de los hombres. En la actualidad este fenómeno tiene una fuerte implicación en la vida de la mujer trabajadora, sobre todo en las naciones donde predomina una cultura patriarcal como lo es Guatemala, donde recae en ellas múltiples responsabilidades familiares como el cuidado de los hijos, otros familiares, el trabajo doméstico, además de la opresión, violencia y desigualdades de la que aún son víctimas. Todo esto sumado a las obligaciones del trabajo remunerado.

Ante la relevancia de la problemática en el país, el presente estudio cualitativo con diseño fenomenológico tuvo como objetivo principal analizar la interacción trabajo-familia durante la crisis del COVID-19, de las mujeres trabajadoras de una empresa comercial guatemalteca, respondiendo a la pregunta principal, ¿cómo es la interacción trabajo-familia durante la crisis del COVID-19, de las mujeres trabajadoras de la empresa comercial guatemalteca?

La información fue recolectada por medio de entrevistas a profundidad, el análisis posterior de la información permitió alcanzar los objetivos planteados ayudando a determinar que dentro de la empresa objeto de estudio las mujeres trabajadoras experimentan condiciones laborales precarias. En relación con los hallazgos de la investigación la propuesta se encamino hacia un proyecto de “Promoción de la igualdad de género y condiciones laborales dignas” con el fin de promover cambios dentro de la organización para la consecución de condiciones laborales dignas, interviniendo en aquellas identificadas como precarias a través del análisis de la información.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

1.1. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Área: Psicología del trabajo

Línea: Trabajo de mujeres

Guatemala es un país donde se mantiene la estructura patriarcal, la cultura aún sigue marcada por diversos aspectos misóginos y machistas, esto provoca la opresión, sumisión, perpetuidad de estereotipos y prejuicios hacia la mujer. En el ámbito laboral guatemalteco la mujer todavía vive condiciones que obstaculizan su bienestar y su desenvolvimiento óptimo, así también vive condiciones marcadas por estereotipos de género dentro de la familia a la cual pertenecen, mismas que han surgido históricamente y que generan condiciones de vida inadecuadas para ellas, sobre todo si esta cumple el doble rol productivo y reproductivo (FLACSO, 2018; PNUD, 2019).

En este estudio se analizaron los factores que caracterizan el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado que la mujer realiza dentro del hogar durante la crisis provocada por la pandemia del COVID-19. Además de cómo todos estos factores influyen en su interacción trabajo-familia, mismo que tiene consecuencias en su incorporación en el ámbito laboral y en la dinámica familiar, por lo tanto, en su bienestar físico y emocional (CIEPs, 2018).

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para Geurts et al. (2005) la interacción trabajo familia es: “un proceso en el que el funcionamiento (comportamiento) de un trabajador en un dominio (por ejemplo, hogar) es influido (negativa o positivamente) por ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido en el otro dominio (por ejemplo, trabajo)” (p. 322). El trabajo y la familia pertenecen a esferas distintas, ya que la primera es pública y la segunda privada a pesar de esto están fuertemente vinculadas. Las personas deben trabajar y generar ingresos para atender las necesidades económicas propias y familiares y dedicar tiempo a los cuidados, los afectos y las tareas no remuneradas del hogar (OIT, 2009).

En la actualidad este fenómeno cobra importancia en la vida de las mujeres porque sin duda alguna han ido incluyéndose en el ámbito laboral cada vez más, sin embargo, la mujer guatemalteca aún experimenta algunas limitantes dentro del ámbito laboral que pueden influir en esta relación, según el instituto nacional de estadística (INE, 2019) el promedio nacional de ingresos de la mujer es de Q2,083 y el hombre Q2,438, es decir la mujer trabajadora ingresa en promedio menos que el hombre trabajador guatemalteco esto implica que existe una brecha salarial.

Muchas empresas guatemaltecas durante la crisis han continuado sus labores de forma presencial, al no tener los recursos para el teletrabajo o porque simplemente su mercado no funciona por la virtualidad, la reducción de la demanda del mercado en estas provocó que las ganancias disminuyeran por lo tanto las empresas tuvieron que recurrir a la reducción de salarios o suspensión de contratos, según el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF,2020) el 46% de las empresas han suspendido contratos, de estas 6 de cada 10 ha suspendido el contrato de manera parcial, además el 32% de las empresas han recurrido al diferimiento de pagos. Las mujeres al tener ingresos menores que los del hombre, esta reducción salarial y el diferimiento de pagos puede traer mayores repercusiones en su economía.

Múltiples estudios realizados por la FLACSO en Guatemala como *Me cambio la vida* (2015), *Vidas silenciadas* (2019) y *¿Cuál es el problema?* (2018) confirman que el país aún conserva una cultura patriarcal donde la mujer está marcada por estereotipos, continuar con el trabajo presencial durante la pandemia dentro de este tipo de cultura

puede provocar que las mujeres se vean sometidas a seguir cumpliendo con sus labores a pesar del peligro que esto representa. Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU,2020b) las medidas restrictivas del periodo de la pandemia han provocado diversas consecuencias en las mujeres como la pérdida de autonomía, el incremento del riesgo de violencia de diversos tipos, el escaso acceso a mercados además de la violación de sus derechos laborales.

También el funcionamiento y dinámica familiar marcado por estereotipos puede influir de una manera significativa en la mujer guatemalteca a sobrecargar el trabajo doméstico, ya que “la carga de trabajo de cuidados se incrementa debido al cierre de escuelas, el aislamiento preventivo en los hogares y la necesidad de contención emocional de los demás miembros de la familia ante a la incertidumbre producida por la pandemia” (ONU, 2020a, p.2). Todo esto puede provocar el conflicto trabajo-familia en las mujeres trabajadoras, el cual se define según Pinto (2015) como “una forma de conflicto de rol en que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto” (p.16).

Por esto mismo el propósito de este estudio cualitativo con diseño fenomenológico fue analizar la interacción trabajo-familia durante la crisis del COVID-19 en las mujeres trabajadoras de una empresa comercial guatemalteca en el año 2020. Dando respuesta a las preguntas: ¿Cómo es la interacción trabajo-familia durante la crisis del COVID-19, de las mujeres trabajadoras de la empresa comercial guatemalteca?, ¿Cuáles son los desafíos y las fortalezas en el ámbito laboral y familiar de las mujeres trabajadoras de la empresa comercial guatemalteca?, ¿Cuál es la experiencia de las mujeres trabajadoras de la empresa comercial guatemalteca sobre la interacción trabajo-familia durante la pandemia del COVID-19? Y ¿Qué experiencias facilitan la conciliación trabajo-familia en las mujeres trabajadoras de la empresa comercial guatemalteca?

Se hizo uso de la teoría feminista, basándose principalmente en los autores: Luce Irigaray, Ignacio Martín-Baró, Élisabeth Roudinesco, Pichón Riviere, Marie-France Hirigoyen, para desarrollar temáticas dentro del marco conceptual tales como estereotipos, estereotipo de género, familia y trabajo, interacción trabajo-familia, conflicto trabajo-familia entre otros.

Este estudio fue relevante ya que aportó conocimiento sobre la interacción trabajo-familia de las mujeres trabajadoras durante el periodo de crisis del COVID-19, fue significativo en cuanto a que aún no se manejaba un conocimiento amplio de cómo se vio modificada la interacción durante este periodo de crisis en donde las mujeres, por el rol que cumplen en las familias y por la desigualdad de género que sigue existiendo en el ámbito laboral, vieron modificada de una manera significativa. También fue útil para conocer la experiencia de las trabajadoras sobre esta interacción, las fortalezas y desafíos en el ámbito laboral y familiar de las mujeres trabajadoras, así como para identificar experiencias que puedan facilitar la conciliación trabajo-familia. Todos estos aspectos abordados por el estudio fueron significativos en el área de salud y seguridad ocupacional además del área de compensaciones y beneficios dirigidos específicamente para el grupo de la mujer.

La información se recolectó haciendo uso de entrevistas a profundidad para obtener información amplia y profunda acerca del fenómeno a estudiar durante el periodo de crisis. Se pudo llevar a cabo porque se contó con los conocimientos y recursos necesarios, así como la población muestra identificada para obtener la información, misma que es valiosa y novedosa, ya que la situación de la pandemia invitó a generar nuevo conocimiento a partir de las nuevas condiciones de vida y laborales.

1.3. JUSTIFICACIÓN

Guatemala es un país que se caracteriza por tener una cultura patriarcal en donde la mujer es vista como apropiable e incapaz de tomar sus decisiones, en donde debe de ejercer el rol de única cuidadora del hogar, aunque trabaje, los estereotipos y desigualdad se mantienen tanto en el ámbito laboral como en el familiar (FLACSO,2018; PNUD, 2019). Estas características del país provocan que el estudio del fenómeno de la interacción trabajo-familia sea un tema de interés y relevancia ante los múltiples factores que pueden estar influyendo la misma.

El presente estudio representó un aporte importante al conocimiento sobre cómo es la interacción trabajo- familia de las mujeres trabajadoras durante la pandemia, también del conocimiento de los desafíos y las fortalezas dentro del ámbito laboral y familiar que experimentan las mujeres, así como las experiencias que pueden facilitar la conciliación trabajo-familia. Fue relevante ya que abordó el fenómeno en el contexto de la nueva realidad social provocada por la pandemia que significó un cambio en la interacción de las mujeres trabajadoras guatemaltecas. Además, se pudo llevar a cabo gracias a que se contó con los conocimientos y recursos necesarios, así como con la población para obtener la información.

Es de trascendencia identificar experiencias que faciliten la conciliación trabajo-familia de las mujeres trabajadoras y que las organizaciones estén conscientes de los diversos factores que pueden estar interviniendo en esta relación. Por esto mismo este estudio toma aún más relevancia en la gestión humana pues sirve como recurso para mejorar las condiciones laborales de la mujer.

1.4. ALCANCES Y LÍMITES

El estudio tuvo un diseño fenomenológico con alcance descriptivo, este pretendía especificar cómo fue la interacción trabajo-familia en la crisis del COVID-19 de las mujeres trabajadoras de una empresa comercial guatemalteca. Recolectando datos y reportando información sobre los desafíos y las fortalezas en el ámbito laboral y familiar de las mujeres trabajadoras de la empresa, su experiencia en la interacción trabajo-familia durante la pandemia, como también las experiencias que facilitan la conciliación trabajo-familia. Información que se recogerá a través de entrevistas a profundidad.

Las limitantes del proceso fueron el escaso tiempo que se tuvo para realizar la investigación, el difícil acceso a los participantes debido al distanciamiento social y confinamiento derivado de la pandemia del coronavirus, así como la carga laboral de las mismas participantes dentro de la investigación y el padecimiento de la COVID-19 por parte del investigador lo que dificultó la aplicación del instrumento.

1.5. OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar la interacción trabajo-familia durante la crisis del COVID-19, de las mujeres trabajadoras de una empresa comercial guatemalteca.

Objetivos Específicos

Identificar los desafíos y las fortalezas en el ámbito laboral y familiar de las mujeres trabajadoras de la empresa comercial guatemalteca.

Conocer la experiencia de las mujeres trabajadoras de la empresa comercial guatemalteca sobre la interacción trabajo-familia durante la pandemia del COVID-19.

Identificar experiencias que faciliten la conciliación trabajo-familia en las mujeres trabajadoras de la empresa comercial guatemalteca.

1.6. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo es la interacción trabajo-familia durante la crisis del COVID-19, de las mujeres trabajadoras de la empresa comercial guatemalteca?

¿Cuáles son los desafíos y las fortalezas en el ámbito laboral y familiar de las mujeres trabajadoras de la empresa comercial guatemalteca?

¿Cuál es la experiencia de las mujeres trabajadoras de la empresa comercial guatemalteca sobre la interacción trabajo-familia durante la pandemia del COVID-19?

¿Qué experiencias facilitan la conciliación trabajo-familia en las mujeres trabajadoras de la empresa comercial guatemalteca?

1.7. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

Tabla 1

Tabla de categorías

Categoría		Definición conceptual	Definición operacional
Interacción familia	trabajo-	“un proceso en el que el funcionamiento (comportamiento) de un trabajador en un dominio (por ejemplo, hogar) es influido (negativa o positivamente) por ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido en el otro dominio (por ejemplo, trabajo)” (Geurts et al., 2005, p. 322).	Entrevistas a profundidad. Trabajo: Salario Transporte Horario Relación con los compañeros y jefe. Medidas de higiene. Familia: Relación con la pareja. Cuidado de los hijos y enfermos Tiempo invertido en el trabajo doméstico. Relación con los hijos y otros familiares
Conflicto familia	trabajo-	“una forma de conflicto de rol en que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto” (Pinto, 2015, p.16).	Entrevistas a profundidad Conflicto provocado por la familia. Conflicto provocado por el trabajo.

Tabla 1 Describe las categorías del estudio. Fuente: Elaboración Propia.

CAPÍTULO II

MARCO CONCEPTUAL

2.1 La mujer

La Real Academia Española (RAE, 2020) define de 4 formas distintas lo que puede ser una mujer, la primera es una persona del sexo femenino, otra es una mujer que ha llegado a la edad adulta, otra es que tiene cualidades consideradas femeninas por excelencia. Y por último la esposa o pareja femenina habitual, con relación al otro miembro de la pareja.

La RAE es una organización reconocida a nivel mundial y define a la mujer siendo esposa o cumpliendo con las características femeninas esperadas por la sociedad, muestra suficientemente significativa de la cultura patriarcal que se mantiene y que define a la mujer. La palabra mujer ya indica subordinación, a la hora de proporcionar una definición sobre ella se toma en cuenta la proporcionada por la cultura masculina, que sirve para mantener una jerarquía en la que se posiciona como superior al hombre.

La naturaleza de la mujer solo es definida como buena cuando se somete a lo que se espera de ellas, la virgen-madre, reproductora de los hijos del padre, que estimula el deseo del hombre. Cuando se busca la igualdad de la mujer y el hombre se busca que la mujer sea hombre en todo, se le deja un papel de reproductora en lugar de productora, lo que la sigue ubicando en un papel subordinado (Irigaray, 1985).

En un país en vías de desarrollo como lo es Guatemala, aún existen estereotipos, prejuicios, desigualdad, discriminación, violencia que son mantenidos por la cultura patriarcal y repercuten enormemente en las condiciones de vida de un grupo vulnerable como lo es el de las mujeres. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2018) la población censada en 2018 está repartida en 7,678,190 de mujeres que significan el 51.5% de la población y 7,223,096 hombres que significan el 48.5%. Los porcentajes variaron en cuanto a los censos de 1994 y 2002, cuando se registraron 4,228,305 (50.7%) y 5,740,357 (51.1%) mujeres. El índice de masculinidad refleja que por cada 100 mujeres en Guatemala hay 94 hombres, las mujeres son mayoría en Guatemala, a pesar

de eso son segregadas, discriminadas, oprimidas, violentadas, experimentando condiciones de vida de una minoría.

2.2 La mujer en el contexto guatemalteco

2.2.1 Estereotipo de género

Martín- Baró (1990) afirma que un estereotipo es una creencia rígida sobre el carácter de algún grupo, institución o proceso humano. Estos funcionan como una especie de evaluación muy fuerte principalmente negativa, aunque no siempre, en algunas ocasiones la evaluación puede resultar positiva. Estos surgen a partir de un elemento que existe en la realidad, el cual se deforma y se vuelve absoluto y general para el grupo, proceso o institución. Los estereotipos constituyen una deformación de la realidad y ocultan realidades sociales. Este mismo deformar y ocultar suele ser socialmente funcional, es decir, responde a una necesidad del orden social establecido.

Los estereotipos se caracterizan por ser una verdad incompleta que tiene un carácter emocional que dificulta su modificación, incluso aunque los hechos demuestren su falsedad. Por lo general los estereotipos, como todas las creencias, tienen un sentido social muy claro, ya que han sido socialmente elaborados. Es decir, tienen una función social que responde a intereses concretos. Que los estereotipos cumplan una función social no significa que conlleven un beneficio, por el contrario, con frecuencia son obstáculos para la humanización y crecimiento de las personas, ya que condicionan sus relaciones sociales e intervienen de forma negativa en su interacción (Martín-Baró, 1990).

En este sentido la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2016) define los estereotipos de género como:

Generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipificadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras,

acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos (p.38).

Esta condición provoca que las mujeres guatemaltecas aprendan a ser para los otros, casi hasta regalar su tiempo, su dinero, sus bienes, sus aspiraciones, principalmente a sus familias, es decir sus hijos y pareja, así como a su entorno, esto se ve reflejado en la gestión de dinero propio, tierra y vivienda, donde regularmente ceden la gestión del dinero y la vivienda a los hombres. Las mujeres desde niñas son ubicadas en los espacios privados asignándoles tareas del hogar y cuidado, todo esto desde un sistema patriarcal, que asume estas responsabilidades como naturales a su sexo (FLACSO, 2015; 2018).

La condición de la mujer ha sido construida históricamente ajena a lo natural, contrario a su biología. El conjunto de cualidades y características atribuidas sexualmente a las mujeres que van desde formas de comportamiento y actitudes como el recato, el servicio, la delicadeza, capacidades intelectuales y físicas, como la debilidad, menos inteligencia que el hombre, escasa habilidad para llevar a cabo tareas que impliquen fuerza, etc. Hasta su lugar en las relaciones sociales y económicas, así como también la opresión la cual las somete. Todas y cada una de ellas han sido construidas socialmente a través de una cultura patriarcal que considera que todas estas características y cualidades son producto de la biología o determinación congénita (Lagarde, 2005).

Precisamente esta clase de estereotipos al ser construidos socialmente provocan que cualquier mujer inmersa en esta sociedad guatemalteca a través del proceso de socialización haya interiorizado estos y los haya hecho parte de su propia personalidad, de su ser en el mundo y frente a los otros, a su vez esto genera que la mayoría de las mujeres guatemaltecas sean seres humanos sumisos y toleren mucho más de lo que deberían, hasta el punto de callar múltiples manifestaciones de violencia o cualquier clase de injusticias contra ellas.

2.2.2 Violencia contra la mujer

En Guatemala a pesar de la lucha por los derechos de la mujer aún no existe una sensibilidad difundida en cuanto a la violencia se refiere, si bien existe más sensibilidad ante esta problemática que en épocas anteriores, ya que se prohíben muchas cosas que antes se podían hacer, la violencia no ha desaparecido, sigue existiendo y se manifiesta abiertamente en ocasiones o se manifiesta de una forma más sutil. Se condena en todas partes, pero esa condena moral de principio sólo afecta a su parte visible, ya que se permite la perpetuación de las violencias graves por poco que sólo afecten a los más vulnerables, es decir, las mujeres y los niños.

En una sociedad machista y clasista la violencia contra la mujer es algo común sobre todo en las relaciones de pareja. Es muy difícil creer que esta problemática se da en casi cualquier clase social, esto provoca que se les atribuya sólo a las clases desfavorecidas. Pero existen hombres violentos en todos los ámbitos. La violencia siempre funciona como un medio de dominación, pues el hombre no pega a la mujer por querer dejarle el ojo morado sino para señalar que debe portarse bien. Esto sin duda obstaculiza el cumplimiento de las tareas que corresponden a la mujer en su rol de mujer trabajadora pues primero debe de obedecer al hombre, en su rol de esposa, después como madre de lo contrario la violencia se usará como instrumento para la obediencia (Hirigoyen, 1999).

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2018) Guatemala es uno de los países con la mayor tasa de muertes violentas de mujeres en América Latina la tasa de feminicidios por cada 100,000 mujeres es de 2.0 ocupando el cuarto puesto tan solo por detrás de El Salvador (6.8), Honduras (5.1), Bolivia (2.3).

Desde el año 2000 hasta el año 2020 se han registrado en Guatemala 12,188 muertes violentas de mujeres, durante los primeros cuatro meses de lo que va en el año 2020, se han registrado un promedio de 55 denuncias diarias por violencia contra la mujer, antes del periodo de confinamiento se reportaban 30 a 32. El 30% de denuncias realizadas al ministerio público son realizadas por el grupo de mujeres y niñas. En cuanto a desapariciones, la Alerta Isabel – Claudina ha reportado en promedio 4 mujeres desaparecidas diarias durante el año 2020 (MP, 2020).

2.2.3 Acceso a la educación

Las estadísticas del analfabetismo y nivel de escolaridad son reveladores el 15% de los hombres guatemaltecos son analfabetas, por el contrario, la tasa de analfabetismo en las mujeres es del 21.7%, así pues, el 19.4% de las mujeres no tiene ningún nivel de escolaridad mientras que los hombres sin ningún nivel de escolaridad ocupan el 13.3% (INE, 2018). Esto es una prueba de que se ha avanzado en la lucha por erradicar el analfabetismo en el país, además de ampliar el acceso a la educación sin embargo aún no se ha logrado llevar a cabo por completo y siguen existiendo espacios a los que aún no se llega.

Estos datos también son muestra de que la educación es desigual por el género, las mujeres siguen teniendo menos oportunidad de superarse a través de su crecimiento académico e intelectual que les puede proporcionar una mejor oportunidad de empleo, mismo que se verá reflejado en mejores ingresos. El acceso a la educación de una forma desigual también funciona como un vehículo para mantener a la mujer oprimida, ya que refuerza la creencia sobre que la mujer es menos capaz que el hombre.

2.2.4 Fecundidad

La fecundidad mide la cantidad de hijos e hijas nacidos vivos que han tenido las mujeres, se mide a partir de los doce años en adelante y señala que las mujeres que han tenido hijos a partir de esa edad el promedio nacional es de 3.8 hijos. El promedio de esta fecundidad varía en cuanto al grado de escolarización de la mujer, las que accedieron a la educación universitaria obtuvo un promedio de 1.9 hijos en cambio las mujeres que aseguran no tener ningún nivel académico obtuvieron un promedio de 4.5 hijos (INE, 2018).

Estos datos afirman que las mujeres que no logran tener acceso a la educación, mismo que influye en el acceso a una educación sexual por consiguiente en el conocimiento de métodos anticonceptivos, son las que en promedio tienen más hijos en el territorio guatemalteco, lo que refleja una de las causas de la perpetuación del sometimiento de la mujer, ante la supuesta obligación de tener que cuidar a varios hijos que directamente

afecta en su rol productivo ya que tener a cargo a varios hijos representa una mayor dificultad para cumplir con su rol dentro del trabajo.

Por otra parte, las oportunidades de trabajo son casi nulas dada la inexistente preparación académica, por lo que su inclusión en el mercado laboral se complica, la mayoría recurren a trabajar en el servicio doméstico donde tienen ingresos limitados o no trabajar y dedicarse al hogar, lo que mantiene la dependencia económica hacia el hombre (FLACSO, 2015).

2.3 La familia

Para Roudinesco (2002) la familia anteriormente se definía como un conjunto de personas que tienen un vínculo ya sea por el matrimonio o por la filiación, en este rubro también se pueden incluir la descendencia de los individuos. Muchas veces la familia se podía definir como un grupo, no obstante, esta no está organizada como un grupo sino como una estructura jerárquica, centrada en la dominación patriarcal. Según esta definición la familia está compuesta por diversos tipos de relaciones como lo pueden ser el vínculo entre el amo y el esclavo, la asociación entre el esposo y la esposa, el lazo entre el padre y los hijos.

Esta se caracterizaba universalmente por una alianza que se ve reflejada en el matrimonio y por una filiación con los hijos que surgen de este matrimonio a partir de estas características universales surge la definición general en donde se entiende que la familia surge únicamente de la unión de un hombre y una mujer, el sexo femenino con el masculino. Las características universales de la familia entonces venían determinadas por las diferencias sexuales biológicas, sumándole que para que surjan estas familias estas deben de surgir de otras dos familias, una de donde desciende el hombre y la otra donde descienda la mujer que formarán posteriormente el matrimonio y luego la filiación que constituirá otra nueva familia (Roudinesco,2002).

Esta definición traía consigo las características fundamentales de la familia en las que se incluía la dominación del hombre, la sumisión de la mujer y la dependencia de los hijos. Sin embargo, el concepto de familia se ha modificado y se han ido agregando nuevos

aspectos a la definición, los diversos tipos de familias que han surgido a lo largo del tiempo debido a los cambios sociales, han obligado a modificar el concepto, por ejemplo, ahora existen las familias extensas, las familias monoparentales, las homoparentales, de acogida, ensamblada, la familia de padres separados. Por esto mismo ahora la familia se puede entender de diversas formas la Organización internacional del Trabajo (OIT, 2002) la define como:

Conjunto de personas unidas por lazos de parentesco o relación afectiva, que viven bajo un mismo techo y que comparten recursos y/o responsabilidades. En sentido más amplio, incluye también a las personas con lazos de parentesco que no viven en el mismo hogar, así como también a las personas sin vínculos de parentesco, que han sido integradas en forma permanente al círculo familiar. Hay diferentes tipos de familias, entre los cuales destacan: familia biológica que está compuesta por padres e hijos biológicos; familia extendida que incluye además de los padres e hijos a parientes consanguíneos que viven en proximidad; familia nuclear integrada por los padres y los hijos, sean estos biológicos o adoptivos; familia monoparental que consta de un solo progenitor y sus hijos (p.15).

A pesar de los cambios y movimientos sociales además de la evolución del concepto no ha significado un gran cambio en el concepto que tiene el guatemalteco promedio sobre la familia, aún se mantiene vigente una definición tradicional, caracterizada por estereotipos.

2.3.1 La familia guatemalteca y rol de la mujer en ella

Según Martín-Baró (1990) existe un tipo único de familia ideal, que influenciado por las creencias religiosas ampliamente difundidas del cristianismo consideran este ideal como lo natural y que habría sido querido directamente por Dios. Esta familia ideal sería monógama, patriarcal, matricéntrica y estable. Este proceso de idealización de este tipo de familia promovido por las ideas y creencias interiorizadas fueron divulgadas por el cristianismo, forman parte del superyó de la mayoría de las creyentes que sigue la religión cristiana y que ve como la figura maternal la iglesia y la figura paternal a Dios.

Esto mismo genera que la distribución, la división social del trabajo familiar asigna al hombre el papel principal de proveedor externo y a la mujer el auxilio y mantenimiento interno. Lo que significa que a la mujer se le asignan directamente las tareas del hogar, del cuidado de este que no es remunerado y al hombre se le da la oportunidad de ir al trabajo remunerado y que dará un sustento económico a la familia, haciendo dependiente a la mujer del hombre en todo lo que se relaciona al ámbito económico. La idea sobre que la crianza de los hijos sobre todo en los primeros años de vida corresponde únicamente a la madre, aún se mantiene, independientemente de si la mujer a pesar de las creencias e ideas preestablecidas pueda acceder a un trabajo remunerado, ella representa siempre la familia delante de los profesores o la dirección (Martín-Baró, 1990).

Esta idea de Baró está muy relacionada con lo que es hoy en día la familia en Guatemala. En el contexto nacional la familia es una de las instituciones sociales más fuertes en la reproducción de la división sexual del trabajo. En esta existe un tipo de socialización familiar marcado por la ausencia total o por periodos prolongados del padre, esto provoca que el proceso socializador se centre en la figura de madre. Sin embargo, no puede obviarse que tanto la ausencia del padre, como la responsabilidad asignada a la madre, desarrollan procesos de socialización que forman parte del sistema patriarcal (FLACSO, 2018).

En los casos donde la mujer, se incorpora a la fuerza de trabajo cumple con un doble rol según la organización de las naciones unidas (ONU, 2016) son:

- Roles productivos: Actividades realizadas por hombres y mujeres con el fin de producir bienes y servicios ya sea para la venta, intercambio, o para satisfacer las necesidades familiares de subsistencia.
- Roles reproductivos: Actividades necesarias para asegurar la reproducción de la fuerza laboral de la sociedad. Estas incluyen el trabajo en la casa como limpiar, cocinar, tener y criar hijos/as, y cuidar a familiares. Estas tareas en general son realizadas por las mujeres (p.63).

Evidentemente al ser las mujeres trabajadoras las que se involucran directamente en los dos roles, representa un gran obstáculo poder compaginar ambos y que no haya precisamente un conflicto. Los procesos de socialización en la sociedad patriarcal guatemalteca han orillado a las mujeres a tomar como parte fundamental de su ser la abnegación, la renuncia de sus propios intereses, deseos y hasta su vida en favor de las de los demás, principalmente su familia, esta decisión de renuncia no solo mantiene su opresión, sino que muchas veces genera un desequilibrio en la interacción trabajo-familia, ya que las hace sentir culpables al abandonar o descuidar a su familia por ir a trabajar, o también al estar cumpliendo una meta propia y descuidando el hogar, la mujer abnegada siempre buscará el bienestar de los demás ante el propio, esto muchas veces se ve reflejado en el ámbito laboral, por ejemplo en renunciaciones en los puestos de trabajo que ocupan demasiado tiempo y no permiten ocuparse lo necesario del hogar.

2.4 El trabajo

Según la OIT (OIT, 2004) el “trabajo es 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 de sustento necesarios para los individuos.” La mujer trabajadora es aquella a quien se incluye tanto las actividades remuneradas que se realizan en el marco del mercado, como aquellas no remuneradas que se llevan a cabo fuera de él. El bienestar de las sociedades y el crecimiento de las economías se produce gracias al trabajo que realizan mujeres y hombres, sea remunerado o no remunerado.

La ONU (ONU, 2007) afirma que el trabajo doméstico es la principal fuente de empleo para las mujeres de América latina y el caribe, región a la que pertenece Guatemala. El servicio doméstico por lo general está contemplado en las legislaciones laborales, específicamente en la de Guatemala, sin embargo, se ha regulado sin tomar en cuenta los derechos que gozan los trabajadores de las demás categorías laborales, esto precisamente deja vulnerable a las mujeres trabajadoras que se incluyen en la categoría del trabajo doméstico que por razones obvias son las que viven en condiciones de pobreza.

Las mujeres que se dedican al trabajo doméstico experimentan explotación, en cuanto a la jornada laboral e ingresos, la mayoría de las mujeres ganan menos del sueldo mínimo establecido y trabajan horas extras que jamás son remuneradas, ni siquiera vistas como una posibilidad de pago. Así también existe el trabajo doméstico no remunerado del cual mayoritariamente son partícipes las mujeres el cual comprende el cuidado del hogar, de los hijos, de los enfermos de la familia, entre otros. Esto provoca que de una jornada laboral de 12 horas promedio las mujeres ocupen más de cinco en actividades incluidas en el trabajo doméstico no remunerado, por el contrario, los hombres, de una jornada promedio de 10,7 horas, 7,8 son remuneradas (ONU, 2007).

2.4.1 La mujer en el contexto laboral guatemalteco

2.4.1.1 Desempleo en la mujer

Según el INE (INE, 2019) la población económicamente activa en Guatemala abarca todas las personas de 15 años o más, que en la semana que se realizó la encuesta nacional de empleo e ingresos realizaron algún tipo de actividad económica, incluyendo a las personas que estaban disponibles para trabajar y realizaban gestiones para encontrar un trabajo. Se incluyeron también las personas que durante la semana de referencia no buscaron trabajo activamente por razones de mercado, pero estaban dispuestas a iniciar un trabajo de forma inmediata.

A partir de esta población es donde se toma la población desempleada la cual es de 2.8% a nivel nacional, de las personas desempleadas el 46% son mujeres y el 54% son hombres, es decir las mujeres aparentemente tienen más oportunidades de trabajo, nada más lejos de la realidad dentro del grupo de las personas ocupadas se encuentra el grupo de las personas del sector informal el cual prácticamente es el motor de la economía guatemalteca. Las personas en este sector se encuentran en diversas categorías tales como: Empleadores, empleados y obreros de empresas de menos de 6 personas, todos los trabajadores por cuenta propia o autónoma, excluyendo profesionales y técnicos, todos los familiares no remunerados y ocupados en servicio doméstico (INE, 2019).

El 71% de los guatemaltecos ocupados, trabajan en el sector informal, las mujeres que se encuentran ocupadas el 74% lo hace en este sector (INE, 2019). Esto mismo muestra

que evidentemente las mujeres sufren menos desempleo en comparación con los hombres, sin embargo, esta estadística es engañosa en cuanto a que se incluyen a las personas del sector informal que contiene a los trabajadores por cuenta propia y las personas ocupadas en servicio doméstico que la mayoría son mujeres con condiciones laborales paupérrimas, las estadísticas sirven en muchos sentidos, pero muchas veces también ocultan trasfondos como este. Las mujeres siguen siendo segregadas y discriminadas en el ámbito laboral.

2.4.1.2 Discriminación de la mujer en el ámbito laboral

La tasa de participación en la fuerza de trabajo se toma en proporción de la población en edad de trabajar que participa en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando empleo, en Guatemala la participación de la mujer es abismalmente inferior a la del hombre, mientras el hombre tiene una tasa de participación del 85.0%, la mujer tan solo tiene el 41.1% (PNUD, 2019).

La discriminación es un tema que a pesar de los continuos movimientos sociales que se dan hoy en día aún existe, en diversas partes del mundo se pueden encontrar noticias sobre la discriminación que sufren las personas por su raza, su género, religión, orientación política, su preferencia sexual, sus condiciones físicas o intelectuales. Está claro que la discriminación puede ser de diversos tipos. La mujer en diversos ámbitos de la sociedad sufre discriminación, en uno de los espacios donde se puede observar de una forma más clara es en el ámbito laboral precisamente por el simple hecho de su condición de mujer.

El movimiento feminista ha tratado a lo largo del tiempo de lograr la igualdad en el género desde sus primeros pasos con Olympe de Gouges, Virginia Wolf, Simone de Beauvoir, hasta la modernidad con María Marcela Lagarde y de los Ríos, por ejemplo. La lucha ha sido continua sin embargo en muchos rincones del mundo sigue existiendo la discriminación por el género y la desigualdad. En países como Afganistán, India, Arabia Saudita o Siria se vulneran constantemente los derechos humanos de las mujeres, fuertemente influidas estas acciones por las creencias religiosas y la estructura patriarcal casi inamovible.

Guatemala es un país con una cultura patriarcal aun marcada por la desigualdad y discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, si bien algunas estadísticas revelan que la mujer se encuentra con un porcentaje menor de desempleo la cifra es muy engañosa, el empleo decente con condiciones laborales dignas aun en su mayoría es para los hombres, además la brecha salarial está presente en todas las categorías laborales en las que participan tanto el hombre como la mujer, ya que se sabe que el servicio doméstico es casi exclusivo para las mujeres, los sectores laborales para la mujer también están limitados, está aún no se incluye completamente en algunos que parecen exclusivos para el hombre.

2.4.1.3 Techo de cristal

El concepto alude a barreras invisibles construidas histórica y culturalmente que no permiten a las mujeres el ascenso a niveles superiores dentro de la jerarquía organizacional, también este se puede ver representado en la incapacidad de la mujer de acceder a tener ingresos igualitarios con los hombres. Estas barreras siguen existiendo a pesar de que la mujer está involucrada en el espacio productivo y participan de manera importante en la economía, se pueden denominar patriarcales ya que son fruto de relaciones de poder derivadas de la cultura patriarcal, que a su vez se reproducen en los ámbitos no solo laborales sino también políticos (Netherlands Institute for Multiparty Democracy, 2019).

Este techo de cristal se puede ver reflejado en Guatemala en una escasa participación política de la mujer, pues ocupa el puesto 18 de un ranking de 19 países latinoamericanos, en donde se mide el porcentaje de participación de las mujeres en el congreso, las mujeres solo ocupan el 13,9% de los puestos en el Congreso de la República de Guatemala. El número de electas depende directamente del número de candidatas, por esto mismo el número es reducido, ya que las candidaturas femeninas son minoritarias en todas y cada una de las listas electorales que se postularon durante el proceso electoral de 2015. Se disputaron 3,959 cargos para los que se inscribieron 25,791 candidaturas, de ellas 4,551 mujeres, lo que representa únicamente el 17,65% (ONU, 2018).

Como también se pueden ver reflejadas en la desigualdad salarial que afecta a las mujeres, cuando incursionan en oficios que anteriormente solo ocupaban los hombres, esta desigualdad salarial persiste aun cuando las mujeres tienen una formación académica o técnica de mayor nivel que el hombre. Esto provoca que al no tener la posibilidad de satisfacer sus expectativas salariales de acuerdo con su cualificación las mujeres busquen otras vías, principalmente emprender o trabajar por su propia cuenta de manera forzada (ASIES, 2020).

Esta barrera invisible que esta interpuesta entre las mujeres y un posible escalón superior, no solamente en el ámbito político o laboral sino también en lo social en general, genera muchas desigualdades, que se ven reflejadas en la segregación de la mujer a campos específicos de trabajo, participación mínima en altos mandos en las organizaciones o en la política como se señaló anteriormente, pero sin duda uno de los factores que más impacta a consecuencia de este techo de cristal es la desigualdad de ingresos frente a los hombres, que además tiene otras repercusiones en la vida de la mujer como lo pueden ser una menor calidad de vida, pobreza, aumento de la carga laboral para poder alcanzar mayores ingresos, además de la enorme cantidad de sueños frustrados.

2.4.1.4 Desigualdad de ingresos

En Guatemala “las mujeres trabajan en promedio 13 horas diarias, de las cuales 7 son remuneradas y 6 no son remuneradas, por su parte los hombres trabajan en promedio 11 horas, de las que 9 son remuneradas. Esto significa que las mujeres dedican siete veces más tiempo que los hombres a actividades de cuidado no remuneradas, que incluyen las tareas de cuidado y labores domésticas para atender a familiares enfermos o ancianos, cuidar de niñas y niños, así como las labores de trabajo doméstico y la coordinación logística del hogar “(ONU,2020).

Por otra parte, en Guatemala el acceso a la educación es desigual, algunas mujeres con mejores condiciones de vida y oportunidades logran desarrollar las suficientes competencias para ocupar un puesto de directora o gerente, a pesar de esto no alcanzan los mismos ingresos que el hombre haciendo el mismo trabajo, la brecha salarial es algo

que indudablemente sigue existiendo. Las mujeres en todas las categorías de la clasificación internacional de ocupaciones presentan esta brecha salarial.

Tabla 2

Promedio de ingresos según categoría laboral.

Ocupación	Total	Hombre	Mujer
Promedio nacional	2,325	2,438	2,083
Directores y gerentes	7,318	8,027	6,032
Profesionales científicos e intelectuales	4,664	4,952	4,380
Técnicos y profesionales de nivel medio	4,524	5,069	3,746
Personal de apoyo administrativo	3,548	3,650	3,450
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	2,521	3,370	1,852
Agricultores y trabajadores calificados, agropecuarios, forestales y pesqueros	1,158	1,197	771
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios.	2,157	2,453	948
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	3,182	3,166	3,349
Ocupaciones elementales	1,685	1,925	1,086

Tabla 2 Muestra los datos de ingresos por categorías laborales, según sexo. Fuente: elaboración propia, datos tomados del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019).

Tabla 3

Ingresos promedio mensual según sector económico.

Sector económico	Hombre	Mujer
Informal	1818	1409
Formal	3716	3507

Tabla 3 Muestra el ingreso promedio mensual según sector económico. Fuente: Elaboración propia, datos tomados del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019).

2.4.1.5 Acoso laboral

La violencia y el acoso en el ámbito laboral señala lo que son un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida y que tengan como objeto causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Este se puede clasificar específicamente en violencia y acoso por razón de género, mismo que se define como la violencia hacia las personas por razones de su pertenencia a un sexo o género determinado incluyendo el acoso sexual (OIT, 2019).

En un país tan violento como Guatemala es evidente que uno de los principales problemas en el ámbito laboral resulta ser el acoso laboral, la incorporación de la mujer al trabajo ha hecho que muchos hostigadores tengan la oportunidad de acechar a las víctimas dentro de este espacio, muchas de las empresas guatemaltecas no tienen políticas, cultura o una estructura que logre mitigar esta problemática, por lo que es una situación que ocurre constantemente y que también es parte de la vida laboral de la mujer.

Según el Ministerio público (MP, 2019) del 2014 al 2017 se reportaron 17 denuncias por casos de acoso sexual, 14 fueron interpuestas por mujeres. Las consecuencias del acoso laboral repercuten en el ámbito familiar y laboral, estas consecuencias pueden resultar graves tales como el insomnio, la depresión o la insatisfacción familiar como también un menor rendimiento laboral y aumento del absentismo (De Miguel y Prieto, 2016). Todos estos factores que caracterizan el ámbito laboral y familiar de la mujer guatemalteca influyen de sobremanera en la interacción trabajo-familia, estos factores pueden resultar

altamente desequilibrantes y generar un conflicto por lo tanto una brecha de desempeño en uno o dos de los ambientes donde tiene que desempeñar su rol.

2.5 Consecuencias de la pandemia del COVID- 19 en la familia y el trabajo.

Varios de estos factores se han visto modificados a partir del periodo de confinamiento de marzo a abril del 2020, en Guatemala “el Ministerio de Trabajo recibió 1,551 quejas de abusos laborales y 772 denuncias de violaciones a los derechos laborales, los más recurrente fueron obligar a las personas a asistir a sus áreas de trabajo sin proporcionarles medidas preventivas de higiene y limpieza, simulación de vacaciones con goce de salario, por despidos, por trabajo en casa sin goce de salario o sin pago por horas extras y las de suspensión de labores sin goce de salario ”(ONU, 2020, p.3).

Según el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF, 2020) el 46% de las empresas han suspendido contratos, de estas 6 de cada 10 ha suspendido el contrato de manera parcial. Las medidas mayormente implementadas en las empresas fueron proporcionar el servicio de transporte 44.9%, horarios escalonados 36.4% y el diferimiento de pagos con un 32%, este último afecta directamente a la mujer mucho más a la mujer que al hombre debido a la brecha salarial que provoca que perciba menos ingresos en promedio que este y que en caso de la mujer madre soltera resulta una decisión que desestabiliza su economía de una manera drástica pues ella es la que sostiene el hogar y tiene el cuidado de su o sus hijos.

Las medidas restrictivas del periodo de la pandemia han tenido una consecuencia muy grande en la pérdida de autonomía de muchas mujeres, el incremento de riesgo de femicidios y otras formas de violencia, la desaparición, la trata de personas con fines de explotación y las violaciones sexuales además de la violación de sus derechos laborales. Un ejemplo claro es que del 7 de abril al 29 de mayo del 2020 el Ministerio Público recibió 634 llamadas para atención a mujeres víctimas de violencia. Al 28 de mayo se reportaron 221 mujeres desaparecidas, de estas un 45 por ciento después del toque de queda (ONU, 2020).

Las mujeres dentro del contexto de violencia creciente en el que se encuentra Guatemala, deben además ejercer su rol de madre protectora, abnegada y dedicada al

hogar y al cuidado de los hijos, esto mismo ha provocado que en este periodo de la pandemia la carga laboral doméstica haya aumentado, el cuidado debe de ser más meticulosa tanto para los ancianos, los hijos, enfermos, ante el peligro del contagio, también deben alimentar y velar por la educación de los niños, misma que se vio modificada hacia la virtualidad. Según la ONU en las mujeres guatemaltecas “la carga de trabajo de cuidados se incrementa debido al cierre de escuelas, el aislamiento preventivo en los hogares y la necesidad de contención emocional de los demás miembros de la familia ante a la incertidumbre producida por la pandemia” (ONU, 2020a, p.2).

Todo esto se ve reflejado en lo que señala el instituto guatemalteco de seguridad social (IGSS, 2020) que afirma que durante la pandemia del COVID-19 las mujeres en el rango etario entre 41 y 51 años son las que han resultado más perjudicados por el síndrome del burnout. Además de que el principal factor psicosocial que genera estrés crónico es el conflicto familia-trabajo, destacando que es mayor el estrés causado por la dificultad para cumplir con las demandas familiares como consecuencia de las demandas laborales. Estos mismos cambios en la familia y el trabajo durante la pandemia del COVID-19, provocan que el estudio de la relación, los efectos y las consecuencias que se dan entre la familia y el trabajo, es decir la interacción trabajo-familia y el conflicto que en esta relación se genera, sea un tema de interés a nivel nacional.

2.6 Interacción trabajo-familia

Para Geurts et al. (2005) la interacción trabajo familia es: “un proceso en el que el funcionamiento (comportamiento) de un trabajador en un dominio (por ejemplo, hogar) es influido (negativa o positivamente) por ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido en el otro dominio (por ejemplo, trabajo)” (p. 322). El trabajo y la familia pertenecen a esferas distintas, ya que la primera es pública y la segunda privada a pesar de esto están fuertemente vinculadas. Las personas deben trabajar y generar ingresos para atender las necesidades económicas propias y familiares y dedicar tiempo a los cuidados, los afectos y las tareas no remuneradas del hogar (OIT, 2009).

Casi siempre el concepto de esta interacción alude a una relación de conflicto, principalmente de roles. Otra forma de definir esta interacción es como un proceso en el

que el funcionamiento de un trabajador ya sea en el hogar o en el trabajo es influido positiva o negativamente por una situación que se da en otro lugar, por ejemplo, algo que ocurre dentro del contexto familiar afecta en el desempeño del trabajo, o una situación dentro del contexto laboral afecta en la realización de las tareas dentro del hogar.

2.6.1 Conflicto trabajo-familia

El conflicto siempre es entendido como algo negativo, pues se centra en no poder alcanzar el equilibrio en la interacción entre el trabajo y la familia en donde el desequilibrio también lo puede provocar actividades propias de la persona que están fuera del ámbito laboral, principalmente los pasatiempos y el ocio. Este desequilibrio provoca estrés, depresión e insatisfacción laboral, repercute por lo tanto en el desempeño laboral, ya que un trabajador que experimenta estas problemáticas disminuye su capacidad de ejecutar el trabajo. El desequilibrio es un proceso propio de la persona, el cual es vivido generalmente cuando se debe responder al mismo tiempo a responsabilidades que son obstáculos entre sí (Pérez, Palaci y Cantisano, 2017).

El conflicto se puede dividir en dos, resultando la fuente del conflicto la que los diferencia, el primero denominado, conflicto familia- trabajo en donde las exigencias, el tiempo y el esfuerzo dentro del espacio laboral interfieren con la realización de actividades familiares. Por otra parte, también existe el conflicto trabajo-familia que surge cuando las obligaciones asignadas por el rol en el hogar, el tiempo y el esfuerzo en estas actividades que debe cumplir por ser padre o madre, esposo o esposa, hijo o hija, interfiere en la ejecución de sus actividades profesionales o reduce la efectividad en sus labores (Pérez et al., 2017).

La emergencia de una problemática en la familia surge a partir de que un miembro de la familia asume un rol nuevo, la estructura familiar se altera en este sentido, los roles se modifican y genera una ansiedad de grupo. La persona que asume el nuevo rol se aliena. La ansiedad del grupo está caracterizada principalmente por el miedo al cambio, esta misma puede ser depresiva, por temor a la pérdida de un estatus y una ansiedad paranoide frente a las nuevas condiciones de vida o miedo al ataque (Pichón Riviére, 1975). Esto sucede cuando las mujeres asumen el nuevo rol productivo además del

reproductivo, la ansiedad de grupo se genera pues la familia ideal guatemalteca que está caracterizada porque la madre solo ejerza el rol reproductivo, cuando la mujer se incluye en la producción es decir un nuevo rol, a partir de esto se genera la ansiedad de grupo que se puede traducir en el conflicto trabajo-familia.

Mismo procedimiento se puede visualizar en la emergencia de la problemática en el trabajo, las condiciones laborales en una sociedad capitalista y patriarcal no están pensadas para entender que la mujer asume un doble rol para ellos el embarazo, la lactancia, el cuidado de los niños, entre otros se ve como una intromisión de un nuevo rol, diferente al productivo lo que genera la ansiedad de grupo y se aliena a la trabajadora, se le separa del grupo laboral, en lugar de posibilitar una solución o condiciones favorables para conciliar el doble rol.

2.6.1.1 Factores familiares y laborales en el conflicto trabajo-familia.

Según Castro (2016) existen diversos factores tanto laborales como familiares que se ven involucrados en el conflicto trabajo-familia, sobre todo cuando se ejerce dos o más roles ya que existe siempre un rol dominante y roles secundarios, el rol dominante puede interferir y en muchas ocasiones funciona como obstáculo para llevar a cabo los demás roles secundarios, en el caso de las mujer el dominante es hasta el día de hoy, es el rol reproductivo, de madre cuidadora, este alto compromiso a este rol afecta su rol productivo dentro del trabajo. Cuando los roles se solapan generan resultados negativos ya que disminuye la calidad del ejercicio de los roles.

Las condiciones de trabajo son factores que influyen en la aparición del conflicto trabajo – familia, un factor importante es el de las horas trabajadas incluyendo la cantidad y frecuencia de las horas extras, así como la dificultad y la distancia para llegar al lugar de trabajo. Por otra parte, la flexibilidad de horarios o laborar menos horas repercuten de manera positiva en experimentar menos el conflicto trabajo - familia. Otros factores que intervienen en el surgimiento del conflicto son la autonomía, el desafío de las tareas, el apoyo a la gestión, el reconocimiento de las actividades realizadas. También en este intervienen factores sociodemográficos como lo son la conformación de familia, donde es muy relevante el estado civil, tamaño, nivel de importancia asignado a los roles familiares, además de los factores de estrés que surgen de las relaciones

familiares como lo puede ser el estado de salud de los hijos, el comportamiento de estos, el apoyo de la pareja y la relación con la misma (Castro, 2016).

Las características de la conformación de la familia también son factores estresantes e influyentes en el surgimiento del conflicto trabajo- familia, la cantidad de hijos aumenta la demanda del cuidado por lo tanto obstaculiza el cumplimiento de otros roles. En Guatemala la fecundidad es alta, de 3.8 hijos a nivel nacional. Este factor resulta con más peso en las mujeres que no tienen experiencia en el cuidado de niños.

Así también las madres solteras tienen un alto riesgo de que el conflicto surja ya que estas deben laborar una mayor cantidad de horas para obtener los recursos necesarios para el sostenimiento del hogar, este mayor número de horas está asociado a horarios atípicos que hace aún más difícil conciliar o sincronizar las actividades laborales y domésticas. La dinámica familiar en la que intervienen diversos aspectos culturales también influye en la aparición del conflicto, las mujeres experimentan en un grado mayor que los hombres dificultades para realizar su trabajo causadas por su familia, esto relacionado principalmente al estereotipo de género, al rol de la madre en la familia (Castro, 2016).

2.6.1.2 Consecuencias del conflicto trabajo-familia

Este conflicto es mayormente experimentado por las mujeres que los hombres ya que el hombre incorpora comportamientos y sentimientos de competencia además es consciente de sus habilidades ya que la cultura patriarcal le asigna como parte de su identidad el superar las dificultades y cumplir con sus responsabilidades laborales, esto hace que no sientan tanta responsabilidad por dejar a un lado su función dentro de la familia. Por el contrario, la mujer experimenta este conflicto frecuentemente ya que su rol asignado por la sociedad la culpabiliza a la hora de descuidar su función familiar (Castro, 2016).

Las consecuencias de este son muy diversas y se manifiestan en el ámbito laboral a través de rotación de personal y absentismo, aumento del estrés, burnout, disminución del rendimiento, compromiso y productividad, también a través de la intención de abandonar la organización y un comportamiento organizacional negativo. Estas

consecuencias llevan a la empresa a tener grandes costos económicos. Un estudio realizado en el 2014 que integró a 23 países estimó que el costo del estrés laboral fue entre 187 mil millones 221 millones de dólares. De este total entre el 70% y 90% fueron pérdidas que se relacionaban directamente con la disminución de la productividad, el resto lo ocupaban la atención médica y los fármacos (López, 2020).

Este conflicto al ser de dos vías no solo afecta a las organizaciones, sino también a los trabajadores como personas individuales en una aparición de hipertensión arterial, depresión y en ocasiones el abuso del alcohol u otras sustancias. Como también implica consecuencias para la familia, ya que pueden surgir efectos negativos tanto en la relación de pareja como en la relación entre padres e hijos (Castro, 2016). Por esto mismo este conflicto es muy necesario manejarlo y controlarlo a través de su conciliación, pues esta no solo controla el conflicto sino también trae consigo otros beneficios para la empresa como para el trabajador.

2.6.2 Conciliación trabajo y familia

Esta conciliación trata primordialmente de manejar el conflicto entre el trabajo y la familia, lo cual implica tomar como base la necesidad de integrar las tareas domésticas dentro del hogar y las tareas laborales. La conciliación trabajo-familia trata entonces de eliminar los estereotipos que refuerzan la división sexual del trabajo y modificar el modelo social en que se asignan roles en función del sexo. Todos los factores vinculados a la conciliación son determinantes en la inserción laboral de la mujer y en su elección de ocupación (Aguilar y Pérez, 2016).

En Guatemala existen leyes que ayudan a la mujer ínfimamente en relación a la conciliación trabajo y familia, y que eventualmente no todas las empresas toman en cuenta, estas regulaciones son principalmente dirigidas hacia la maternidad dentro de estas se encuentran el artículo número 152 del código de trabajo que estipula la licencia por maternidad que comprende los 84 días, el artículo 153 sobre el derecho de lactancia que tiene un máximo de 10 meses a partir de que la madre retoma labores, el 154 para regular el salario percibido por la mujer durante el periodo de la licencia y el 155 que especifica el local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos

menores de tres años, a esto se le puede sumar los 5 días por ocasión de matrimonio que estipula el artículo 61 del mismo código de trabajo.

Después de los períodos cumplidos que marcan y determinan estos artículos todo factor que ayude a conciliar el trabajo y la familia vienen por parte de las organizaciones sin ser estipulados por la ley.

Esto es determinante para que las empresas no sean solo un ente lucrativo, sino que también ayude a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, esta conciliación además tiene repercusiones positivas para la organización pues emplear acciones para conciliar el trabajo y la familia ayuda a que el trabajador tenga una mejor percepción de la empresa y mejore su comportamiento dentro de la misma, aceptando e integrando las metas de la empresa, la cultura, valores. Por otra parte, integrar prácticas conciliadoras también ayuda en la empresa a mejorar la productividad, reducir el absentismo, insatisfacción laboral, desmotivación y la rotación del personal (Dávila, 2018).

Algunas prácticas conciliadoras efectivas que además mejoran consigo también el compromiso con la empresa, es decir la retención del talento, son la flexibilidad de horarios, el apoyo de los jefes, las facilidades para organizar el tiempo de trabajo, permiso para cumplir con las responsabilidades familiares, servicios para el cuidado de dependientes, apoyo económico y acciones de integración familiar (Dávila, 2018).

CAPÍTULO III

3.1 Diseño de investigación

El estudio fue cualitativo con un diseño fenomenológico, este diseño tiene como propósito principal explorar, describir y comprender las experiencias de las personas respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por esto mismo, permitió comprender el fenómeno de estudio a través de experiencias de vida en relación con este, es decir desde la perspectiva del sujeto, por lo que es de gran utilidad en este estudio que pretendió especificar cómo fue la interacción trabajo-familia en la crisis del COVID-19 de las mujeres trabajadoras de una empresa comercial guatemalteca. Recolectando datos y reportando información sobre los desafíos y las fortalezas en el ámbito laboral y familiar de las mujeres trabajadoras de la empresa, su experiencia en la interacción trabajo-familia durante la pandemia, como también las experiencias que facilitan la conciliación trabajo-familia. Información que se recogió a través de entrevistas a profundidad.

3.2 Sujetos de la investigación

Se contó con una muestra no probabilística, intencional y selectiva de 12 mujeres trabajadoras de una empresa comercial guatemalteca ubicada en la zona 1 de la ciudad de Guatemala, para resguardo de la privacidad y evitar posibles represalias en contra de las colaboradoras, no se hizo uso del nombre de la empresa en cuestión. Las mujeres parte de la muestra fueron seleccionadas al azar, es decir, todas las mujeres de la población universo tuvieron las mismas posibilidades de ser escogidas. Se seleccionó esta muestra partiendo de la idea de que la cultura guatemalteca es patriarcal por lo que la mujer parte en desventaja con el hombre tanto en el ámbito familiar como laboral. Todas las mujeres trabajadoras que formaron parte de la muestra han trabajado en modalidad presencial durante la pandemia del COVID-19, ya que la empresa se dedica a la comercialización de productos y no poseen una tienda en línea. Se puede afirmar que comparten características tales como: se dedican a las ventas, son adultas con edades comprendidas de los 23 a los 60 años, su nivel de escolaridad es de básicos, diversificado y universitario, son madres de familia en su mayoría, la mayoría tienen deficiencias en el conocimiento de la informática y tienen ingresos económicos bajos.

3.3 Instrumentos

El instrumento que se utilizó para obtener información fue una entrevista a profundidad que constó de 9 preguntas, esta se decidió diseñar desde cero, ya que se pretendió abordar el tema de la interacción trabajo-familia de las mujeres trabajadoras de una forma particular, es decir, en el contexto guatemalteco, específicamente el de la empresa, en la coyuntura de la pandemia del COVID-19, por lo que no se tomó de base ningún otro instrumento para su construcción.

Este tipo de entrevista es un instrumento muy útil dentro de las investigaciones cualitativas, permite profundizar en los fenómenos que se pretenden estudiar, trata de ser más íntima, flexible y abierta a diferencia de varios de los instrumentos de la investigación cuantitativa y que algunos de la cualitativa también.

Los ítems de la entrevista se desarrollaron con base en el árbol de categorías, el cual se logró construir tomando en cuenta los aportes teóricos sobre el fenómeno interacción trabajo-familia y el conflicto que se deriva de esta misma relación, que se encontraron en el desarrollo del marco conceptual, tomando en cuenta la teoría feminista como sustento principal, la cual permitió obtener información clave en cuanto a los diversas experiencias, desafíos y vivencias que atraviesan las mujeres trabajadoras guatemaltecas, no solo en el ámbito laboral sino también familiar, pues el fenómeno de estudio toma en cuenta ambos espacios. Además de tener en cuenta la condición histórica de la mujer que ha sido construida a lo largo del tiempo y que ha atribuido múltiples estereotipos, prejuicios, limitaciones a la mujer guatemalteca en general.

Esto permite que la entrevista posea confiabilidad y validez, ya que las preguntas fueron realizadas con base en la información de múltiples estudios sobre el fenómeno interacción trabajo-familia por esto mismo las respuestas que se obtuvieron fueron significativas, consistentes y útiles para abordar el fenómeno.

El pilotaje del instrumento se realizó con una población de 2 participantes mujeres con características similares a la población muestra de la investigación, este se llevó a cabo el 22 de octubre del 2020 a través de la plataforma Zoom, plataforma que se pretendía utilizar para efectuar la aplicación del instrumento. Las participantes a través del pilotaje

señalaron que algunas preguntas “parecían muy formales”, algunas “estaban largas” y señalaron que “si cumple con evaluar el fenómeno que se pretende evaluar”, por lo que sirvió para mejorar la redacción de algunas preguntas y adecuar otras para su fácil entendimiento.

La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo de forma virtual para prevenir la propagación del COVID-19 y no poner en ningún tipo de peligro a las participantes, se llevó a cabo a través de un formulario de Google forms para poder llenarlo de forma escrita, esto debido a las dificultades para establecer contacto de manera virtual por videollamada o llamada telefónica de las participantes, algunas no disponían de tiempo o recursos para realizarlo, además de las dificultades presentadas por el investigador debido al padecimiento de la enfermedad COVID-19 durante el periodo de aplicación del instrumento, los horarios exactos de aplicación no se lograron determinar previamente, ya que cada una de las participantes respondió el formulario y lo envió acorde a sus propias necesidades y agenda, el horario y fecha se logró determinar gracias al formulario de Google posterior a su realización y recepción.

Tomando en cuenta siempre los plazos a cumplir con la investigación, se les informó previamente a cada una de las participantes y se acordó que la fecha límite para responder el formulario serían cinco días después de haber recibido el enlace. El enlace fue enviado a todas las participantes el 9 de noviembre del 2020 y todas las respuestas ya habían sido recibidas el día 14 de noviembre del mismo año.

Las categorías que se abordaron fueron la interacción trabajo-familia y el conflicto trabajo-familia, la información que se obtuvo es útil para conocer el fenómeno a profundidad e identificar experiencias que permitan la conciliación trabajo-familia, que posteriormente se puedan ver representadas en mejoras en las condiciones laborales de las colaboradoras.

3.4 Árbol de categorías

Tabla 4

Árbol de categorías

INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA DURANTE LA CRISIS DEL COVID-19 EN LAS MUJERES TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA COMERCIAL GUATEMALTECA.	Categorías	Subcategorías	Indicadores	Preguntas
	Interacción trabajo-familia	Familia	Desafíos del ámbito familiar. Experiencias facilitadoras del ámbito familiar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Desde su experiencia, puede comentarme sobre vivencias o situaciones familiares que dificultan la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de COVID-19? 2. ¿Durante este periodo de pandemia, cuénteme sobre vivencias o situaciones familiares que facilitan o ayudan a realizar su trabajo?
	Trabajo	Experiencias facilitadoras del ámbito laboral. Desafíos del ámbito laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 3. ¿Podría contarme vivencias o situaciones dentro de su trabajo que dificultan cumplir con sus tareas y funciones en el hogar, durante este periodo de COVID-19? 4. ¿Describame situaciones o vivencias dentro del trabajo que durante este periodo de la COVID-19, 	

facilitan o ayudan a cumplir con sus tareas y funciones en el hogar?

Conflicto trabajo-familia	Provocado por el trabajo.	Condiciones laborales Relaciones laborales.	5. ¿Desde su experiencia, puede comentarme la manera en que influyen las condiciones laborales en la realización de sus tareas y funciones del hogar, durante el periodo de crisis del COVID-19?
	Provocado por la familia.	Conformación de la familia. Dinámica familiar	6. ¿Cuénteme sobre la manera en que las relaciones laborales, es decir, la relación con jefes y compañeros de trabajo, influyen en sus tareas y funciones dentro del hogar, en este periodo de la pandemia? 7. ¿Podría comentarme sobre la manera en que la conformación de su familia, es decir, la cantidad de hijos o personas dentro del hogar influye en la

ejecución de su trabajo, durante este tiempo de la COVID-19?

8. ¿Desde sus vivencias personales durante la COVID-19, describa la forma en que la distribución del trabajo doméstico influye en la ejecución del trabajo remunerado?
9. ¿Podría contarme la forma en que la relación con su pareja, sus hijos u otros familiares con los que convive, influye en la ejecución de su trabajo remunerado, en este periodo de pandemia?

Tabla 4 Muestra el Árbol de categorías. Fuente: elaboración propia.

3.5 Procedimiento

- Selección del tema Interacción trabajo-familia partiendo de la idea de que las condiciones de vida tanto en el ámbito laboral como familiar de la mujer guatemalteca son distintas a las del hombre, por esto mismo se delimitó la población a estudiar, tomando en cuenta las líneas establecidas en la MGHO.
- Elaboración del capítulo I, mismo que incluye la línea de investigación, planteamiento del problema, justificación, alcances y limitantes de la investigación, objetivos de la investigación y definición de categorías.
- Exploración de fuentes confiables y fidedignas que servirían como sustento teórico para la construcción del marco teórico, incluyendo artículos científicos, libros, páginas web, seminarios.
- Elaboración del capítulo II, que consta de la construcción del marco teórico con base en las fuentes anteriormente consultadas.
- Elaboración del capítulo III, el cual consta del marco metodológico, en el que se incluye diseño, sujetos e instrumentos.
- Efectuar el pilotaje para la validación del instrumento.
- Aprobación del instrumento para su aplicación.
- Comunicación con la empresa seleccionada para la aplicación del instrumento.
- Consentimiento informado a las personas entrevistadas vía WhatsApp.
- Preparación y acuerdo con las participantes vía WhatsApp para responder el formulario en un máximo de 5 días para cumplir con las fechas de la investigación.
- Envío del enlace para responder la entrevista a través del formulario de Google forms.
- Recolección y análisis de la información cualitativa por matrices.
- Elaboración del capítulo IV: Resultados del trabajo de campo.
- Elaboración del capítulo V, el cual incluye conclusiones y recomendaciones.
- Anexos, referencias y apéndices.
- Entrega final de informe de investigación con base en los lineamientos del departamento de postgrado.

3.6 Diseño y metodología estadística descriptiva para utilizar

El análisis de información cualitativa se llevó a cabo por matrices para establecer vinculaciones entre categorías del tema y explicar también por qué no se vinculan. Este se realizó a través de formatos propios basados en los lineamientos proporcionados por la unidad de postgrado de la universidad de la Escuela de Ciencias psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

CAPÍTULO IV

4.1 Descripción del proceso de aplicación

La aplicación estaba planificada para llevarse a cabo a través de la plataforma Zoom, sin embargo las participantes presentaron dificultades para poder llevarlo a cabo de esta forma debido a su conexión, recursos y escaso tiempo para poderlas contactar vía telefónica, además el investigador durante la semana que se tenía planificada la aplicación del instrumento presentó quebrantos de salud debido al padecimiento de la COVID-19 por lo que se continuó con la propuesta de realizarlo de forma virtual para prevenir la propagación del COVID-19 y no poner en ningún tipo de peligro a las participantes, además de adaptarse a los cambios y agendas de las participantes elaborando la entrevista en la plataforma Google forms.

El consentimiento informado se les comunicó a través de WhatsApp a todas las participantes antes de enviar el enlace, todas las participantes aceptaron participar en la entrevista, posterior a esto se les comunicó a manera de favor para cumplir con las fechas de la investigación que tendrían 5 días para llenar el formulario a lo que todas accedieron. Posterior a esto se les envió el enlace del formulario para su realización el día 9 de noviembre de 2020, todas las participantes ya habían enviado sus respuestas el 14 de noviembre del mismo año.

4.2 Análisis e interpretación de los resultados

Tabla 5

Vinculación entre árbol de categorías y resultados obtenidos.

Categorías	Subcategorías	Indicadores	Grupos establecidos según respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Interacción trabajo- familia	Familia	Desafíos del ámbito familiar.	Enfermedad por coronavirus	3	25%
			Miedo al contagio	4	33.33%
		Experiencias facilitadoras del ámbito familiar.	La familia como motivación o apoyo	8	66.66%
	Trabajo	Desafíos del ámbito laboral.	Condiciones laborales precarias	9	75%
Experiencias facilitadoras del ámbito laboral.		Ausencia de apoyo de la empresa	8	66.66%	
Conflicto trabajo- familia	Provocado por el trabajo.	Condiciones laborales	Ausencia de apoyo en el transporte	6	50%
			Horario complejo	8	66.66%

		Problemas salariales	3	25%
	Relaciones laborales.	Mala relación laboral con el jefe	10	83.33%
		Sororidad	6	50%
Provocado por la familia.	Conformación de la familia	Dependencia de la familia	7	58.33%
		Sobrecarga del trabajo domestico	7	58.33%
	Dinámica familiar	Familia como obstáculo	3	25%
Familia como apoyo		7	58.33%	

Tabla 5 Tabla de vinculación del árbol de categorías y las respuestas de las participantes. Elaboración propia.

El total de población entrevistada fueron 12 mujeres trabajadoras. La información proporcionada por cada una de ellas fue útil para identificar diversos factores en la interacción trabajo-familia durante la pandemia de la COVID-19. Del análisis de contenido en cada una de las preguntas se dedujeron grupos predominantes de respuestas, para así ordenar la información según los datos coincidentes de cada una de las colaboradoras. A continuación, se muestran los hallazgos obtenidos a través de cada una de las preguntas realizadas en las entrevistas, para formar los grupos de respuestas se tomaron en cuenta a todas las participantes, es decir a las 12 colaboradoras, por lo que el porcentaje de cada grupo es sobre el 100%.

La primera pregunta realizada a las colaboradoras en la entrevista fue: ¿Desde su experiencia, puede comentarme sobre vivencias o situaciones familiares que dificultan la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de COVID-19?

A través de las respuestas se establecieron dos grupos predominantes, el primero como “Enfermedad por coronavirus” y el segundo como “Miedo al contagio”, de los cuales el 25% de ellas señaló que se contagiaron, ellas o sus familiares de la enfermedad por coronavirus lo que las llevó a no poder ejecutar su trabajo, pues fueron dadas de baja, esos días que no fueron a laborar se les descontó de su salario por lo cual percibieron una menor cantidad de dinero.

Tabla 6

Grupo de respuesta Enfermedad por coronavirus

Participante	Enfermedad por coronavirus
A.N 1	“mi esposo y yo nos enfermamos de coronavirus”
C.D 3	“mi hijo pequeño estuvo contagiado de covid-19 y yo era la única persona que podía cuidar de él”
A.A 8	“enferme de COVID y por esto mismo además de la situación económica de la empresa por el cierre por cuarentena, me suspendieron durante un mes de contrato y mi hermana con la que vivo también se quedó sin trabajo”

Frecuencia 3

Tabla 6 Enfermedad por coronavirus. Elaboración propia

Y el 33.33% de las participantes señaló que el miedo al contagio perjudicaba la ejecución de su trabajo, ya que se sentían inseguras yendo de forma presencial a la empresa, no solo tenían miedo por sí mismas, sino también por poder contagiar a sus familiares. Esto a su vez revela que las mujeres participantes se vieron afectadas de manera emocional, esto ocasionado por el miedo ante la posibilidad de enfermedad además de forma económica tras experimentar reducción salarial por enfermar por coronavirus.

Tabla 7

Grupo de respuesta Miedo al contagio

Participante	Miedo al contagio
P.T 2	“Desde que supe lo de la pandemia sentí mucho miedo en especial por mis padres ya que viven conmigo y ellos ya son personas mayores”
D.B 5	“lo principal sería el miedo de contagiarse, como seguimos yendo presencialmente a la empresa, lo que a mí me generaba demasiado estrés era que podía llevar el virus a mis hijos”
R.G 6	“me preocupé demasiado, que incluso llegué a sentir pánico en un momento, pues mi mamá y hermano mayor padecen de asma. Eso le dificultó salir a trabajar a mi mamá, pues es más propensa al virus. Sentí que no podríamos controlar la situación”
A.S 10	“el temor de ser infectada con el virus al llegar a trabajar y después aparte poder enfermar a mi familia, la situación se sentía compleja y estresante”
Frecuencia	4

Tabla 7 Miedo al contagio. Elaboración propia.

La segunda pregunta realizada durante la entrevista fue: ¿Durante este periodo de pandemia, cuénteme sobre vivencias o situaciones familiares que facilitan o ayudan a realizar su trabajo?

Tabla 8

Grupo de respuesta La familia como motivación o apoyo.

Participante	La familia como motivación o apoyo
A.N 1	“he tenido el apoyo tanto de mi esposo como de una compañera de trabajo, que por ellos dos he podido llegar al lugar de trabajo”
P.T 2	“el apoyo moral que me brindan mis padres, sus palabras de apoyo, sus consejos y su cariño me fortalece bastante para seguir adelante y no dejar que esta pandemia me supere”
M.S 4	“mis padres y mis hermanos menores son motivación para que yo haga mi trabajo de mejor manera para ganar mi dinero y aportarles a ellos también.”
D.B 5	“la unión de la familia el apoyo que nos dimos para poder tener lo necesaria en la casa, ya que también vivo con mis suegros y ellos si me apoyan bastante cuidándome a los nenes y dándoles de comer y todo”
R.G 6	“todo esto hizo que nos uniéramos más, que nos apoyáramos, Nos preguntamos: ¿cómo te fue en el trabajo? y si hemos tenido un día agotador, en el que no la pasamos bien. Nos echamos muchos ánimos e instamos a salir adelante.”
A.A 8	“he tenido el apoyo del transporte para ir y regresar de la empresa a mi casa, pero no por parte de la empresa sino por parte de un mi sobrino que es taxista, él me ha hecho el favor”
A.S 10	“trabajar en equipo a realizar las tareas y mantener siempre limpio algo que antes no se realizaba con tanto exceso como ahora y que antes no participaban todos ahora me quitan carga en eso de la limpieza, el apoyo que nos hemos dado entre todos también me ha motiva a seguir trabajando y poder llevar una ayuda económica a mi casa.”
K.B 12	“nos hemos estado apoyando entre todos para salir adelante, ese apoyo me ayuda a hacer mi trabajo dentro de la empresa.”
Frecuencia	8

Tabla 8 La familia como motivación o apoyo. Elaboración propia.

De las respuestas de esta pregunta se estableció un grupo predominante que se denominó “La familia como motivación o apoyo”, este grupo representó el 66.66% de las participantes quienes contestaron señalando que una de las experiencias que las ha ayudado durante esta pandemia a realizar su trabajo remunerado dentro del ámbito familiar fue la motivación o apoyo que les dieron sus familiares, este apoyo regularmente vino de los padres de familia, hermanos y en menor medida de la pareja. El apoyo proporcionado por los familiares varió desde ser puramente apoyo emocional o motivación a través de palabras de aliento hasta el apoyo en la distribución del trabajo doméstico y en algunas ocasiones monetario para poder costear transporte, ya que la empresa no proporcionó ayuda en este sentido durante la ausencia del transporte público y tampoco posterior a esto.

La tercera pregunta realizada a las colaboradoras fue: ¿Podría contarme vivencias o situaciones dentro de su trabajo que dificultan cumplir con sus tareas y funciones en el hogar, durante este periodo de COVID-19?

Tabla 9

Grupo de respuesta Condiciones laborales precarias

Participante	Condiciones laborales precarias
A.N 1	“mientras habían dado órdenes del gobierno que no se tenía que ir e igual fuimos, no nos pusieron transporte y eso afecto más el dinero que ingresaba y yo regresaba con miedo a la casa a veces me ponía a llorar”
C.D 3	“la empresa donde trabajo tampoco nos ayudó en ese sentido lo cual se me hace algo muy lamentable, pero tenemos la necesidad del dinero. entonces tenía que invertir en taxi o Uber”
M.S 4	“el horario porque ya salgo muy tarde del trabajo y pues por las horas pico siempre hay transito muy pesado y eso hace que llegue súper tarde a mi casa muy cansada”
D.B 5	“las medidas sanitarias eran pésimas en la empresa, al inicio sobre todo de la pandemia, además de que no nos dieron el transporte entonces también uno

	aumentaba el riesgo de contagiarse y además de que gastaba de más en transporte”
S.H 7	“Mi horario de trabajo es algo que me afecta totalmente a cumplir mis labores en el hogar yo vivo en villa nueva y mi trabajo queda en zona 1 es un tramo larguísimo y salgo del trabajo a las 6 de la tarde una hora pico en el transito me demoro aproximadamente dos horas para llegar a casa y eso me impide ver a mis hijos o ayudarlos en sus tareas”
M.M 9	“lo del transporte era algo muy complicado me toco alquilar una habitación aquí en la capital lo cual tuvo consecuencias porque no podía verificar si mi hija cumplía con sus tareas no pasaba mucho tiempo con ella solo los fines de semana podía llegar a mi casa”
A.S 10	“tener la presión de sacar mi trabajo en menor tiempo, porque el horario estaba reducido pero la exigencia en ventas no disminuyo, al llegar a casa eso implicaba querer realizar alguna actividad en casa más que todo realizar quehaceres y ya los realizaba cansada o con mucho estrés, eso ya provocaba que a veces no los hiciera o terminara muy exhausta.”
L.R 11	“la principal es el horario de trabajo actual, porque hubo un tiempo que, si fue más corto por la pandemia, aunque exigían lo mismo”
K.B 12	“la empresa no puso tantas medidas de seguridad, por esto tengo que llegar a mi casa a limpiarme bien.”
Frecuencia	9

Tabla 9 Condiciones laborales precarias. Elaboración propia.

De las respuestas a esta pregunta se estableció solo un grupo predominante el cual se denominó “Condiciones laborales precarias”, el cual representa el 75% de las participantes, quienes respondieron que la empresa no contaba con las medidas sanitarias apropiadas para la protección de las trabajadoras, la ausencia de apoyo en el tema del transporte que las llevo a invertir en transporte como taxis reduciendo así sus ingresos, hasta un horario complejo que provocaba que la mayoría de las trabajadoras llegaran cansadas o con retraso a su casa, varias de ellas acusando que no les daba

tiempo de hacer sus labores domésticas porque tienen la mayor parte de la carga del trabajo doméstico.

La cuarta pregunta fue: ¿Describame situaciones o vivencias dentro del trabajo que durante este periodo de la COVID-19, facilitan o ayudan a cumplir con sus tareas y funciones en el hogar?

Tabla 10

Grupo de respuesta Ausencia de apoyo de la empresa.

Participante	Ausencia de apoyo de la empresa
A.N 1	“la verdad que no recibimos ninguna clase de apoyo para nosotras, algo que me haya ayudado de la empresa no ha existido”
P.T 2	“Hasta el momento no he pasado por una situación de estas, en la que las vivencias laborales ayuden en mi situación del hogar.”
C.D 3	“anteriormente no tuvimos ayuda alguna de la empresa me hubiera encantado que la empresa se preocupara más por sus trabajadores dándonos herramientas para hacer un poco más fácil esto”
D.B 5	“por el salario, la verdad el dinero que es lo que hace que se sustente el hogar, de ahí no le podría decir otra cosa que me ayude en el trabajo o algo así, hay veces que es demasiado pesado, pero uno lo tiene que seguir haciendo porque hay que vivir y darle de comer a nuestros hijos”
R.G 6	“La verdad que no existe ninguna situación de estas, la empresa nunca ha representado una ayuda o algo que facilite mis cosas del hogar, muchos menos durante la pandemia que es donde menos nos han facilitado las cosas, más bien las complican.”
S.H 7	“en el tiempo que tuvimos el horario de trabajo reducido, la exigencia no se redujo, uno cumplía con sus metas en menos tiempo.”
M.M 9	“En el trabajo no tuve ningún tipo de ayuda o algo que facilitara mis labores en mi hogar, al regresar a trabajar tuve que alquilar una habitación por ende no iba a estar en mi verdadera casa y no podía atender los asuntos de mi hogar”

L.R 11 “En la empresa donde trabajo no nos dieron ningún tipo de ayuda es más nosotros siempre tuvimos que movernos para poder solucionar las cosas, la empresa no se preocupó por sus trabajadores”

Frecuencia 8

Tabla 10 Ausencia de apoyo de la empresa. Elaboración propia.

De las respuestas obtenidas se estableció un único grupo que se denominó “Ausencia de apoyo de la empresa”, mismo que representó el 66.66% de las participantes evidenciando que no recibieron ninguna clase de apoyo o ayuda por parte de la empresa durante la pandemia, cuando el horario se redujo, la exigencia se mantuvo, no recibieron apoyo en el transporte para las personas que tuvieron dificultad para movilizarse y las medidas sanitarias para evitar la propagación de la enfermedad por coronavirus fueron pobres e ineficaces, ya que varias personas enfermaron dentro de la empresa.

La quinta pregunta fue: ¿Desde su experiencia, puede comentarme la manera en que influyen las condiciones laborales en la realización de sus tareas y funciones del hogar, durante el periodo de crisis del COVID-19?

De esta pregunta surgieron 3 grupos de respuestas el primero fue “Ausencia de apoyo en el transporte”, que representó el 50% de las participantes, reflejando que una de las principales condiciones laborales que han influido en las colaboradoras de forma negativa fue el inexistente apoyo de la empresa respecto al transporte, ellas experimentaron un gasto extra para poder movilizarse porque tuvieron que utilizar servicios de taxis que regularmente son más caros que el servicio de transporte público.

Tabla 11

Grupo de respuesta Ausencia de apoyo en el transporte.

Participante	Ausencia de apoyo en el transporte
A.N 1	“lo que ha influido es el medio de transporte porque yo ya no he podido llegar a la hora que estaba acostumbrada y eso ha hecho que se atrasen un montón de cosas que tengo que hacer en casa porque yo casi que tengo que hacer todo el oficio y también que no he podido llegar a tiempo para ayudar a mi hijo en sus tareas del colegio”

P.T 2	“la empresa no ofreció ninguna opción de transporte para los empleados que no contaban con transporte”
C.D 3	“lo del transporte no teníamos como llegar al trabajo, las personas que tenían carro algunos daban jalón, pero no era para todos la ayuda o el favor”
D.B 5	“el transporte que no nos lo pusieron eso afecto bastante porque me hizo perder dinero y además aumentar el riesgo de contagiarme entonces yo ya no daba el mismo dinero para mi hogar”
R.G 6	“la empresa no dio opción de algún transporte para poder movilizarse desde el hogar hasta el trabajo y fue una gran preocupación para muchos que no contábamos con transporte porque aparte de la preocupación de salir a exponernos del virus estaba esa angustia de como poder llegar a casa.”
K.B 12	“con transporte, aunque la empresa no puso bus”
Frecuencia	6

Tabla 11 Ausencia de apoyo en el transporte. Elaboración propia.

El segundo grupo fue “Horario complejo”, el 66.66% de las participantes señalaron que tienen un horario que les dificulta llegar a tiempo a sus casas para realizar sus labores domésticas, ya que muchas de ellas tienen a cargo la mayoría del trabajo del hogar además de los cuidados de sus hijos y otros familiares. Algunas de ellas perciben peligro a su integridad física esto ocasionado porque deben de transportarse del trabajo a su casa en horas de la noche.

Así también señalaron que el horario en el inicio de la pandemia fue corto sin embargo la exigencia y carga del trabajo remunerado fue la misma, lo que generó una sobrecarga laboral en algunas de ellas. Posterior a esto el horario retomó la normalidad y la carga laboral continuó siendo pesada.

Tabla 12

Grupo de respuesta Horario complejo.

Participante	Horario complejo
P.T 2	“el horario de trabajo si afecta mucho como dije anteriormente salgo en hora pico donde el tráfico es demasiado pesado y ya llego muy cansada a hacer las cosas que tengo que hacer en casa”
M.S 4	“después de que quitaran el toque de queda el horario se volvió mucho más fuerte ya que teníamos que ir los sábados también y la salida son en horas pico lo cual hace que llegue a mi casa muy tarde y no me da tiempo de hacer o resolver cuestiones de mi casa”
D.B 5	“el horario de trabajo también fue un problema porque solo dura al principio que era corto después le fueron aumentando y ya salimos a la misma hora como después de algunas semanas apenas del inicio de la pandemia entonces yo ya llegaba demasiado cansada a casa”
S.H 7	“El horario de trabajo es una condición que influye directamente en la realización de mis labores en el hogar porque ahora que ya todo está en normalidad por así decirlo nuevamente llego muy tarde a casa y no me da tiempo de hacer mis labores en casa por el factor tránsito en la ciudad es sumamente pesado y yo vivo de extremo a extremo”
A.A 8	“mi horario a veces me perjudica también por el miedo que le da a uno de mujer de tomar el bus por la tarde noche que, si ya da mucho más miedo de lo que le puedan hacer a uno, ya llego como agotada mentalmente a mi casa después de ese miedo que paso, aparte de que por el horario a veces llego tarde a casa a hacer mis labores”
M.M 9	“la situación del horario fue el tema donde más se complicaron las cosas a mí porque la empresa no ofreció transporte a sus trabajadores fue algo que se me complicaba y me condicionaba mucho”
L.R 11	“el horario es algo que me afecta mucho porque vivo muy lejos de mi trabajo y por lo mismo cuando regreso a casa es más complicado todavía por el tránsito en la

	ciudad esta situación lo traté de hablar con mi jefe, pero no recibí ni respuesta a mi solicitud”
K.B 12	“el tráfico y horario como dije ya me cuesta más llegar a casa y hacer mis tareas”
Frecuencia	8

Tabla 12 Horario complejo. Elaboración propia.

El tercer grupo formado fue denominado “Problemas salariales”, que correspondió al 25% de las participantes, en este se hizo evidente que las mujeres trabajadoras de la empresa perciben como poco o injusto el salario acorde a lo que hacen, también señalan que la exigencia es mucha en comparación del sueldo devengado.

Tabla 13

Grupo de respuesta Problemas salariales.

Participante	Problemas salariales
P.T 2	“con respecto al sueldo pienso que no es algo justo para lo que nos exigen, aunque pueda sostenerme con él siempre tengo problemas”
M.S 4	“en relación con el sueldo considero que no gano lo que yo esperaba ganar, he hecho unas solicitudes de aumento de sueldo porque ya cumplí los requisitos para hacerlo, pero no tengo respuesta todavía”
A.A 8	“que muchas veces no nos pagan lo que en verdad nos ganamos con el sudor de nuestra frente y eso si me enoja esas injusticias de la vida y ese dinero ya no lo puedo usar en algo que ya tenía pensado pagar de la casa.”
Frecuencia	3

Tabla 13 Problemas salariales. Elaboración propia.

La sexta pregunta fue: ¿Cuénteme sobre la manera en que las relaciones laborales, es decir, la relación con jefes y compañeros de trabajo, influyen en sus tareas y funciones dentro del hogar, en este periodo de la pandemia?

De las respuestas se formaron dos grupos, el primero se denominó “Mala relación laboral con el jefe”, significando el 83.33% de las participantes que señalaron que tienen una mala relación con su jefe, representando para ellas una persona injusta y exigente que les genera malestar dentro y fuera de su trabajo ya que varias de ellas indicaron que el

enojo del trabajo provocado por el jefe las afectaba emocionalmente al llegar a casa también, algunas acusan a un jefe agresivo y excluyente en términos de género.

Tabla 14

Grupo de respuesta Mala relación laboral con el jefe.

Participante	Mala relación laboral con el jefe
A.N 1	“lo que me enojan mucho y si me afecta ya luego en la casa son los jefes que no son justos con las personas, en mi caso digamos con el desempeño que uno realiza con lo que nos asignan, yo tengo buen desempeño de ventas, casi que soy una de las mejores, pero solo prometen cosas y nunca las cumplen”
P.T 2	“de parte de los jefes con los que no tengo una buena relación y si afecta a la hora ya de llegar desmotivada a mi casa a hacer lo que tengo que hacer a veces solo llego a dormir.”
C.D 3	“lo que influye le diría que solo cuando en verdad me enojan los jefes que se ponen a exigir demasiado y a uno lo estresa eso y ya llega además de todo de mal humor a la casa o muy cansada, pero de la mente.”
M.S 4	“durante este periodo de pandemia, pero este es uno de los que más me ha afectado, que es mi relación con mi jefe, porque no es buena, inicie a solicitar un aumento de sueldo lo cual a mi jefe no le pareció ni siquiera un poco, entonces tuvimos unos pequeños enfrentamientos los cuales afectan directamente mi estancia en la empresa”
D.B 5	“con mi jefe a veces si llegaba estresada a casa porque las metas que nos ponen de ventas uno a veces las alcanza y otras no entonces todo el estrés de la pandemia de lo que me regaña mi jefe y de estar viendo que no me pegaran nada mis compañeras si llegaba algunas veces hasta enojada con los niños por todo lo acumulado.”
R.G 6	“un motivo para llegar desmotivada al hogar cuando no he pasado un buen día laboral por las exigencias e injusticias vividas durante el día con mi jefe principalmente, ya que muchas veces nuestras comisiones no nos las pagan”

A.A 8	“las veces que si me enojo con las injusticias del trabajo eso si no me gusta, por ejemplo, el año pasado el jefe solo hizo convivio con los hombres de la empresa y con nosotras no y eso si me enojo”
M.M 9	“mi relación con el jefe si influyo bastante porque me condiciono a seguir viniendo al trabajo porque si no lo hacía me podía quedar hasta sin sueldo y por la situación en la que me encontraba no podía quedarme sin la entrada de dinero que representa mi trabajo y la sabia hasta dónde es que yo vivía”
A.S 10	“la manera de ser de mi jefe si me influye en el sentido de desanimar o ponerme con su mismo genio ya que él es en ocasiones es muy agresivo o pesado y provoca que llegue a casa enojada y hace que el funcionamiento dentro de mi hogar sea escaso o no querer comunicarme con nadie.”
L.R 11	“mi relación con mi jefe si me complica porque no tengo buena relación con él, por ese motivo es que no encuentro apoyo ni respuesta a mis solicitudes es más siempre me ponen más trabajo del que tiene que ser y no hay un pago extra por ese trabajo de más y obviamente eso hace que llegue más cansada a mi casa a hacer mis cosas.”
Frecuencia	10

Tabla 14 Mala relación laboral con el jefe. Elaboración propia.

El segundo grupo se denominó “Sororidad”, representando el 50% de las participantes, ellas señalaron que durante este tiempo de pandemia y frente a las condiciones precarias de la empresa, se han apoyado, dándose consejos, apoyo emocional, apoyo en el transporte para llegar al trabajo, percibiendo la relación con sus compañeras de trabajo como una relación de ayuda para sobrellevar el día a día en el trabajo.

Tabla 15

Grupo de respuesta Sororidad

Participante	Sororidad
A.N 1	“En la relación con las compañeras de trabajo bien, todo bien con la mayoría”
P.T 2	“la relación con mis compañeras de trabajo es algo que ayuda a poder pasar el día”

D.B 5	“hubo mucha unión con las compañeras nos tratábamos de apoyar en lo que fuera posible la verdad”
S.H 7	“con mis compañeras de trabajo tengo muy buena relación entonces esto hace que me sienta cómoda y pueda realizar mi trabajo de buena manera”
A.A 8	“con las compañeras muy bien ahí nos hemos tratado de apoyar en lo ha pasado de la pandemia”
K.B 12	“entre todas nos damos consejos de higiene para superar lo de la pandemia, si nos hemos apoyado además de por ejemplo las que tenemos carro cuando podemos ayudamos a las que no tienen para que no tengan tanto riesgo de contagio al ir a sus casas.”
Frecuencia	6

Tabla 15 Sororidad. Elaboración propia.

La séptima pregunta fue: ¿Podría comentarme sobre la manera en que la conformación de su familia, es decir, la cantidad de hijos o personas dentro del hogar influye en la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de la COVID-19?

De las respuestas se estableció un solo grupo predominante el cual fue "Dependencia de la familia", más de las mitad de las participantes, el 58.33% de ellas, señalaron que influyo en que varios de sus familiares dependen económicamente de su trabajo mismo que les generaba tensión a la hora de realizar sus labores, así también algunas se convirtieron durante la pandemia en el único sustento económico de la familia debido a la pérdida de empleo o suspensión de contratos que sufrieron otros familiares, además de que varias personas dependen de los cuidados y atención que ellas proporcionan dentro de su familia, lo que provoca que se sientan sobrecargadas tanto en el ámbito laboral como en el familiar.

Tabla 16

Grupo de respuesta Dependencia de la familia.

Participante	Dependencia de la familia
A.N 1	“ellos son una motivación para que yo siga y siga trabajando cada vez más y a pesar de todo porque quiero darle lo mejor, por eso también quiero ganar un poco más”
P.T 2	“me convertí en el único sustento de mi familia, que somos 3 y pues con mi salario a penas y podemos conseguir lo suficiente para poder sobrevivir”
R.G 6	“unos fueron suspendidos y otros despedidos y los que aún contábamos con un salario fuimos los que apoyamos al resto entonces uno ya tenía más responsabilidad encima para que no lo despidieran o suspendieran”
S.H 7	“muchas veces necesitan de mí y tengo que estar para ellos y eso me quita muchísimo tiempo de mi trabajo también porque se me acumula todo, porque no puedo descuidar mi trabajo, pero tampoco puedo dejar a mis niños y a mi papá sin ayuda entonces tiempo es lo que me falta y si me afecta.”
A.A 8	“yo trabajo para que mi sobrina siga sus estudios en línea también entonces ahora este año ha implicado un gasto más el estar pagando siempre el internet para la casa porque si lo necesita para estar haciendo sus tareas y todo, aunque yo a veces me quede con algunos mis antojos.”
A.S 10	“tengo que mantener a mis papas porque están grandes y ya no pueden trabajar y ellos cuentan con ese apoyo y por lo mismo no puedo darme el lujo de no trabajar”
L.R 11	“mi hija trabaja me deja la responsabilidad de mis nietos entonces yo tengo que ocuparme de ellos la mayoría de tiempo y eso también hace que se me pierdan ventas.”
Frecuencia	7

Tabla 16 Dependencia de la Familia. Elaboración propia.

La octava pregunta fue: ¿Desde sus vivencias personales durante la COVID-19, describa la forma en que la distribución del trabajo doméstico influye en la ejecución del trabajo remunerado?

De las respuestas se estableció un único grupo el cual fue “Sobrecarga del trabajo doméstico”, significando el 58.33% de las participantes, quienes afirmaron que la carga del trabajo doméstico afecta la ejecución de su trabajo remunerado, las participantes señalaron que el trabajo doméstico ha aumentado debido a los protocolos de limpieza para evitar la propagación de la enfermedad por coronavirus, que el cuidado de hijos y otros familiares las desgasta, cansa y quita tiempo para cumplir adecuadamente su trabajo, algunas de ellas evidencian la poca participación de sus parejas sentimentales en la distribución del mismo, además también manifiestan como una actividad propia de la mujer el dedicarse al trabajo doméstico.

Tabla 17

Grupo de respuesta Sobrecarga del trabajo doméstico.

Participante	Sobrecarga del trabajo domestico
A.N 1	“Mi esposo no participa en esto, no se involucra en el que hacer de la casa y tampoco es que se lo pida yo sé que el trae la mayor parte del dinero a la casa y viene cansado y a uno de madre le corresponde este trabajo, aunque durante la pandemia como que si me ha cansado mucho más porque aumentaron los protocolos de limpieza y desinfección”
C.D 3	“tenía que limpiar su ropa, sus trastes ayudarle a bañarse y darle sus medicamentos que eran cosas totalmente esenciales que tenía que hacer y por lo mismo si me quitaban tiempo de trabajo que tenía que cumplir también.”
D.B 5	“mi pareja nada de ayuda, pero ya barrer, trapear y todo eso si ya lo tenía que llegar a hacer yo además de ayudarles en las clases en línea a los niños y como mis suegros no saben mucho de usar la computadora si yo llegaba ya estresada a ver cómo iban con sus clases y tareas mis niños entonces ya casi en la tarde o noche”
S.H 7	“Mi trabajo doméstico se distribuye en atender a mis hijos y a mi papá me refiero con mis hijos darles de comer ayudarlos con sus tareas si es que la necesitan limpiar la casa barrer, trapear y con mi papá es una tarea más difícil porque le tengo que dar sus medicamentos limpiarlo, bañarlo darle de comer estar muy atenta a él y eso

	me quita mucho tiempo y por eso a veces no cumplo las cosas que tengo que hacer de mi trabajo y tengo que reponerlo los días sábados o con horas extras”
A.S 10	“siempre tenía que ir a cumplir mis quehaceres a casa, porque es lo que me toca, pero había veces que si me iba un poco estresada también al trabajo porque dejaba pendiente más de algo que hacer en la casa entonces ya llevaba la idea de tener que después del trabajo llegar a terminarlo eso a veces me desconcentraba un poco en mi trabajo.”
L.R 11	“ni hago bien una cosa ni la otra porque estoy preocupada por las cosas que debo hacer en mi trabajo, pero también de las labores de mi casa, entonces me cuesta mucho cumplir con cada una de ellas es verdad me enfoco más en mis labores remuneradas obviamente porque eso es mi ingreso de dinero, pero si influye mucho el trabajo doméstico”
K.B 12	“Las tareas del hogar no disminuyen sólo que ahora está de agregado que se toman todas las medidas sanitarias para la desinfección de alimentos, por este tipo de cosas quizás si ha aumentado un poco, me canso más haciendo el oficio”
Frecuencia	7

Tabla 17 Sobrecarga del trabajo doméstico. Elaboración propia.

La novena pregunta fue: ¿Podría contarme la forma en que la relación con su pareja, sus hijos u otros familiares con los que convive, influye en la ejecución de su trabajo remunerado, en este periodo de pandemia?

El 25% señaló que la relación con sus familiares influye de forma negativa, en este sentido se vuelven un obstáculo para realizar su trabajo, las participantes dentro de este grupo principalmente reflejan problemas con la pareja sentimental que derivan en una deficiencia a la hora de realizar su trabajo remunerado.

Tabla 18

Grupo de respuesta Familia como obstáculo.

Participante	Familia como obstáculo
D.B 5	“Ha sido muy difícil con mi pareja porque como es alcohólico, había semanas que agarraba furia y no llegaba a la casa entonces yo ya me iba preocupada al trabajo, iba como de bajón y aún más estresada porque pensaba si hago mal el trabajo y me despiden quien va a sostener a la casa”
S.H 7	“Mi relación con mi pareja me afecta mucho porque me estoy divorciando de una persona que en su momento ame, tuve con el cuatro hijos y sentimentalmente eso me tiene muy mal, mi relación con mis hijos es complicada ahora por ellos piensan que yo eché de la casa a su papá y no pueden entender todavía lo que está pasando y la situación de mi papá que está enfermo yo lo tengo que cuidar y eso es algo que me afecta también porque mi papá es alguien que yo amo y verlo tan enfermo también me lastima y si afecta mi trabajo porque a veces estoy demasiado distraída o muy ocupada atendiéndolo o también sin ningún tipo de motivación para hacer mi trabajo y a veces no cumplo con lo que tengo que hacer por está pensando en mi situación o estar al pendiente de ellos.”
L.R 11	“mi relación con mi hija es bastante complicada porque me dificultan mucho las cosas que viva ella y mis nietos en la casa, lo que más me afecta es que me deja la responsabilidad de sus hijos porque tiene un trabajo de horarios bastante largos”
Frecuencia	3

Tabla 18 Familia como obstáculo. Elaboración propia.

El 58.33% de las participantes manifestó apoyo de la familia para realizar su trabajo remunerado, los familiares en algunas ocasiones han sido un apoyo en el trabajo doméstico, reduciendo la carga, un apoyo monetario para continuar realizando su trabajo y sobre todo un apoyo emocional sirviendo como motivación para llevar a cabo sus labores.

Tabla 19

Grupo de respuesta Familia como apoyo.

Participante	Familia como apoyo
A.N 1	“tengo una buena relación con mis hijos, esposo y con los que convivo en el hogar,”
P.T 2	“mis papás y yo hemos estado más unidos que nunca para evitar cualquier riesgo todo el apoyo que nos hemos dado, los consejos que me dan mis papás y a pesar de toda esta situación pues la relación con mi novio me ha dado más fuerza para seguir adelante”
M.S 4	“mi relación con mis padres y mis hermanos creo que es de maravilla entonces en relación a eso ellos no influyen en nada no presento problemas por mi relación con mis familiares ellos no impiden que yo realice mis labores remuneradas de manera correcta más bien ellos son mi motivación a hacerlos y de la mejor manera.”
R.G 6	“En este tiempo de pandemia es cuando más unidos hemos estado, tanto para la protección y cuidados que cada uno necesita, también el apoyo que es mutuo tanto con mi familia como con mi novio, para poder ejercer bien nuestros compromisos y responsabilidades en el ambiente laboral como en el hogar.”
A.A 8	“Me ayuda mucho tener a mis sobrinos y a mi hermana ahí en mi casa porque son la motivación por la que trabajo y me ayudan a seguir adelante a no rendirme a pesar de lo que está pasando en el mundo, ellos ayudan a continuar y hacer mejor mi trabajo cada día”
M.M 9	“Mi relación con mi esposo influyo, pero de una manera totalmente positiva ya que él me dio la opción de quedarme en la capital para que yo pudiera seguir con mi trabajo y el encargarse tanto de nuestra hija, de las labores en casa y de su trabajo”
K.B 12	“mi esposo como mis hijos me apoyan en mí trabajo y en las tareas del hogar, podría decir que me ayudan a tener menos carga para ir al trabajo con más fuerza aparte me siento motivada porque es una forma de decir que me quieren.”
Frecuencia	7

Tabla 19 Familia como apoyo. Elaboración propia.

4.2.1 Discusión de resultados

La ONU (2020) afirma que en Guatemala se han recibido miles de quejas de abusos y violación de derechos laborales entre ellos los más recurrentes fueron obligar a las personas a asistir a sus áreas de trabajo sin proporcionarles medidas preventivas de higiene y limpieza, simulación de vacaciones con goce de salario, despidos, por trabajo en casa sin goce de salario o sin pago por horas extras y las de suspensión de labores sin goce de salario.

El 25% de las colaboradoras afirmó haber enfermado de la COVID y el 33.33% manifestó miedo a contraer la enfermedad mientras iban al trabajo presencialmente, esto hace evidente lo que la ONU señaló, ya que se obligó a las personas a asistir a sus áreas de trabajo sin proporcionarles medidas preventivas de higiene y limpieza, esto provocó el miedo al contagio y a su vez también desencadenó el contagio de las trabajadoras. Además, la suspensión de labores sin goce de salario que sufrieron algunas colaboradoras se dio en base al contagio de la enfermedad por coronavirus, que fue desencadenado por las pocas medidas preventivas proporcionadas por la empresa donde trabajaban. Las colaboradoras percibieron el miedo al contagio y el padecimiento de la enfermedad como una vivencia familiar que dificulta la realización de su trabajo, sin embargo, esto está vinculado al poco apoyo brindado por la empresa durante la pandemia, el 66.66% de las participantes demostraron la ausencia de este.

Esto también se ve reflejado en que el 75% de ellas manifestó que la empresa tiene condiciones laborales precarias, sumado a que la empresa no contaba con las medidas sanitarias apropiadas para la protección de las trabajadoras, el 50% de ellas indicó la ausencia de apoyo en el tema del transporte el cual las llevó a invertir en transporte como taxis reduciendo sus ingresos, la reducción de ingresos también tiene un gran influencia en el cumplimiento del rol dentro de su familia pues el 25% de ellas señaló que su salario es injusto o poco comparado con la exigencia laboral, además de que el 58.33% expresó una dependencia de la familia, ya que debido a la pérdida de empleo o suspensión de contratos que sufrieron otros familiares, pasaron a ser la mayor fuente de ingresos de la

familia además de que varias personas dependen de los cuidados y atención que ellas proporcionan dentro de la misma.

Otra de las condiciones laborales que señaló el 66.66% de las colaboradoras fue el horario complejo que provocaba que la mayoría llegaran cansadas o con retraso a su casa, generando un conflicto para cumplir su rol dentro de su hogar, se relaciona con lo que menciona Castro (2016) que afirma que las condiciones de trabajo son factores que influyen en la aparición del conflicto trabajo – familia, un factor importante es el de las horas trabajadas incluyendo la cantidad y frecuencia de las horas extras, así como la dificultad y la distancia para llegar al lugar de trabajo.

El 58.33% de las participantes indicó una sobrecarga del trabajo doméstico, asegurando que esta sobrecarga afecta la ejecución de su trabajo remunerado, las participantes comentaron que el trabajo doméstico aumentó debido a los protocolos de limpieza, el cuidado de hijos y otros familiares las desgasta, cansa y quita tiempo para cumplir adecuadamente su trabajo, algunas de ellas evidencian la poca participación de sus parejas sentimentales en la distribución del mismo, además también manifiestan como una actividad propia de la mujer el dedicarse al trabajo doméstico. Esto se relaciona con lo que los autores aseveran en que las características de la conformación de la familia son factores estresantes e influyentes en el surgimiento del conflicto trabajo- familia, la cantidad de hijos aumenta la demanda del cuidado por lo tanto obstaculiza el cumplimiento de otros roles.

La sobrecarga del trabajo doméstico y la dependencia de la familia también evidencia lo que la FLACSO (2015;2018) señala, el estereotipo de género provoca que las mujeres guatemaltecas aprendan a ser para los otros, casi hasta regalar su tiempo, su dinero, sus bienes, sus aspiraciones, principalmente a sus familias, es decir sus hijos y pareja. Las mujeres desde niñas son ubicadas en los espacios privados asignándoles tareas del hogar y cuidado, todo esto desde un sistema patriarcal, que asume estas responsabilidades como naturales a su sexo. Siendo precisamente la familia una institución que reproduce la división sexual del trabajo.

Castro (2016) señala que otros factores que intervienen en el surgimiento del conflicto son el desafío de las tareas, el apoyo a la gestión, el reconocimiento de las actividades realizadas.

El 83.33% de las participantes indicaron que tienen una mala relación con su jefe, calificándolo como una persona injusta, exigente, agresiva y excluyente en términos de género, la mala relación con el jefe provoca malestar a las colaboradoras dentro y fuera de su trabajo ya que varias de ellas manifestaron que el enojo del trabajo provocado por el jefe las afectaba emocionalmente al llegar a casa. Es evidente que el apoyo a la gestión de su trabajo por parte del jefe no existe, tampoco existe ningún reconocimiento a los logros de las colaboradoras y el desafío de las tareas es excesivo lo que provoca un malestar emocional que afecta llevar a cabo su rol dentro del hogar.

De estos resultados, se puede constatar que el conflicto trabajo- familia en las colaboradoras existe y está siendo alimentado por parte del ámbito público por las condiciones laborales y el estilo de liderazgo autoritario del jefe y en el privado por la división sexual del trabajo y la asignación de roles por sexo, es decir que el conflicto tiene una doble vía.

Los principales apoyos que se lograron identificar para sobrellevar el conflicto y lograr una conciliación trabajo-familia son el apoyo o motivación familiar que indicaron el 66.66% de las participantes y que representó una ayuda en la realización de sus labores remuneradas, reflejando la cohesión del grupo familiar, sin embargo, el apoyo proporcionado aún se queda en un apoyo puramente emocional que no disminuye en muchos de los casos la carga del trabajo doméstico. Cabe decir que la propuesta debería de encausarse en eliminar los estereotipos que refuerzan la división sexual del trabajo y modificar el modelo social en que se asignan roles en función del sexo. Ante la imposibilidad de intervenir en este nivel, la propuesta debería dirigirse al ámbito laboral.

Como otro punto importante para la conciliación se identificó la sororidad entre las mujeres trabajadoras, el 50% de las participantes señaló esto como una ayuda para afrontar el día a día en la organización. La sororidad es importante en un grupo de mujeres que se enfrentan a una situación de injusticia, a pesar de ello no es algo que

ayude a modificar el problema principal identificado en el ámbito laboral que es lograr mejorar las condiciones laborales a las que se enfrentan y modificar el liderazgo que está ejerciendo el jefe sobre las colaboradoras.

La propuesta de intervención será entonces un proyecto que promueva el cambio de las condiciones laborales primordialmente, interviniendo en aquellas identificadas como precarias a través del análisis de la información.

4.3 Base de datos

Revisar anexos.

CAPÍTULO V

5.1 Conclusiones

- El objetivo general planteado en la presente investigación que implicaba analizar la interacción trabajo-familia durante la crisis del COVID-19, de las mujeres trabajadoras de una empresa comercial guatemalteca, fue alcanzado de acuerdo con lo planificado, haciendo uso de la entrevista a profundidad como instrumento para obtener la información y su posterior análisis, que a su vez permite establecer las bases para una propuesta de reforma en las condiciones laborales de las mujeres colaboradoras de la empresa comercial.
- Según la información recolectada se logró identificar los desafíos y las fortalezas en el ámbito laboral y familiar de las mujeres trabajadoras de la empresa, ya que se evidenciaron factores dentro de la empresa (falta de apoyo de la empresa, condiciones laborales precarias, horario complejo, ausencia de apoyo en el transporte, salario injusto, mala relación con el jefe) como dentro la familia (miedo al contagio, enfermedad por coronavirus, dependencia de la familia, sobrecarga del trabajo doméstico) de las colaboradoras que se identificaron como desafíos, así como se evidenciaron factores dentro de la familia (apoyo o motivación familiar) y la empresa (sororidad) que se identificaron como fortalezas, siendo mayores los desafíos encontrados en la empresa que dentro de la familia.
- Producto de la investigación realizada y haber alcanzado el objetivo #1 que implicaba identificar los desafíos y las fortalezas en el ámbito laboral y familiar de las mujeres trabajadoras de la empresa y el objetivo específico #3 que implicaba identificar experiencias que faciliten la conciliación trabajo-familia en las mujeres trabajadoras de la empresa, se logró abordar y cumplir con el objetivo específico #2 ya que ambos objetivos (tanto el 1 como el 3) ayudaron a reunir suficiente información para conocer la experiencia de las mujeres trabajadoras de la empresa sobre la interacción trabajo-familia durante la pandemia del COVID-19.

- Según la información obtenida a través de las entrevistas realizadas se logró identificar experiencias que facilitan la conciliación trabajo-familia en las mujeres trabajadoras de la empresa, siendo el apoyo o motivación familiar la experiencia facilitadora del ámbito privado, y la sororidad entre compañeras de trabajo la experiencia facilitadora del ámbito público.

5.2 Recomendaciones

- A la empresa comercial guatemalteca objeto de estudio, se propone un proyecto de reforma de las condiciones laborales que mediante el presente estudio se identificaron como precarias, que tenga como objetivo principal establecer condiciones laborales para una mejor conciliación entre el trabajo y el resto de las dimensiones de la vida de las mujeres trabajadoras, contemplando principalmente una rebaja razonable de la actual jornada de trabajo.
- A la Maestría en gestión humana y organizacional de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se propone utilizar el presente estudio como insumo para posteriores investigaciones para ahondar en la problemática del liderazgo que ejerce el jefe sobre los colaboradores a su cargo, especialmente el liderazgo ejercido en mujeres trabajadoras que, por estereotipos sociales y la estructura patriarcal aún existente en la sociedad guatemalteca, se atenta contra sus derechos laborales con mayor frecuencia.
- Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala se propone promover y verificar el cumplimiento de la legislación laboral en las empresas guatemaltecas de manera oportuna y exhaustiva, el presente estudio sirve como insumo para evidenciar algunas irregularidades relativas al trabajo decente, así también se propone difundir los canales de denuncia existentes para que cualquier trabajador tenga el conocimiento y pueda acceder a ellos todo esto en beneficio de la población trabajadora y grupos en riesgo de vulnerabilidad laboral como lo son las mujeres trabajadoras.

CAPÍTULO VI

6.1 Nombre de la propuesta:

“Promoción de la igualdad de género y condiciones laborales dignas”

Esta propuesta se centra en promover la igualdad de género para romper barreras y obstáculos a los cuales se enfrentan las mujeres dentro del ámbito laboral, principalmente concientizando a la población en todos los niveles jerárquicos de la organización sobre aspectos concernientes a la igualdad de género , así como brindar herramientas para el empoderamiento femenino a las mujeres de la organización y tener instrumentos como el Código de ética, que coadyuven en el control y el direccionamiento de la conducta de los colaboradores dentro de la empresa, así lograr promover condiciones laborales dignas para las mujeres trabajadoras.

6.2 Análisis de los participantes

En el presente estudio sobre la interacción trabajo-familia durante la crisis del COVID-19 en las mujeres trabajadoras de una empresa comercial guatemalteca, se logró determinar que, en la empresa las mujeres trabajadoras experimentan condiciones laborales precarias siendo estas las más influyentes, el horario, el pago de comisiones, la relación con el jefe y el medio de transporte.

En este sentido el proyecto se dirige a promover cambios dentro de la organización para la consecución de condiciones laborales dignas, interviniendo en aquellas identificadas como precarias a través del análisis de la información.

Los actores que se identificaron como relevantes para la propuesta de intervención fueron el gerente general de la empresa quien a su vez es el jefe inmediato de las colaboradoras que están siendo afectadas y quien tiene implicación directa en las condiciones laborales actuales, otro actor será el jefe de recursos humanos ya que se encarga de dar seguimiento del desarrollo, implementación y mejora de los proyectos dentro de la empresa, así como las colaboradoras que a través del proyecto promoción de la igualdad de género y condiciones laborales dignas serán las beneficiarias.

Tabla 20

Matriz de actores en el proyecto

MATRIZ DE ACTORES PROYECTO						
Categoría	Actor	Rol y Objetivo		Relación predominante	Jerarquización de su poder	Recursos y mandato
Alta gerencia	Gerente general	Rol: financiación y autorización.	Apoyo, y	En contra: debido a que de este actor se derivan la mayoría de las problemáticas de las colaboradoras, pues él es el gerente y a la vez el jefe inmediato, quien establece y mantiene las condiciones laborales actuales.	Alto	<p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura • Conocimiento • Presupuesto <p>Mandatos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Código de ética empresarial. • Código de trabajo. • Contrato laboral. • Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183)

sobre la protección de la maternidad (2000).

Supervisión	Jefe recursos humanos	de	Rol: Responsable y gestor.	Indiferente: debido a que no ha intervenido o intentado mejorar las condiciones laborales de las colaboradoras sin embargo no promueve o apoya las mismas.	Medio	Recursos:	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Difusión
			Objetivo: Dar seguimiento del desarrollo, implementación del proyecto.			Mandatos:	<ul style="list-style-type: none"> • Código de ética empresarial. • Código de trabajo. • Contrato laboral. • Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000).

Colaboradores	Colaboradoras del área de ventas y demás trabajadores operativos	<p>Rol: Beneficiario y apoyo.</p> <p>Objetivo: Participar de forma activa y consciente en las actividades que se lleven a cabo dentro del proyecto.</p>	<p>A favor: debido a que ellas serán las beneficiarias de los cambios que se lleven a cabo.</p>	Bajo	Público objetivo
					<p>Mandatos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Código de ética empresarial. • Código de trabajo. • Contrato laboral. • OIT convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000).

Tabla 20 Muestra los actores involucrados en el proyecto. Fuente: elaboración propia.

6.3 Análisis de los problemas

En Guatemala las condiciones laborales de la mayoría de los trabajadores son precarias, muy pocas personas tienen un empleo formal y digno, la mayoría de las personas empleadas se encuentran en el sector informal donde prácticamente dependen la suerte y el éxito que tenga su emprendimiento. Varias personas que trabajan en el sector informal no reciben un salario que pueda ayudar en su bienestar económico.

Las mujeres trabajadoras sin duda alguna en Guatemala son un grupo vulnerable que está más expuesto aún si cabe a las injusticias, en un país en el que existe una estructura patriarcal el grupo de las mujeres se convierte en blanco de ataques y de vulneración de derechos. La cultura guatemalteca está marcada por el machismo y la misoginia que provocan la opresión, sumisión, perpetuidad de estereotipos y prejuicios hacia la mujer.

El ámbito laboral no es la excepción, ya que la mujer todavía vive condiciones que obstaculizan su bienestar y su desenvolvimiento óptimo.

6.3.1 Árbol de problemas

Ilustración 1

Árbol de problemas

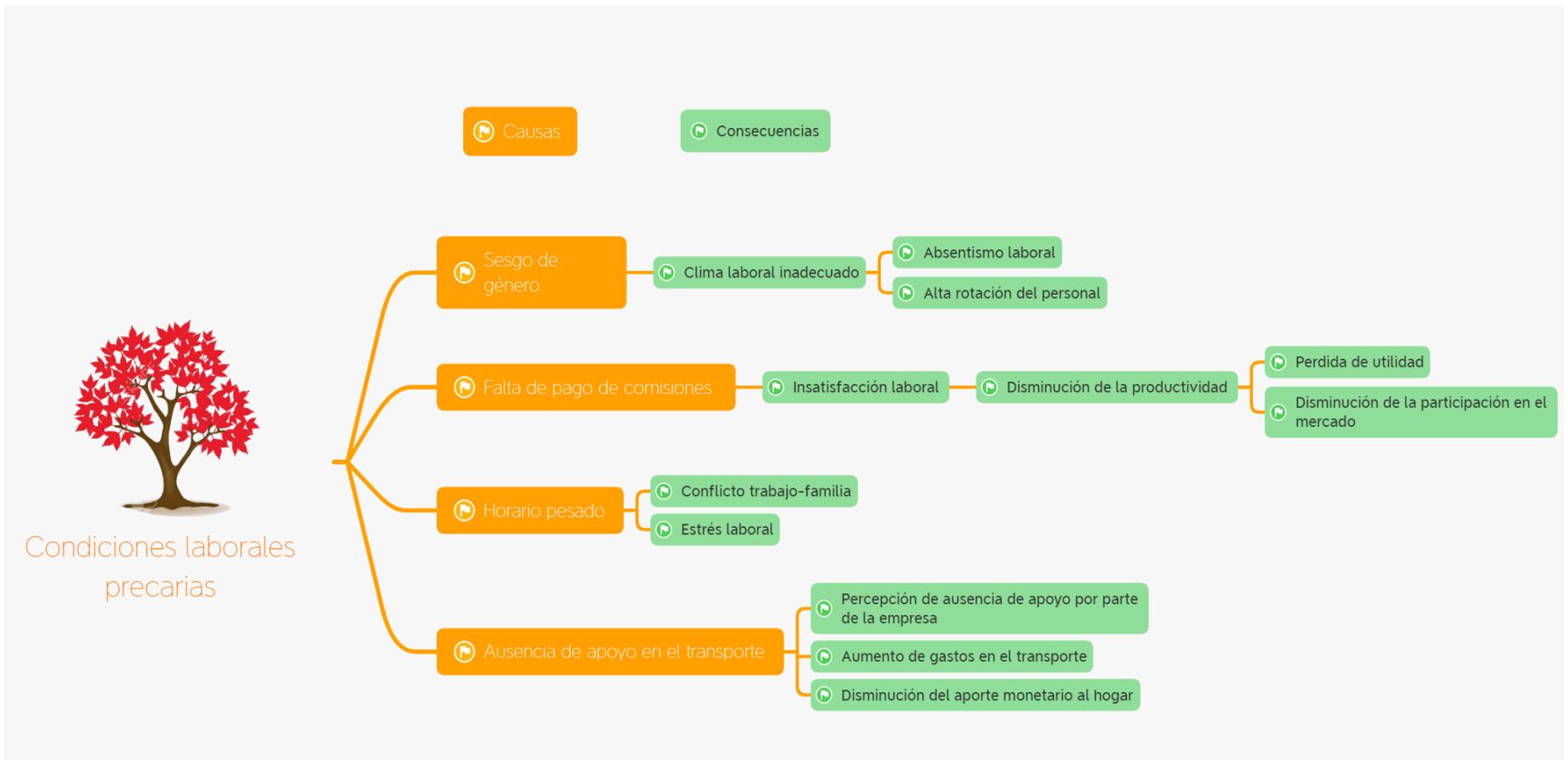


Ilustración 1 La ilustración muestra la descripción de los problemas encontrados dentro de la organización a través de la figura de un árbol. Fuente: elaboración propia.

6.4 Análisis contextual y diagnóstico

En Guatemala la brecha salarial entre hombres y mujeres aún existe y es marcada. Las mujeres en todas las categorías de la clasificación internacional de ocupaciones presentan esta brecha, el promedio nacional de ingresos para la mujer es de Q 2,083 mientras que para el hombre es de Q2, 438 (INE, 2019). Según el Ministerio de Trabajo y previsión social el salario mínimo pactado para el año 2021 es de Q.3, 075.10, es decir que el promedio los trabajadores guatemaltecos no alcanzan a percibir el salario mínimo pactado por las autoridades, es evidente que muchas de las organizaciones guatemaltecas incumplen con el pago de un salario justo.

El promedio de personas por hogar en el departamento de Guatemala es de 4.0, la canasta básica cubre la alimentación requerida para un hogar de 4.77 personas es decir que cubre con la necesidad de alimentar a la mayoría de los hogares guatemaltecos que tienen 4 ocupantes, sin embargo, la canasta básica alimentaria está estimada en un valor de Q. 2,984.73 (INE, 2021). Si las organizaciones guatemaltecas cumplieran con el salario mínimo pactado en promedio se podría cumplir con las necesidades alimentarias de los hogares, pero esto no sucede así. En promedio el trabajador guatemalteco no alcanza a sufragar los gastos de la canasta básica con sus ingresos. Esto sin contar otros gastos como los servicios públicos, salud, educación, entre otros.

El Instituto nacional de estadística (INE,2019) señala que el 24.3 % de las familias de Guatemala tienen a mujeres como jefas de hogar esto quiere decir que son el principal sustento económico, si esto se contrasta con la brecha salarial, el número de personas por hogar, el promedio de ingresos en las mujeres trabajadoras guatemaltecas y el valor de la canasta básica se puede concluir que los ingresos en esta clase de hogares no son suficientes para cumplir con la alimentación necesaria para todos sus miembros. Si sumado a esto se toma en cuenta que a nivel nacional tan sólo el 23.8% de la población tiene acceso a un carro como medio de transporte, el tener que transportarse del hogar al lugar de trabajo implica un gasto que repercute de manera considerable en la economía de los hogares guatemaltecos.

La situación de la mujer trabajadora en Guatemala sigue siendo desigual, como se señaló anteriormente, hay estadísticas que lo confirman. En algunas ocasiones las condiciones laborales de la mujer en Guatemala pueden llegar a ser precarias, reflejo de esto es la empresa comercial guatemalteca que es objeto de estudio en esta investigación.

Durante el inicio de la pandemia en Guatemala, la empresa incumplió con el apoyo en transporte público a las colaboradoras para llegar al lugar de trabajo, que fue solicitado por el gobierno como requisito para continuar con las labores si se querían continuar llevando a cabo de manera presencial, además no se contaba con las medidas sanitarias e insumos para evitar la propagación del coronavirus dentro del lugar de trabajo, las colaboradoras señalaron que esto provocó una pérdida en sus ingresos ya que las obligó a invertir en otra clase de medios de transporte.

Este poco apoyo no se debió a la situación económica de la empresa pues, esta es estable y generan sustentables ganancias además de estar posicionadas en el mercado en el que actúan como una marca importante. El poco apoyo presentado es derivado principalmente del desinterés mostrado por los directivos de la empresa.

Posterior al paso del periodo en el cual el transporte público estuvo inhabilitado, no tuvieron más problemas sustanciales a la hora de llegar a su lugar de trabajo. Con algunas excepciones de colaboradoras que señalaron que sus hogares quedan distantes del lugar de trabajo, la mayoría de ellas no posee un medio de transporte propio por lo que el medio de transporte público es su medio para poder acudir al trabajo. Si bien la empresa ha implementado actualmente las medidas sanitarias para evitar la propagación del COVID-19 y el transporte ya no se percibe como un problema, siguen existiendo condiciones laborales precarias.

Durante el periodo de la pandemia en Guatemala en el que el gobierno impuso el toque de queda, las colaboradoras tuvieron un horario reducido, sin embargo, varias de ellas señalaron que las metas de ventas continuaron siendo las mismas lo que provocó una

alta carga laboral. Posterior a la finalización del periodo del toque de queda, el horario volvió para las colaboradoras a la normalidad, la normalidad para ellas es un horario cambiante y excesivo, el gerente general que a su vez es el jefe inmediato de las mismas en ocasiones exige que lleguen a laborar sábados que no corresponde a su horario laboral normal o son obligadas a hacer horas extras.

El horario dificulta a las colaboradoras llegar a tiempo a sus casas para realizar labores domésticas ya que muchas de ellas tienen a cargo la mayoría del trabajo del hogar además de los cuidados de sus hijos y otros familiares. Algunas de ellas perciben peligro a su integridad física esto ocasionado porque deben de transportarse del trabajo a su casa en horas de la noche. Los horarios establecidos por el gerente son llevados a cabo sin tener una conciencia real sobre las necesidades de las mujeres trabajadoras y el resguardo de estas.

Dentro de la empresa las colaboradoras perciben tener una mala relación con su jefe, éste fue representado por ellas como una persona injusta y exigente que les genera malestar dentro y fuera de su trabajo ya que varias de ellas indicaron que el enojo del trabajo provocado por el jefe las afectaba emocionalmente al llegar a casa también, algunas acusan a un jefe agresivo y excluyente en términos de género.

Lo anterior es ocasionado por los estereotipos y roles de género que están interiorizados por parte del gerente general, ocasionados por vivir dentro de una sociedad guatemalteca patriarcal que provoca que perduren y luego cristalizan dentro de la persona, generando una subjetividad patriarcal. Este es un proceso que ocurre en la mayoría de los guatemaltecos.

El sesgo de género que existe por parte de la dirección es evidente, las mismas colaboradoras lo han señalado. Este sesgo que proviene del líder, sumado ya a vivir dentro de un contexto de desigualdad por términos de género puede provocar que el equipo a su cargo se comporte de la misma manera, este es un riesgo latente al que están expuestas las colaboradoras dentro de la empresa, por esto mismo es necesario intervenir de manera oportuna dentro de la organización, pero tomando en cuenta no

solo a gerencia, sino abarcar a toda la organización para promover la igualdad y romper las barreras que están encontrando las mujeres miembros de esta empresa.

Los objetivos que se buscan son principalmente promover que se modifiquen las condiciones laborales que están presentándose como precarias, sin embargo, esto no se podría alcanzar si primero no existe un cambio actitudinal, o al menos la promoción de este cambio, por esto mismo, debe realizarse un proyecto que precisamente promueva el cambio dentro de las personas, de forma primordial del gerente. Así como también medios para llevar un control de las conductas y acciones que se llevan a cabo dentro de la empresa, para que todos dentro de la empresa tengan un actuar ético y decente.

Por esto mismo después de haber logrado concientizar a todos los colaboradores a todos los niveles sobre la igualdad de género, será de suma importancia luego implementar una herramienta que continúe dirigiendo el comportamiento e imponga sanciones a los actos que atenten a la dignidad humana dentro del lugar de trabajo, principalmente a las mujeres colaboradoras de esta empresa. Las alternativas que se han barajado han sido un cambio que se logre promover desde el enfoque del coaching ejecutivo, la implementación de salario emocional y por último la implementación de un proyecto de promoción de la igualdad de género y condiciones laborales dignas.

La opción que se manifiesta desde ya como más viable y prioritaria es el proyecto de promoción de la igualdad de género y condiciones laborales dignas, este incluye principalmente una fase de capacitación y concientización acerca de la igualdad de género dirigido a todos los colaboradores, así también se incluirán talleres para el empoderamiento femenino. Posterior a esta fase que será la base para la comprensión de la realidad de la mujer dentro de los distintos contextos y que busca promover también el cambio actitudinal en los colaboradores de la empresa.

Se buscará elaborar un Código de ética que sea la herramienta que dirija, promueva y sancione las conductas y comportamientos dentro de la empresa, este se elaborará siguiendo un enfoque de género para que se priorice la protección de la mujer trabajadora dentro de la empresa.

6.5 Análisis de objetivos

Ilustración 2

Árbol de objetivos

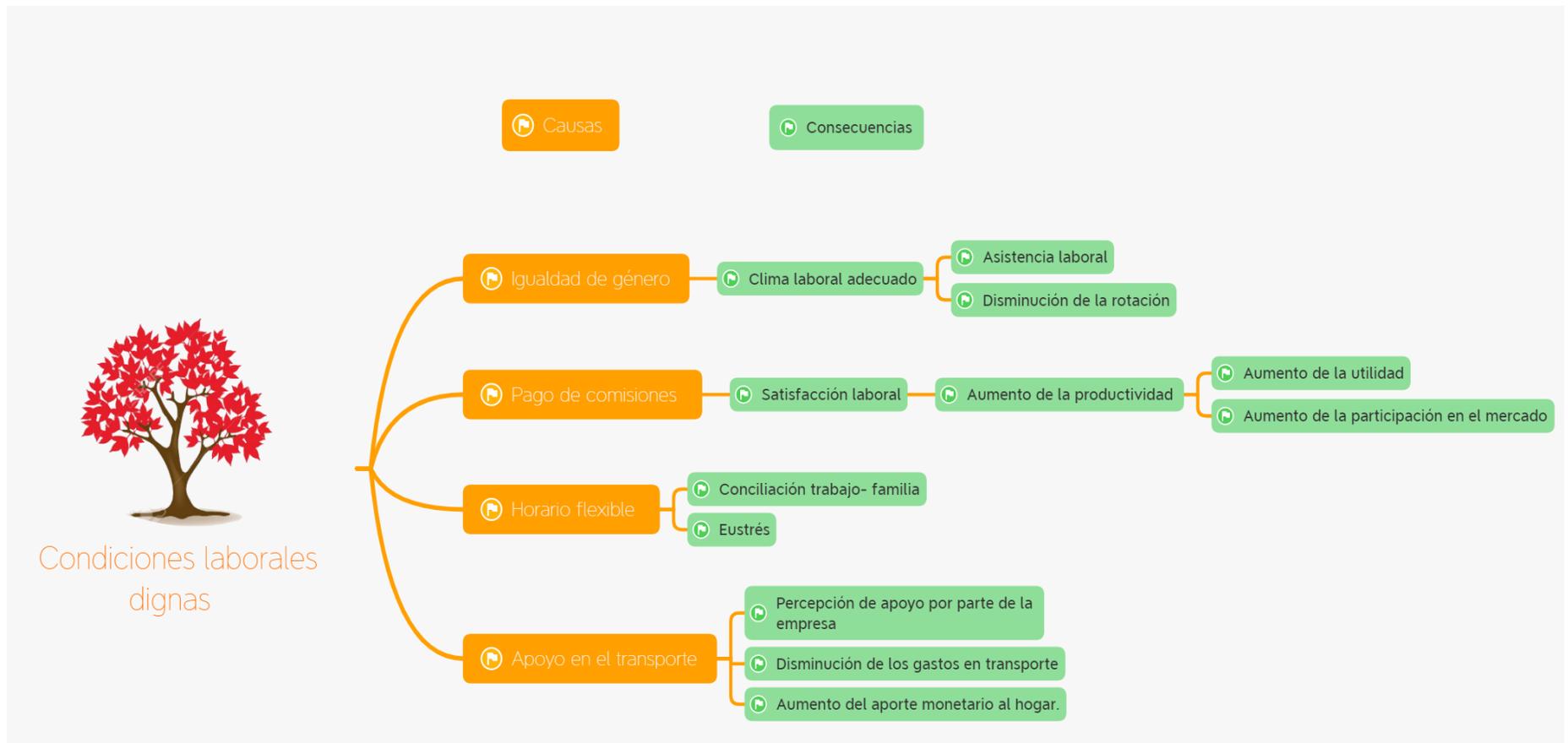


Ilustración 2 La ilustración muestra las posibles soluciones ante las problemáticas encontradas a través de la figura de un árbol. Fuente: elaboración propia.

6.6 Análisis de alternativas

Tabla 21

Alternativas planteadas a partir de las problemáticas presentadas

Alternativa 1: Coaching ejecutivo aplicado a gerencia	Alternativa 2: implementación del salario emocional	Alternativa 3: Promoción de la igualdad de género y condiciones laborales dignas.
<p>El coaching ayudará a conseguir el máximo desarrollo del líder, este caso el gerente, tanto a nivel personal como profesional, para que la empresa pueda funcionar de manera más productiva y a la vez con la mayor armonía, lo que representara una mejora la relación de las colaboradoras con el jefe.</p> <p>El coaching a su vez generará una modificación del liderazgo del gerente lo que promoverá la resolución de conflictos de una manera efectiva por consiguiente permitirá una mejora sustancial en las condiciones laborales de las colaboradoras.</p>	<p>El salario emocional es una retribución no económica que servirá en este caso para satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales de las colaboradoras, este mejorará la calidad de vida de las colaboradoras, fomentando la conciliación laboral.</p> <p>Se puede afirmar que el salario emocional tiene repercusión en diversos aspectos tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Índices bajos de rotación • Satisfacción laboral • Niveles bajos de absentismo. <p>Mismos que se presentan como problemas identificados dentro de la empresa objeto de estudio. Por lo que servirá para el abordaje de estos.</p>	<p>La promoción de la igualdad de género busca principalmente que a través de ella se logre que el trabajo sea bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.</p> <p>La implementación de este tipo de proyecto seria de mucha utilidad para paliar varias de las problemáticas actuales dentro de la organización, no solo desde un punto superficial sino también actitudinal.</p>

Tabla 21 Información relevante sobre las alternativas planteadas por el investigador. Fuente: elaboración propia.

6.6.1 Viabilidad de opciones

Tabla 22

Análisis de la viabilidad de las alternativas planteadas

Alternativa	1: Coaching ejecutivo aplicado a gerencia	2: implementación del salario emocional	3: Promoción de la igualdad de género y condiciones laborales dignas.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Coach • Honorarios del coach • Espacio dentro de la empresa para llevarlo a cabo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio dentro de la empresa para llevar a cabo las actividades planificadas. • Infraestructura, insumos o materiales a utilizar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos: implicación del gerente de recursos humanos y el gerente general para la aprobación del proyecto. Además de capacitadores que se requieran para llevar a cabo el proyecto. • Espacio dentro de la empresa para llevar a cabo las actividades planificadas. • Insumos o materiales para utilizar.
Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Resistencia del gerente ya que el proceso debe iniciar en base a su petición personal y tiene 	<ul style="list-style-type: none"> • Resistencia del gerente. • Modificaciones en diversas áreas de la empresa lo que 	<ul style="list-style-type: none"> • Reticencia a valorar el proyecto por el sesgo de género.

	<p>que tomar parte del proceso de manera consciente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adecuaciones de horario para ejecutar el coaching. • No se posee el conocimiento metodológico y teórico. 	<p>implicaría el uso de tiempo y recursos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La posibilidad de que las colaboradoras no tenga una adecuada respuesta ante lo planteado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas en la coordinación.
Probabilidades para el logro de los objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Baja: el proyecto se centra desde el inicio en la participación y colaboración directa del gerente general. • Se necesita del coach certificado para planificar y ejecutarlo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Media: de ser adecuadamente planificado y orientado a mejorar las carencias presentadas por las colaboradoras, contribuiría a cumplir con algunos objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alta: está basado en promover la igualdad de género y protección de derechos en el lugar de trabajo mismo que ayudaría al cambio dentro de la organización para la consecución de los objetivos.
Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • El tiempo máximo sería alrededor de 8 a 10 sesiones de una hora de duración. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 año para planificación e inicio de ejecución de este. Posteriormente se puede mantener el proyecto durante varios años. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 año para la planificación, coordinación entre áreas e inicio de ejecución del proyecto.

Tabla 22 Análisis de la viabilidad de las alternativas planteadas por el investigador. Fuente: elaboración propia.

El análisis comparativo de las alternativas permite identificar como la más viable y eficaz a la alternativa número 3: Promoción de la igualdad de género y condiciones laborales dignas. Las otras alternativas se descartan porque la número 1 se centraría en abordar la problemática desde el principal actor dentro de la misma, pero depende exclusivamente de este y de su implicación y participación, además de la incapacidad metodológica y teórica que existe por parte del investigador que lleva a cabo la propuesta ya que no es coach certificado. Mismo que genera la imposibilidad de plantear la propuesta de forma detallada y correcta.

La alternativa 2 también fue descartada ya que si bien el salario emocional podría paliar varios de los problemas identificados no sería viable y posee demasiados riesgos, debido a que plantear un proyecto de esta índole implica el uso de muchos recursos y tiempo.

Por esto mismo el proyecto de Promoción de la igualdad de género y condiciones laborales dignas sería la opción idónea, esta alternativa es la que menos riesgos se identificaron además es la alternativa que mayor efecto tendrá en la consecución de objetivos, ya que se centrará en promover la igualdad de género que es un tema fundamental dentro de la problemática de la empresa que repercutirá en las condiciones laborales que se presentan como precarias porque la igualdad de género dentro del trabajo busca que el trabajo sea bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

A su vez este proyecto también incluirá la elaboración del Código de ética que servirá para dirigir de una manera permanente el comportamiento de los colaboradores y las acciones del gerente, como también contribuye a la aplicación de sanciones ante actos deshonestos e indecentes.

6.7 Marco conceptual

La igualdad de género según la ONU (2016)

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas (p.46).

En materia de igualdad de género Guatemala aún está estancada, existen aún datos que afirman la brecha salarial, el acceso a la educación desigual, además de la violencia que sufre el grupo de las mujeres. Es fundamental promover la igualdad de género desde los múltiples ámbitos donde participan las mujeres, esta promoción tiene que partir del reconocimiento de que existen múltiples obstáculos con los que se encuentran estas, por el mismo hecho de ser mujer.

El reconocimiento de la igualdad de derechos de la mujer en el ámbito laboral trae consigo muchos beneficios como por ejemplo la consecución de la conciliación trabajo-familia en la que versa principalmente este trabajo de investigación

Según la OIT (2004)

Juan Somavia -primer director general de la OIT (fundada en 1919) proveniente del hemisferio sur- presentó su memoria "Trabajo decente". En ella introduce el mencionado concepto, caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el

diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

La promoción del trabajo decente es fundamental en un país como Guatemala, en el gobierno del expresidente Otto Pérez molina se estableció el supuesto programa de trabajo decente en el país, asegurando que

Se definieron cuatro prioridades: Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear las oportunidades y propiciar las condiciones, para que tanto las mujeres como hombres dispongan de ingresos y empleos decentes; realzar el alcance y la eficacia del sistema de seguridad social universal y no discriminatorio; y fortalecer el tripartismo y el diálogo social efectivo (OIT, 2012).

La ejecución adecuada de este programa queda en tela de juicio ya que el gobierno de Pérez Molina concluyó abruptamente gracias a las manifestaciones de los ciudadanos guatemaltecos después de hacerse pública su participación en el caso “la línea”. Pero hay algo que es comprobable sobre este programa gracias a las estadísticas que se encuentran a disposición de todos en donde se refleja a Guatemala como un país desigual, incluyendo el ámbito laboral.

La tasa de desempleo abierto es de 2.0 es decir, que el desempleo es mínimo para un país tan golpeado económica y socialmente, pero esto tan solo queda como una ilusión cuando aparece la estadística de la informalidad en donde la tasa es de 65.3 de las personas empleadas, es decir en Guatemala predomina la informalidad, dentro de esta no se tienen registros claros del goce efectivo de los derechos laborales o del cumplimiento del famoso trabajo decente. Las violaciones de derechos están a la orden del día y han aumentado durante el periodo de pandemia como lo afirma la ONU

El Ministerio de Trabajo recibió 1,551 quejas de abusos laborales y 772 denuncias de violaciones a los derechos laborales, los más recurrentes fueron obligar a las personas a asistir a sus áreas de trabajo sin proporcionarles medidas preventivas

de higiene y limpieza, simulación de vacaciones con goce de salario, por despidos, por trabajo en casa sin goce de salario o sin pago por horas extras y las de suspensión de labores sin goce de salario (ONU, 2020, p.3).

El programa de trabajo decente no se ha logrado llevar a cabo de buena manera en Guatemala, esta propuesta internacional no es aún aplicable en el país por la corrupción creciente e incesante y la desigualdad que se vive. Para la OIT (como se citó en Ministerio de trabajo y previsión social, 2020) una ocupación decente tiene que verse reflejada a través de varios indicadores como:

- Oportunidades de empleo
- Ingresos adecuados y trabajo productivo
- Horas de trabajo decentes
- Combinación del trabajo y la vida familiar
- Trabajo que debería abolirse
- Estabilidad y seguridad del trabajo
- Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
- Entorno de trabajo seguro
- Seguridad social
- Diálogo social y representación de los trabajadores

Si aún no es posible aplicar el trabajo decente al menos se debe de tomar base este para lograr la consecución de condiciones laborales dignas. Tomando en cuenta que la desigualdad y las violaciones de los derechos laborales siguen presentes en Guatemala, es necesario entonces promover la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y tener mecanismos para asegurar que no se violen los derechos laborales o se caiga en prácticas discriminatorias por motivo de género.

Además de la promoción de la igualdad de género dentro del lugar de trabajo, una herramienta que puede resultar fundamental para velar por los derechos laborales o evitar que se caiga en prácticas discriminatorias es el código de ética ya que sirve como guía para los integrantes de una organización y los ayuda a comportarse correctamente

en el ejercicio de sus labores. Según Viera (2015) existen diversos puntos importantes y de validez para tener un código de ética dentro de la organización:

- Forma hábitos y competencias
- Gestiona la cultura organizacional
- Generación de valor
- Autorregulación y protección del trabajador
- Aprendizaje colectivo y sanción moral
- Revaloración del servidor público
- Herramienta de lucha contra la corrupción

Por esto mismo el presente proyecto tiene como fin poder promover primero la igualdad de género a través de talleres y capacitaciones dirigidas a todos y cada uno de los miembros del personal para lograr una concientización y sensibilización acerca del tema, para posteriormente construir un Código de ética que tome en cuenta el enfoque de género para dirigir el comportamiento de todos los colaboradores y proteger a aquellos que son vulnerables.

6.8 Matriz de proyecto

Fin: Promover la igualdad de género en el lugar de trabajo para alcanzar condiciones laborales sin discriminación alguna asegurando la igualdad de condiciones y oportunidades.

Tabla 23

Propósito, componentes y actividades del proyecto

Resumen narrativo de objetivos	Indicadores identificables objetivamente	Medios de verificación	Supuestos	Recursos
Propósito: Implementar el proyecto de promoción de la igualdad de género y condiciones laborales dignas.	Proyecto ejecutado en un año	Proyecto implementado	Desinterés por iniciar el proyecto	Humanos Materiales Monetarios.
Componente	1. Presentar el proyecto a gerencia.			
Actividades:				
1.1. Programar la reunión con el gerente general para la presentación del proyecto	Llamada realizada y correo electrónico enviado	Fecha establecida para la reunión	no se establece una fecha	Recursos materiales: internet y llamada.
1.2. Realizar reunión con el gerente general.	Presentación del proyecto realizada	Acta de reunión	Inasistencia del gerente	Humanos: coordinador de proyecto
1.3. Obtener visto bueno del proyecto	Firma de visto bueno	Proyecto aprobado para su ejecución	Rechazo del proyecto	Recursos materiales: acuerdo impreso

1.4.	Realizar el proceso de reclutamiento y selección de capacitadores	Candidatos seleccionados en menos de un mes.	Informe de proceso	Se sobrepasa el tiempo limite	Recursos materiales: informe impreso.
1.5.	Contratar a capacitadores de apoyo	Contratación de 3 capacitadores de apoyo	3 Contratos	No se consigue reclutar la cantidad necesaria de capacitadores	Recursos monetarios: Salario de los capacitadores.
2. Capacitar y sensibilizar al personal de la empresa.					
2.1.	Evaluar los conocimientos previos sobre igualdad de género.	100% del personal es evaluado	Evaluación	Desinterés por la evaluación	Recursos materiales: evaluación impresa.
2.2.	Calendarizar las capacitaciones y el taller por grupos objetivos (personal directivo, personal operativo y personal de ventas).	Calendarizar las capacitaciones y taller para llevarlas a cabo en dos meses.	Calendario de capacitación	de no se logran calendarizar las capacitaciones.	Humanos: coordinador de proyecto
2.3.	Realizar capacitación a personal directivo en lo concerniente a la igualdad de género	100% de asistencia del personal	Lista de asistencia	No se alcanza el porcentaje de asistencia	Recursos humanos: capacitador. Materiales: cañonera, refacción y computadora.
2.4.	Evaluar la capacitación	Mínimo de 80/100 en la prueba de logro de aprendizaje.	Encuesta de opinión Prueba de logro de aprendizaje	No se alcanza la nota mínima	Recursos materiales: prueba y encuesta impresa.

2.5.	Realizar la capacitación a personal operativo en lo concerniente a la igualdad de género	100% de asistencia del personal	Lista de asistencia	No se alcanza el porcentaje de asistencia	Recursos humanos: capacitador. Materiales: cañonera, refacción y computadora.
2.6.	Evaluar la capacitación	Mínimo de 80/100 en la prueba de logro de aprendizaje.	Encuesta de opinión Prueba de logro de aprendizaje	No se alcanza la nota mínima	Recursos materiales: prueba y encuesta impresa.
2.7.	Realizar la capacitación a personal de ventas en lo concerniente a la igualdad de género	100% de asistencia del personal	Lista de asistencia	No se alcanza el porcentaje de asistencia	Recursos humanos: capacitador. Materiales: cañonera, refacción y computadora.
2.8.	Evaluar la capacitación	Mínimo de 80/100 en la prueba de logro de aprendizaje.	Encuesta de opinión Prueba de logro de aprendizaje	No se alcanza la nota mínima	Recursos materiales: prueba y encuesta impresa.
2.9.	Realizar el taller de empoderamiento femenino dirigido a las colaboradoras del área de ventas.	100% de asistencia del personal	Lista de asistencia	Desinterés de las participantes	Recursos humanos: capacitador. Materiales: cañonera, refacción y computadora.
2.10.	Evaluar el taller	Mínimo de 80/100 en la prueba de logro de aprendizaje.	Encuesta de opinión	No se alcanza el porcentaje de aprobación	Recursos materiales: prueba impresa.
3. Elaborar Código de ética empresarial para dirigir y evaluar las conductas.					
3.1.	Programar la reunión con el gerente general para aprobar el objetivo y las principales	Llamada realizada y correo electrónico enviado	Fecha establecida para la reunión	no se establece una fecha	Recursos materiales: internet y llamada.

	características del código de ética					
3.2.	Establecer el objetivo y las principales características del código de ética	100% de los objetivos elaborados con metodología Smart.	Visto bueno del Código de ética		No se establece los objetivos.	Humanos: coordinador de proyecto
3.3.	Conformar el equipo de trabajo	Se establece dentro del equipo de trabajo dos representantes del grupo de colaboradoras del área de ventas, un miembro del área operativa y un miembro de gerencia.	Conformación del equipo		No se incluye a la representante de las colaboradoras.	Humanos: coordinador de proyecto
3.4.	Calendarizar la capacitación al equipo de trabajo	Se calendariza la capacitación para llevarla a cabo en una semana	Calendario de la capacitación		No se calendariza	Humanos: coordinador de proyecto
3.5.	Realizar la capacitación para potenciar aptitudes, alinearlas con los roles requeridos en el equipo de trabajo	Asistencia de todos los miembros del equipo de trabajo	Lista de asistencia		No asisten	Recursos humanos: coordinador del proyecto. Materiales: cañonera, refacción y computadora.
3.6.	Evaluar la capacitación	Mínimo de 80/100 en la prueba de logro de aprendizaje.	Encuesta de opinión Prueba de logro de aprendizaje		No se alcanza la nota mínima	Recursos materiales: prueba impresa.
3.7.	Elaborar el plan de trabajo	Aprobación del 100% de los miembros del equipo	Plan de trabajo		No se acuerda con los miembros del equipo	Humanos: coordinador de proyecto y miembros del equipo
3.8.	Diagnosticar a la empresa	Listado de las creencias negativas existentes,	Listado		No se obtiene el listado	Humanos: coordinador de

		incluyendo sobre todo aquellas que atentan sobre la igualdad de género.			proyecto y miembros del equipo
3.9.	Elaborar la propuesta inicial	Participación del 100% de los miembros del equipo	Propuesta.	No se incluyen pautas de igualdad de género	Humanos: coordinador de proyecto y miembros del equipo
3.10.	Incorporar aportes a la propuesta inicial.	Enviar por correo electrónico la propuesta inicial al 100% de los trabajadores dentro de la empresa	Correo electrónico	No se envían los correos	Humanos: coordinador de proyecto y miembros del equipo Recursos materiales: internet.
3.11.	Habilitación de buzón de sugerencias anónimo sobre el Código de ética	Conseguir al menos 15 opiniones o aportes	Papeletas en el buzón	Nadie proporciona aportes	Materiales: buzón, papel y lapiceros.
3.12.	Calendarizar la presentación del Código de ética a la gerencia	Llamada realizada y correo electrónico enviado	Fecha establecida para la reunión	no se establece una fecha	Recursos materiales: internet y llamada.
3.13.	Presentar el Código de ética a gerencia	Participación del 100% de los miembros del equipo de trabajo	Acta de reunión	No participan todos los miembros	Humanos: coordinador de proyecto y miembros del equipo. Materiales: cañonera y computadora.
3.14.	Aprobar el Código de ética	Firma de visto bueno	Código de ética	No se firma el visto bueno	Materiales: impresión del código de ética.
3.15.	Presentar de manera formal el Código de ética a todos los miembros de la organización	Asistencia de todo el personal de la empresa	Lista de asistencia	No se alcanza el 100% de asistentes.	Humanos: coordinador de proyecto y miembros del equipo.

3.16.	Entregar a los miembros de la organización una copia del Código de ética	Se entrega a todos los colaboradores miembros una copia del Código de ética	Lista de entrega	No se entrega al 100% de los colaboradores	Materiales: copias del código de ética.
3.17.	Firmar carta de compromiso y cumplimiento de lo establecido en el Código de ética.	Firman todos los colaboradores de la empresa la carta	Carta de compromiso	Resistencia de los colaboradores a firmar la carta.	Materiales: impresiones de carta de compromiso.
4. Establecer el comité de ética para la supervisión y aplicación.					
4.1.	Designar a la mitad de los miembros del comité.	2 de los miembros son designados por alta dirección, uno de ellos debe de ser mujer.	Miembros designados por parte de gerencia	Se excede la cantidad de miembros designados	Humanos: coordinador de proyecto
4.2.	Calendarizar las votaciones internas para la conformación del comité de ética	Calendarizar la votación para que se lleve a cabo en la semana siguiente a la presentación del Código de ética	Calendario de votación	No se logra determinar fecha	Humanos: coordinador de proyecto
4.3.	Realizar votaciones internas para designar a la otra mitad del comité de ética	2 de los miembros del comité de ética se designan por votación democrática de los colaboradores. Uno de ellos debe ser mujer.	Votos	Desinterés en la votación	Humanos: coordinador de proyecto Materiales: impresiones de boletas, lapiceros, urnas para el depósito de votos
4.4.	Calendarizar la capacitación de los miembros del comité de ética	Se calendariza la capacitación para llevarla a cabo una semana después de	Calendario de capacitación	No se logra establecer fecha	Humanos: coordinador de proyecto

		haber conformado el comité de ética.			
4.5.	Realizar capacitación sobre funciones del comité de ética	Asiste el 100% de los miembros del comité	Lista de asistencia	desinterés en la capacitación	Humanos: coordinador de proyecto
4.6.	Evaluar la capacitación	Mínimo de 80/100 en la prueba de logro de aprendizaje.	Prueba de logro de aprendizaje	No se alcanza la nota mínima	Recursos materiales: prueba impresa.
4.7.	Precisar el procedimiento para presentar un caso de incumplimiento ético	se establecen todos los pasos	Documento del procedimiento	No se logran establecer los pasos	Humanos: coordinador de proyecto y miembros del comité de ética.
4.8.	Comunicar el procedimiento para presentar un caso de incumplimiento ético	Se comunica al 100% del personal el procedimiento	Correo electrónico enviado Documento escrito	No se logra comunicar a todos los trabajadores.	Humanos: coordinador de proyecto y miembros del comité de ética Recursos materiales: internet e impresiones del documento.
4.9.	Calendarizar reuniones de seguimiento del cumplimiento del Código de ética	Se calendarizan 4 reuniones bimestrales	Calendario de reuniones	No se establecen las fechas	Humanos: coordinador de proyecto y miembros del comité de ética
4.10.	Realizar primera reunión bimestral de seguimiento con los miembros de comité de ética	Se contabilizan y se revisan si el 100% de los casos de incumplimiento ético durante el periodo han sido sancionados.	Acta de reunión	No se contabilizan los casos	Humanos: coordinador de proyecto y miembros del comité de ética

4.11.	Realizar segunda reunión bimestral de seguimiento con los miembros de comité de ética	Se reducen los casos de incumplimiento ético en un 50%	Acta de reunión	No se logra la reducción esperada	Humanos: coordinador de proyecto y miembros del comité de ética
4.12.	Realizar tercera reunión bimestral de seguimiento con los miembros de comité de ética	Se reducen en un 75% los casos de incumplimiento ético.	Acta de reunión	No se logra la reducción esperada	Humanos: coordinador de proyecto y miembros del comité de ética
4.13.	Realizar cuarta reunión bimestral de seguimiento con los miembros de comité de ética	Se reducen en un 100% los casos de incumplimiento ético.	Acta de reunión	No se logra la reducción esperada	Humanos: coordinador de proyecto y miembros del comité de ética
4.14.	Calendarizar reunión de presentación de resultados con gerencia	Se calendariza la reunión una semana después de la última reunión bimestral	Calendario	No se establece fecha de reunión	Humanos: coordinador de proyecto y miembros del comité de ética
4.15.	Realizar reunión de presentación de resultados del seguimiento de casos.	Se presentan las estadísticas recopiladas en las 4 reuniones bimestrales	Acta de reunión	No se presentan resultados de todas las reuniones.	Humanos: coordinador de proyecto y miembros del comité de ética Materiales: cañonera y computadora.

Tabla 23 Descripción detallada del propósito, componentes y actividades del proyecto planteado. Fuente: elaboración propia.

6.9 Presupuesto

Tabla 24

Presupuesto desglosado

Rubro	Cantidad	Costo unitario	Total
Recursos humanos			
Capacitadores (dos meses de servicio)	3	Q.5,000	Q30,000
Coordinador de proyecto (un año de contrato)	1	Q.5,000	Q.60,000
Recursos materiales			
Refacción de capacitación a personal directivo	3	Q15	Q.45
Refacción de capacitación a personal operativo	75	Q.15	Q.1125
Refacción de capacitación a personal del área de ventas	15	Q.15	Q225
Refacción de taller a las mujeres trabajadoras del área de ventas	15	Q.15	Q225
Refacción de capacitación sobre el comité de ética	4	Q.15	Q.60
Refacción de presentación del Código de ética	120	Q. 20	Q2,400
Alquiler del salón para la presentación del Código de ética	1	Q.5,000	Q.5,000
Arreglos florales para el salón de eventos.	10	Q.200	Q.2,000
Impresora Multifuncional Epson EcoTank L4160	2	Q.1745	Q.3490

Cartuchos de tinta	10	Q.200	Q2000
Proyector Epson Powerlite 2042 XGA 3LCD 4400 Lúmenes	1	Q9,190	Q9,190
Laptop Lenovo IdeaPad 1 14 Pulg. Intel Pentium Silver	1	Q.3,899.90	Q.3,899.90
Papel bond tamaño carta (resma 500 hojas 75 gramos)	10	Q.35	350
Buzón	1	Q.240	Q.240
Total			Q.120,249.9

Tabla 24 Desglose del presupuesto planteado para la ejecución de la propuesta. Fuente: elaboración propia.

<p>Presentar de manera formal el Código de ética a todos los miembros de la organización</p>		
<p>Entregar a los miembros de la organización una copia del Código de ética</p>		
<p>Firmar carta de compromiso y cumplimiento de lo establecido en el Código de ética.</p>		
<p>Designar a la mitad de los miembros del comité.</p>		
<p>Calendarizar las votaciones internas para la conformación del comité de ética</p>		
<p>Realizar votaciones internas para designar a la otra mitad del comité de ética</p>		

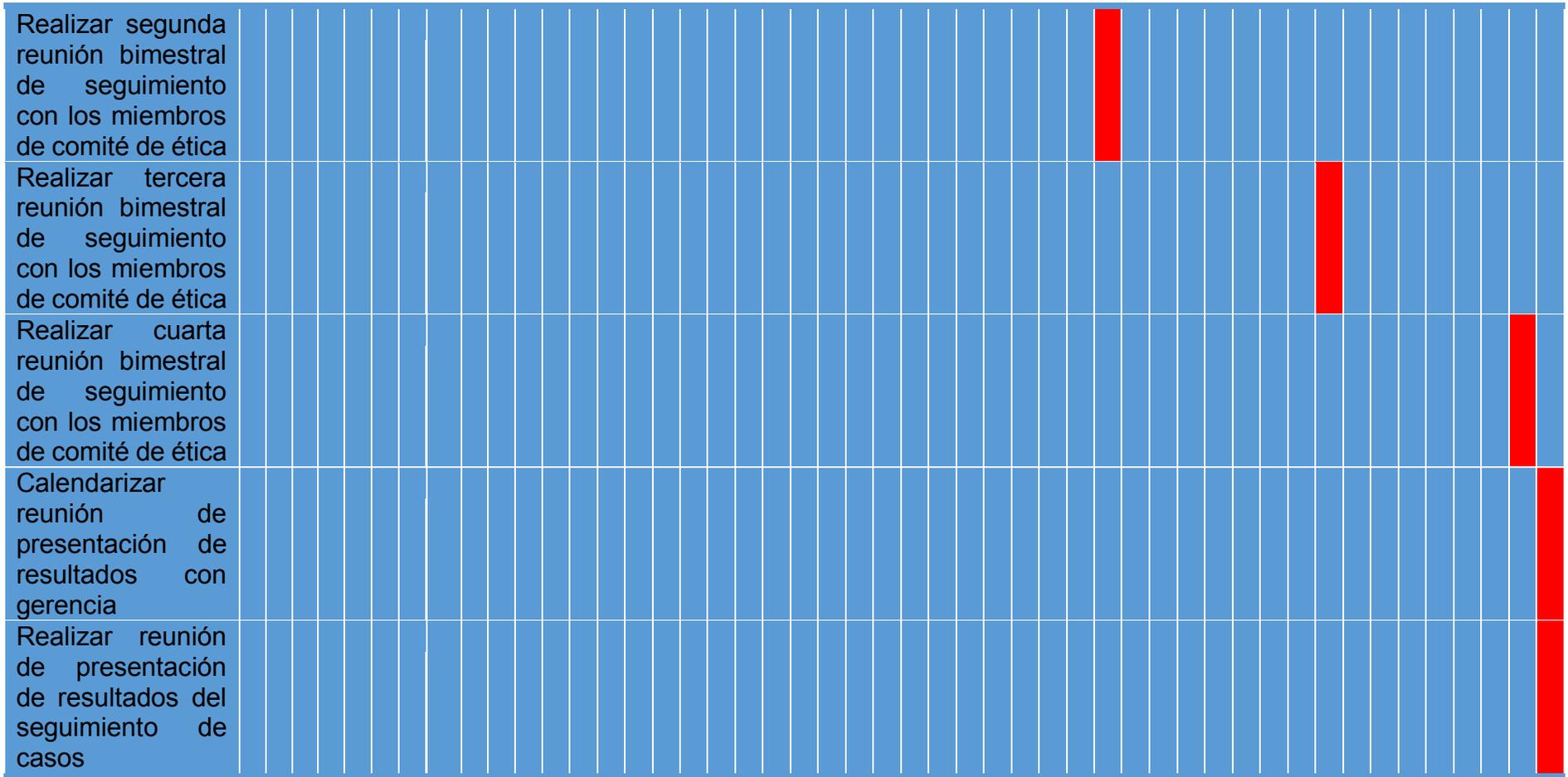


Tabla 25 Diagrama de Gantt representando la temporalidad de cada una de las actividades a ejecutar dentro del proyecto. Fuente: elaboración propia.

6.11 Evaluación de la propuesta

Evaluación inicial:

Esta evaluación se realizará 2 meses después de la creación del comité de ética con el fin de hacer una valoración inicial de la implementación de este, se realizará un recuento y análisis de cuántos casos de incumplimiento del Código de ética se presentan dentro del primer bimestre, así como datos específicos de que trabajadores están incumpliendo el mismo y quienes están siendo las o los más afectados mediante este tipo de incumplimientos. También se verificará, si se están aplicando sanciones a quien esté cometiendo los actos que violan la ética de la empresa.

Indicadores:

- Cantidad de casos de incumplimiento del Código de ética dentro de la organización.
- 100% de los casos encontrados han sido evaluados, seguidos y sancionados.

Evaluación concurrente:

Estas evaluaciones se realizarán de manera bimestral después de la primera reunión del comité de ética con el fin de evaluar el proceso que lleva la implementación de este, se realizaran recuento y análisis de cuántos casos de incumplimiento del Código de ética se presentan dentro de los siguientes dos bimestres, así como datos específicos de que trabajadores están incumpliendo el mismo y quienes están siendo las o los más afectados mediante este tipo de incumplimientos. También se verificará, si se están aplicando sanciones a quien esté cometiendo los actos que violan la ética de la empresa.

Indicadores:

- Segunda reunión bimestral:
 - ✓ Reducción del 50% de los casos de incumplimiento del código de ética.

- ✓ 100% de los casos encontrados han sido evaluados, seguidos y sancionados.
- Tercera reunión bimestral:
 - ✓ Reducción del 75% de los casos de incumplimiento del código de ética.
 - ✓ 100% de los casos encontrados han sido evaluados, seguidos y sancionados.

Evaluación final:

La evaluación final se centrará en la última reunión bimestral donde se determinará la reducción final de los casos de incumplimiento del Código de ética además constará de encuestas sobre ética que permitirán conocer el nivel de percepción que tienen los trabajadores sobre el comportamiento ético de la empresa en la que laboran, estas se llevarán a cabo luego de finalizar la última reunión bimestral del comité de ética, con el fin de evaluar el nivel de logro de la aplicación del proyecto.

Estas encuestas se realizarán a todos los colaboradores dentro de la organización e incluirán los temas de:

- Valores y principios éticos (este será fundamental para evaluar el avance y cambios dentro de la organización y sus directivos a nivel ético).
- Calidad de vida laboral (este será primordial para determinar el progreso de las condiciones laborales precarias a dignas)
- Protección del medio ambiente.

Indicadores:

- Cuarta reunión bimestral (última): Reducción del 100% de los casos de incumplimiento del Código de ética.
- Aprobación del 95% en las encuestas sobre ética.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. y López, N. (2016). Conciliación trabajo-familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España. *CienciaUAT*, 11(1), 37-48. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4419/441946945003.pdf>
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales. (2020). Mujeres trabajadoras cuentan su historia. Recuperado de <https://www.bantrab.com.gt/wp-content/uploads/2020/09/2020.-Laboral.-Mujeres-trabajadoras-cuentan-su-historia.pdf>
- Castro, Y. (2016, 7 de octubre día). Conflicto trabajo – familia: Un análisis desde la perspectiva de género. *Prevención integral*. Recuperado de <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2016/conflicto-trabajo-familia-analisis-desde-perspectiva-genero>
- Centro de investigación en psicología. (2018). *Guía para la evaluación del trabajo de graduación*. Recuperado de https://psicologia.virtual.usac.edu.gt/pluginfile.php/92192/mod_resource/content/0/Documento%20CIEPS.pdf?redirect=
- Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras. (2020). III Encuesta Impacto del Coronavirus en las empresas guatemalteca. Recuperado de <https://www.prensalibre.com/economia/coronavirus-8-de-cada-10-empresas-esta-lista-para-reactivarse-segun-encuesta/>
- Davila, M. (2018). Work-life balance practices and organizational commitment of academics at a Chilean University. *Revista Academia & Negocios*, 4(2),13-22. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5608/560859050005/560859050005.pdf>
- De Miguel, V., y Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, 19(38). Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332016000200003
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO-Sede Académica Guatemala. (2018). *¿CUÁL ES EL PROBLEMA? Masculinidades hegemónicas y su influencia en uniones, serie de cuadernos analíticos matrimonios y embarazos en mujeres adolescentes y*

jóvenes. Recuperado de <https://guatemala.unfpa.org/es/publications/estudio-%C2%BFcu%C3%A1-es-el-problema>

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO-Sede Académica Guatemala. (2015). *¡Me cambió la vida! Uniones, embarazos y vulneración de derechos en adolescentes*. Recuperado de <http://www.flacso.edu.gt/publicaciones/wp-content/uploads/2016/04/Me-Cambio-Vida.pdf>

Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Van Hooff, M. y Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339. Recuperado de https://www.academia.edu/12655215/Work_home_interaction_from_a_work_psychological_perspective_Development_and_validation_of_a_new_questionnaire_the_SWING

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana, SA.

Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso moral*. Barcelona, España: Paidós Ibérica, S.A.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (2020). *Manejo del estrés y la salud mental laboral ante el paso de la pandemia del COVID-19*. Recuperado de <file:///C:/Users/surface%20pro3/Downloads/Guia-Manejo-del-Estres-y-la-salud-mental-Laboral-COVID-19.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (2018). *Censo 2018 Guatemala*. Recuperado de <https://www.ine.gob.gt/ine/pobreza-menu/>

Instituto Nacional de Estadística. (2018). *XII Censo nacional de población y de vivienda*. Recuperado de https://censopoblacion.gt/archivos/resultados_censo2018.pdf

Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Encuesta nacional de empleo e ingresos*. Recuperado de <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2020/01/15/20200115173246FCRG98JyTWVAtsV4Lmtyn43QFgTufmZg.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (2021). *Canasta Básica Alimentaria (CBA) y Ampliada (CA)*. Recuperado de

<https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2021/04/07/20210407181930FopQpWf6BcBWj8taVS3Q3mRKxgDsvwPe.pdf>

Lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Ciudad de México, México: Universidad nacional autónoma de México. Recuperado de

https://www.academia.edu/36161731/Marcela_Lagarde_Los_cautiverios_de_las_mujeres_Madresposas_monjas_putas_presas_y_locas_pdf?fbclid=IwAR3omvDGVQdqsgEvuXBwCgeb-vtfWFZ2_W4YYiOzvon1Q3nEps8lhSau8

López, M.I. (2020). Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia. En: M. Correa; M. Quintero (Presidencia). *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3,5,8,10)*. Seminario llevado a cabo en Universidad Carlos III de Madrid, Getafe.

Martin-Baró, I. (1990). La familia, puerto y cárcel para la mujer salvadoreña. *Revista de Psicología de El Salvador*, 9(37), 265-277.

Ministerio de trabajo y previsión social (2020) *PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2018-2022, PLAN OPERATIVO MULTIANUAL 2020-2023, PLAN OPERATIVO ANUAL EJERCICIO FISCAL 2020*. Recuperado de <https://uip.mintrabajo.gob.gt/images/Decreto-57->

[2008/2020/Planificacion/PLAN_OPERATIVO_ANUAL_2020_MARZO_31.03.2020.pdf](https://uip.mintrabajo.gob.gt/images/Decreto-57-2008/2020/Planificacion/PLAN_OPERATIVO_ANUAL_2020_MARZO_31.03.2020.pdf)

Ministerio Publico. (2019). Protocolo para la Atención de Casos de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Ministerio Público. Recuperado de

file:///C:/Users/surface%20pro3/Downloads/undp_gt_ProtocoloCasosdeAcosoSexual-PSE_2019.pdf

Ministerio Publico. (2020). *Observatorio de las mujeres del ministerio público*. Recuperado de <http://observatorio.mp.gob.gt/portal-estadistico/>

Netherlands Institute for Multiparty Democracy. (2020). *El Techo de Cristal: Barreras Patriarcales a la Participación Política de las Mujeres en Guatemala*. Recuperado de <https://centralamerica.nimd.org/wp-content/uploads/2019/03/El-Techo-de-Cristal.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (2007). *Décima Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe*. Recuperado de

<https://www.cepal.org/es/comunicados/trabajo-femenino-es-fundamental-la-superacion-la-pobreza-america-latina-caribe>

Organización de las Naciones Unidas. (2016). *Guía de terminología y uso del lenguaje no sexista para periodistas, comunicadores y comunicadoras*. Recuperado de http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (2018). *América Latina, el Caribe y España (19 países): Femicidio o femicidio, último año disponible (En números absolutos y tasas por cada 100.000 mujeres)*. Recuperado de <https://oig.cepal.org/es/indicadores/femicidio>

Organización de las Naciones Unidas. (2018). *Participación política de las mujeres en Guatemala: una mirada hacia la paridad democrática*. Recuperado de <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2018/4/participacion%20politica%20de%20las%20mujeres%20en%20guatemala.pdf?la=es&vs=4924>

Organización de las Naciones Unidas. (2020). *Dimensiones de género en la crisis del COVID-19 en Guatemala*. Recuperado de <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/04/brief%20guatemala%20covid19.pdf?la=es&vs=809>

Organización de las Naciones Unidas. (2020). *Guatemala: COVID-19 Informe de Situación No. 07*. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Guatemala%20-%20COVID-19%20Informe%20de%20Situaci%C3%B3n%20No.%2007%20%28al%2008%20de%200agosto%202020%29.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (2020). *Guatemala: COVID-19 Informe de Situación No. 03*. <https://reliefweb.int/report/guatemala/guatemala-pandemia-coronavirus-covid19-informe-de-situaci-n-no-03-al-18-de-abril>

Organización Internacional del Trabajo (2002). *Glosario de términos básicos para comprender y analizar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la equidad de género*. Recuperado de http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/gpe/documentos/glosario_glosario_revisado_11_12_02_jfp.doc?PHPSESSID=a608ff70b48fc67ab24577a7667bf7d8

- Organización Internacional del Trabajo. (2004, 9 agosto). ¿Qué es el trabajo decente? Recuperado 4 de junio de 2021, de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Trabajo y responsabilidades familiares: nuevos enfoques*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189330.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2012, 11 octubre). Guatemala suscribe Programa de Trabajo Decente. Recuperado 4 de junio de 2021, de https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_191252/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). C190 - *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019* (núm. 190). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:C190
- Pérez Rodríguez, V., Palaci Descals, F. y Cantisano Topa, G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo-familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción psicológica*, 14(2), 193-120. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646013.pdf>
- Pichón Riviére, E. (1975). *El Proceso grupal*. Buenos Aires: Ediciones nueva visión. Recuperado de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/El%20Proceso%20Grupal.pdf
- Pinto, S. (2015). Conflicto trabajo-familia y bienestar Psicológico en trabajadores de empresas industriales de Chile. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 4(1), 15-24. Recuperado de <http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/114/123>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). *Informe sobre Desarrollo Humano 2019*. Recuperado de http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_es.pdf
- Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <https://dle.rae.es/mujer>
- Roudinesco, ÉI. (2002). *La familia en desorden*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de cultura económica.
- Viera, C. (2015). *Código de ética: mucho más que buenas intenciones*. Lima, Perú: Imagen Ediciones.

ANEXOS

Entrevistas transcritas

Entrevista 1

Investigador/entrevistador: Javier Andrés De Paz Aldana.

Colaboradora A.N 1

Fecha de envío de entrevista (Google forms): 9 de noviembre del 2020

Fecha de realización: 9 de noviembre de 2020

Hora de inicio: 19:01 pm

Hora de finalización: 19:27 pm

Edad: 38 años

Área: Ventas

Antigüedad en la empresa: 4 años y 10 meses

JADPA 1: Buenos días quiero agradecerle el tiempo que me ha brindado para poder realizar esta entrevista. También quiero mencionarle que los comentarios e información que me proporcione serán muy valiosos para el proyecto de tesis a realizar. Le recuerdo que toda la información es confidencial y usted puede consultar la información además puede retirarse cuando desee de acuerdo con el consentimiento informado que le envié con anterioridad con el cual estuvo de acuerdo en participar en esta entrevista.

JADPA 1: ¿Desde su experiencia, puede comentarme sobre vivencias o situaciones familiares que dificultan la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de COVID-19?

Colaboradora A.N 1: Al inicio de la pandemia mi esposo y yo nos enfermamos de coronavirus, no sé ni como paso pero nos enfermamos, yo creía que me iba a morir, a mi esposo no le dio casi nada, igual que a mis hijos pero Dios me dio fuerzas para salir adelante y se me curó en una semana, aunque si la pase mal, habían días que no podía

respirar y me fatigaba muchísimo, gracias a Dios fue en la semana que el gobierno suspendió todo por una semana por eso no tuve que dejar de trabajar por tanto tiempo, solo fueron como 3 días más que no pude venir a laborar, pero igual eso afectó mi bolsillo porque mi salario no salió completo. De ahí no he tenido algo más dentro de mi familia que haya afectado mi trabajo.

JADPA 1: ¿Durante este periodo de pandemia, cuénteme sobre vivencias o situaciones familiares que facilitan o ayudan a realizar su trabajo?

Colaboradora A.N 1: Gracias a Dios he tenido el apoyo tanto de mi esposo como de una compañera de trabajo, que por ellos dos he podido llegar al lugar de trabajo porque como al principio estaba lo de que suspendieron los buses, yo ya estaba muy preocupada porque iba a perder el trabajo si no llegaba, pero tuve apoyo de estos dos ángeles, me estuve yendo en taxi y me ayudaba a pagarlo mi amiga y a veces que me ayudaba mi esposo que me iba a dejar hasta la puerta del trabajo en el carro y pues con los niños también me apoyó mi tía para cuidármelos mientras mi esposo y yo íbamos al trabajo.

JADPA 1: ¿Podría contarme vivencias o situaciones dentro de su trabajo que dificultan cumplir con sus tareas y funciones en el hogar, durante este periodo de COVID-19?

Colaboradora A.N 1: Por lo mismo de que estuve enferma el dinero que me redujeron por faltar al trabajo me afectó mucho para después pagar mis cosas y las de la casa como el agua, luz, internet y la comida y los niños que como estuvimos enfermos aparte hubieron más gastos, poco a poco me fui recuperando aunque, si del trabajo es que casi que nos obligaban a ir mientras habían dado órdenes del gobierno que no se tenía que ir e igual fuimos, no nos pusieron transporte y eso afectó más el dinero que ingresaba y yo regresaba con miedo a la casa a veces me ponía a llorar, los niños se daban cuenta pero si a veces no me daba tiempo de estarlos cuidando tanto a los niños y me sentía culpable de que les podía pasar algo.

JADPA 1: ¿Describame situaciones o vivencias dentro del trabajo que durante este periodo de la COVID-19, facilitan o ayudan a cumplir con sus tareas y funciones en el hogar?

Colaboradora A.N 1: Siendo sincera, la verdad que no recibimos ninguna clase de apoyo para nosotras, algo que me haya ayudado de la empresa no ha existido, quizás la ayuda que me dio la compañera que mencione antes pero ella no es la empresa en sí, primordialmente si me hubiera gustado que la empresa nos hubiera apoyado por ejemplo en ponernos transporte para poder llegar al trabajo o para llegar después a nuestra casa, lo que podría decir que me ha ayudado la empresa es manteniendo mi trabajo que fue la única manera de poder seguir aportando para mi familia con el dinero porque yo ya estaba muy preocupada con eso.

JADPA 1: ¿Desde su experiencia, puede comentarme la manera en que influyen las condiciones laborales en la realización de sus tareas y funciones del hogar, durante el periodo de crisis del COVID-19?

Colaboradora A.N 1: Sobre todo, lo que ha influido es el medio de transporte porque yo ya no he podido llegar a la hora que estaba acostumbrada y eso ha hecho que se atrasen un montón de cosas que tengo que hacer en casa porque yo casi que tengo que hacer todo el oficio y también que no he podido llegar a tiempo para ayudar a mi hijo en sus tareas del colegio entonces también él se pone mal y me enteré por la maestra del colegio de que habían algunas tareas que ya no me las estaba haciendo porque yo no podía ayudarlo.

JADPA 1: ¿Cuénteme sobre la manera en que las relaciones laborales, es decir, la relación con jefes y compañeros de trabajo, influyen en sus tareas y funciones dentro del hogar, en este periodo de la pandemia?

Colaboradora A.N 1: En la relación con las compañeras de trabajo bien, todo bien con la mayoría entonces no es que tenga un mal día con ellas y yo llegue luego enojada a la casa a rematar con los niños o a pelear con mi esposo, pero si hay veces que lo que me

enojan mucho y si me afecta ya luego en la casa son los jefes que no son justos con las personas, en mi caso digamos con el desempeño que uno realiza con lo que nos asignan, yo tengo buen desempeño de ventas, casi que soy una de las mejores pero solo prometen cosas y nunca las cumplen, siempre dicen pero la realidad es otra y eso si me da bajón y ya llego triste o a veces enojada a mi casa a hacer las cosas que tengo que hacer.

JADPA 1: ¿Podría comentarme sobre la manera en que la conformación de su familia, es decir, la cantidad de hijos o personas dentro del hogar influye en la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de la COVID-19?

Colaboradora A.N 1: La responsabilidad de madre que tengo es difícil porque tengo varios hijos, tengo 3 y como toda madre uno quiere cuidarlos y protegerlos siempre, y cuesta mucho pero no quiere decir que ellos sean un tropiezo para mi trabajo, es más ellos son una motivación para que yo siga y siga trabajando cada vez más y a pesar de todo porque quiero darle lo mejor, por eso también quiero ganar un poco más aunque a veces parece imposible de que me den más porque en la empresa solo ganas más por comisión no es de que te aumenten el sueldo.

JADPA 1: ¿Desde sus vivencias personales durante la COVID-19, describa la forma en que la distribución del trabajo doméstico influye en la ejecución del trabajo remunerado?

Colaboradora A.N 1: Mi esposo no participa en esto, no se involucra en el que hacer de la casa y tampoco es que se lo pida yo sé que el trae la mayor parte del dinero a la casa y viene cansado y a uno de madre le corresponde este trabajo, aunque durante la pandemia como que si me ha cansado mucho más porque aumentaron los protocolos de limpieza y desinfección, empezando por uno mismo, con todas las cosas que entran a la casa, todo siempre lo hago para proteger a mis seres queridos desde el más niño hasta el de la tercera edad porque vivo con mis papas, mi tía, mi esposo y mis tres hijos aunque mi mamá y tía también ayudan en el trabajo de la casa, no todo lo hago yo siempre. Esto

si a veces hace que llegue más cansada a trabajar o que a veces que quiera salir más rápido para llegar a la casa a hacer lo que tengo que hacer.

JADPA 1: ¿Podría contarme la forma en que la relación con su pareja, sus hijos u otros familiares con los que convive, influye en la ejecución de su trabajo remunerado, en este periodo de pandemia?

Colaboradora A.N 1: La verdad creo que no influye demasiado porque tengo una buena relación con mis hijos, esposo y con los que convivo en el hogar, hay veces que peleo con mi esposo, pero no es que eso me lleve enojada al trabajo, siempre trato de separarlo todo para que no se afecte una u otra cosa, no hay que mezclarlas así uno vive más feliz. Creo que me afecta más de ánimo lo que me pasa en el trabajo que lo que me pasa en casa porque en mi casa siento mucho apoyo de todos.

JADPA 1: Muchas gracias por responder a las preguntas, quedo atento ante cualquier duda o consulta de la información proporcionada, puede comunicarse conmigo a través del correo j.depazaldana@hotmail.com , feliz día.

Entrevista 2

Investigador/entrevistador: Javier Andrés De Paz Aldana.

Colaboradora P.T 2

Fecha de envió de entrevista (Google forms): 9 de noviembre del 2020

Fecha de realización: 9 de noviembre

Hora de inicio: 19:45 pm

Hora de finalización: 20:16 pm

Edad: 29 años

Área: Ventas

Antigüedad en la empresa: 3 años

JADPA 2: Buenos días quiero agradecerle el tiempo que me ha brindado para poder realizar esta entrevista. También quiero mencionarle que los comentarios e información que me proporcione serán muy valiosos para el proyecto de tesis a realizar. Le recuerdo que toda la información es confidencial y usted puede consultar la información además puede retirarse cuando desee de acuerdo con el consentimiento informado que le envié con anterioridad con el cual estuvo de acuerdo en participar en esta entrevista.

JADPA 2: ¿Desde su experiencia, puede comentarme sobre vivencias o situaciones familiares que dificultan la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de COVID-19?

Colaboradora P.T 2: Desde que supe lo de la pandemia sentí mucho miedo en especial por mis padres ya que viven conmigo y ellos ya son personas mayores, además sentí mucho miedo por mí ya que padezco de asma lo cual son factores sumamente importantes que me dificultan la ejecución de mi trabajo puesto que todos en mi familia somos propensos a esta nueva enfermedad y además no podría ni imaginar que mis padres se enfermen por culpa mía ya que yo soy la única que sale de casa.

JADPA 2: ¿Durante este periodo de pandemia, cuénteme sobre vivencias o situaciones familiares que facilitan o ayudan a realizar su trabajo?

Colaboradora P.T 2: Lo que nos ayuda como familia a sobrellevar esta situación tan alarmante pues es el apoyo moral que me brindan mis padres, sus palabras de apoyo, sus consejos y su cariño me fortalece bastante para seguir adelante y no dejar que esta pandemia me supere y pues no hay que dejar de lado la disciplina que hemos tenido con las medidas sanitarias para evitar cualquier riesgo y poder seguir yendo al trabajo a conseguir el pan de cada día.

JADPA 2: ¿Podría contarme vivencias o situaciones dentro de su trabajo que dificultan cumplir con sus tareas y funciones en el hogar, durante este periodo de COVID-19?

Colaboradora P.T 2: Honestamente lo que me dificulta mucho mi situación en el hogar es mi horario de trabajo ya que este tiende a ser muy cambiante, o sea que alterna muchas veces, no lo tengo fijo, abarcando en algunas ocasiones horario de la noche, fines de semana y días de feriados saliendo en hora pico algunas veces, en donde el

tráfico es muy pesado lo cual hace que llegue a mi casa tipo 6 o 7 de la noche y siendo sincera llego a mi casa muy cansada.

JADPA 2: ¿Describame situaciones o vivencias dentro del trabajo que durante este periodo de la COVID-19, facilitan o ayudan a cumplir con sus tareas y funciones en el hogar?

Colaboradora P.T 2: Hasta el momento no he pasado por una situación de estas, en la que las vivencias laborales ayuden en mi situación del hogar. Pero considero que lo que me ayuda al igual que mis compañeras de trabajo pues es el apoyo que nos damos entre todas para el día a día.

JADPA 2: ¿Desde su experiencia, puede comentarme la manera en que influyen las condiciones laborales en la realización de sus tareas y funciones del hogar, durante el periodo de crisis del COVID-19?

Colaboradora P.T 2: Considero que el horario de trabajo si afecta mucho como dije anteriormente salgo en hora pico donde el tráfico es demasiado pesado y ya llego muy cansada a hacer las cosas que tengo que hacer en casa además la empresa no ofreció ninguna opción de transporte para los empleados que no contaban con transporte y con respecto al sueldo pienso que no es algo justo para lo que nos exigen, aunque pueda sostenerme con él siempre tengo problemas para poder abarcar los medicamentos para mis papas o ahora en este tiempo más utensilios de limpieza y ya no me queda casi nada para poder mantener limpia mi casa por el virus.

JADPA 2: ¿Cuénteme sobre la manera en que las relaciones laborales, es decir, la relación con jefes y compañeros de trabajo, influyen en sus tareas y funciones dentro del hogar, en este periodo de la pandemia?

Colaboradora P.T 2: Pienso que la relación con mis compañeras de trabajo es algo que ayuda a poder pasar el día, pero no evita que regrese a mi casa desmotivada donde he tenido días malos donde nos exigen mucho y se cometen muchas injusticias. Es más, de

parte de los jefes con los que no tengo una buena relación y si afecta a la hora ya de llegar desmotivada a mi casa a hacer lo que tengo que hacer a veces solo llego a dormir.

JADPA 2: ¿Podría comentarme sobre la manera en que la conformación de su familia, es decir, la cantidad de hijos o personas dentro del hogar influye en la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de la COVID-19?

Colaboradora P.T 2: En mi familia si me afecto mucho lo que paso ya que a mi papá lo despidieron de su trabajo por lo tanto yo me convertí en el único sustento de mi familia, que somos 3 y pues con mi salario a penas y podemos conseguir lo suficiente para poder sobrevivir, entonces ya he estado haciendo mi trabajo con mucha tensión de que no me despidan porque si no mi casa se viene abajo y me exijo mucho y a veces eso me causa mucho estrés.

JADPA 2: ¿Desde sus vivencias personales durante la COVID-19, describa la forma en que la distribución del trabajo doméstico influye en la ejecución del trabajo remunerado?

Colaboradora P.T 2: En mi casa, tanto mis papás como yo hemos sido muy cuidadosos con la higiene tanto personal como familiar esto nos ha ayudado a tener una mejor disciplina al momento de realizar nuestras tareas y pues me esto me ayuda a ser mucho más cuidadosa y prudente al momento de estar en mi trabajo. El trabajo doméstico nos lo repartimos entre todos, es un alivio para mí porque no tengo una sobrecarga de que hacer en la casa, aunque si me tocan que hacer algunas tareas del hogar.

JADPA 2: ¿Podría contarme la forma en que la relación con su pareja, sus hijos u otros familiares con los que convive, influye en la ejecución de su trabajo remunerado, en este periodo de pandemia?

Colaboradora P.T 2: En este tiempo pues mis papás y yo hemos estado más unidos que nunca para evitar cualquier riesgo todo el apoyo que nos hemos dado, los consejos que me dan mis papás y a pesar de toda esta situación pues la relación con mi novio me ha dado más fuerza para seguir adelante ya que me demuestra que siempre estará para mí por lo cual todo esto hace que haga mi trabajo con más energía.

JADPA 2: Muchas gracias por responder a las preguntas, quedo atento ante cualquier duda o consulta de la información proporcionada, puede comunicarse conmigo a través del correo j.depazaldana@hotmail.com , feliz día.

Entrevista 3

Investigador/entrevistador: Javier Andrés De Paz Aldana.

Colaboradora C.D 3

Fecha de envió de entrevista (Google forms): 9 de noviembre del 2020

Fecha de realización: 10 de noviembre de 2020

Hora de inicio: 06:00 am.

Hora de finalización: 06:45 am.

Edad: 28 años.

Área: Ventas.

Antigüedad en la empresa: 3 años y 2 meses.

JADPA 3: Buenos día quiero agradecerle el tiempo que me ha brindado para poder realizar esta entrevista. También quiero mencionarle que los comentarios e información que me proporcione serán muy valiosos para el proyecto de tesis a realizar. Le recuerdo que toda la información es confidencial y usted puede consultar la información además puede retirarse cuando deseé de acuerdo con el consentimiento informado que le envié con anterioridad con el cual estuvo de acuerdo en participar en esta entrevista.

JADPA 3: ¿Desde su experiencia, puede comentarme sobre vivencias o situaciones familiares que dificultan la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de COVID-19?

Colaboradora C.D 3: En mi caso personal se me dificultaba mucho porque mi hijo pequeño estuvo contagiado de covid-19 y yo era la única persona que podía cuidar de él y pues por medidas de precaución de la empresa donde trabajo fui suspendida de mis labores por tiempo indefinido sin remuneración alguna o ayuda del trabajo y toda la

recuperación de mi hijo salió de mi cuenta lo cual fue una grandísima inversión y nos afectó mucho a nivel económico y hasta la fecha nos seguimos recuperando tanto de salud como económicamente.

JADPA 3: ¿Durante este periodo de pandemia, cuénteme sobre vivencias o situaciones familiares que facilitan o ayudan a realizar su trabajo?

Colaboradora C.D 3: La pura verdad no tuve ningún tipo de ayuda solo éramos mi hijo y yo en la situación por ese motivo es que nos costó muchísimos sacrificios este tiempo tan duro que la vida nos puso en el camino, pero gracias a Dios mi hijo pudo recuperarse en un tiempo no mayor a 20 días y después de eso pude seguir trabajando para poder salir adelante de todo esto ,seguir solventando las deudas acumuladas y pues hasta el momento no estamos solventes en todo, pero estamos mucho mejor de lo que estábamos antes del contagio de mi hijo.

JADPA 3: ¿Podría contarme vivencias o situaciones dentro de su trabajo que dificultan cumplir con sus tareas y funciones en el hogar, durante este periodo de COVID-19?

Colaboradora C.D 3: En el ámbito de trabajo el poder llegar a este era sumamente difícil porque las camionetas extraurbanas estaban fuera de servicios y también el transmetro y la empresa donde trabajo tampoco nos ayudaron en ese sentido lo cual se me hace algo muy lamentable, pero tenemos la necesidad del dinero. entonces tenía que invertir en taxi o Uber y cuando no tenía para ese tipo de transporte tenía que caminar para llegar a casa, que en realidad no queda tan lejos de mi hogar, pero llegaba sumamente cansada a la casa y no le podía invertir mucho tiempo a mi hijo porque tenía que terminar algunos asuntos pendientes del trabajo y no podía terminar de hacer las labores de la casa y en ese momento mi hijo no me podía ayudar porque estaba enfermo en esos momentos, tiempos muy difíciles de verdad.

JADPA 3: ¿Describame situaciones o vivencias dentro del trabajo que durante este periodo de la COVID-19, facilitan o ayudan a cumplir con sus tareas y funciones en el hogar?

Colaboradora C.D 3: Como le comentaba anteriormente no tuvimos ayuda alguna de la empresa me hubiera encantado que la empresa se preocupara más por sus trabajadores dándonos herramientas para hacer un poco más fácil esto como por ejemplo lo del transporte, pero lamentablemente no fue así nosotros los trabajadores teníamos que ver que se podía hacer durante ese tiempo tan difícil lo único que se puede rescatar de esto es que la empresa si pagaba el día que tenía ser.

JADPA 3: ¿Desde su experiencia, puede comentarme la manera en que influyen las condiciones laborales en la realización de sus tareas y funciones del hogar, durante el periodo de crisis del COVID-19?

Colaboradora C.D 3: Le puedo mencionar dos que para mí fueron determinantes lo del transporte no teníamos como llegar al trabajo, las personas que tenían carro algunos daban jalón, pero no era para todos la ayuda o el favor y la otra era lo de las medidas sanitarias la empresa no tenía medidas por lo cual tuvo como consecuencia y resultado que muchos de los trabajadores se contagiaron de COVID 19 algo totalmente irresponsable de la empresa y en mi caso afecto muchísimo porque llegaba súper tarde a mi casa y no podía atender de manera correcta a mi hijo.

JADPA 3: ¿Cuénteme sobre la manera en que las relaciones laborales, es decir, la relación con jefes y compañeros de trabajo, influyen en sus tareas y funciones dentro del hogar, en este periodo de la pandemia?

Colaboradora C.D 3: Soy totalmente honesta yo no soy una persona que tenga mucha relación con las personas en el trabajo solo cumplo mis deberes y con eso estoy bien, obviamente si tengo amigos en el trabajo, pero la mayoría de tiempo mantengo una buena relación con ellos pero muy al margen y pues en lo que influye le diría que solo

cuando en verdad me enojan los jefes que se ponen a exigir demasiado y a uno lo estresa eso y ya llega además de todo de mal humor a la casa o muy cansada pero de la mente.

JADPA 3: ¿Podría comentarme sobre la manera en que la conformación de su familia, es decir, la cantidad de hijos o personas dentro del hogar influye en la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de la COVID-19?

Colaboradora C.D 3: Como ya le comenté en mi casa solo somos mi hijo y yo nadie más entonces en ese sentido de cantidad no se dificultaba tanto, eso sí solo cuando estuvo enfermo mi niño si sufrí y necesitaba ayuda de alguien más en ese tiempo si me costó ser solo él y yo, pero cuando mi hijo lo dieron de alta ya estaba mejor lo único que me afectaba era el transporte porque la cantidad de personas en mi casa nunca ha sido un problema.

JADPA 3: ¿Desde sus vivencias personales durante la COVID-19, describa la forma en que la distribución del trabajo doméstico influye en la ejecución del trabajo remunerado?

Colaboradora C.D 3: Era muy difícil porque cuando mi hijo estaba enfermo todo lo que el utilizaba se quedaba sucio hasta que yo lo pudiera limpiar y pues mi tiempo estaba limitado por las razones que ya le expliqué anteriormente entonces tenía que limpiar su ropa, sus trastes ayudarle a bañarse y darle sus medicamentos que eran cosas totalmente esenciales que tenía que hacer y por lo mismo si me quitaban tiempo de trabajo que tenía que cumplir también.

JADPA 3: ¿Podría contarme la forma en que la relación con su pareja, sus hijos u otros familiares con los que convive, influye en la ejecución de su trabajo remunerado, en este periodo de pandemia?

Colaboradora C.D 3: Le comento nuevamente que soy una persona que vive con su único hijo no tengo pareja y con relación a mis padres ahora solo vive mi madre que no está en el país vive con su novio en EEUU y con mis hermanos no soy muy compatible con ellos, ahora tienen su familia y solo se ocupan de ellos entonces no afecta nada en mi porque no se entrometen en mi vida ni yo en la de ellos y pues no es muy frecuente que nos hablemos pero con eso no digo que no hablemos y no sepamos uno del otro

solo estamos distanciados pero ninguna de mis relaciones afectan mi trabajo remunerado. Solo es cuando mi hijo se enferma, así como en esta pandemia que si tuve que dejar de ir al trabajo y me suspendieron y perdí dinero con eso, pero lo bueno que si me dejaron mi puesto.

JADPA 3: Muchas gracias por responder a las preguntas, quedo atento ante cualquier duda o consulta de la información proporcionada, puede comunicarse conmigo a través del correo j.depazaldana@hotmail.com , feliz día.

Entrevista 4

Investigador/entrevistador: Javier Andrés De Paz Aldana.

Colaboradora M.S 4

Fecha de envió de entrevista (Google forms): 9 de noviembre del 2020

Fecha de realización: 11 de noviembre.

Hora de inicio: 20:35 pm.

Hora de finalización: 21:07 pm.

Edad: 23 años

Área: Diseñadora gráfica (única en el área de diseño) y ventas.

Antigüedad en la empresa: 1 año y 2 meses.

JADPA 4: Buenos día quiero agradecerle el tiempo que me ha brindado para poder realizar esta entrevista. También quiero mencionarle que los comentarios e información que me proporcione serán muy valiosos para el proyecto de tesis a realizar. Le recuerdo que toda la información es confidencial y usted puede consultar la información además puede retirarse cuando deseé de acuerdo con el consentimiento informado que le envié con anterioridad con el cual estuvo de acuerdo en participar en esta entrevista.

JADPA 4: ¿Desde su experiencia, puede comentarme sobre vivencias o situaciones familiares que dificultan la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de COVID-19?

Colaboradora M.S 4: Siendo totalmente honesta en este periodo de pandemia han sido muy pocos los problemas. Vivo sola en mi casa soy soltera y pues mis familiares no han presentado problemas o quebrantos de salud gracias a Dios nos hemos mantenido de una manera saludables y pues por ahora eso no me afecta al realizar mis labores en la empresa para mi ellos son ahora mismo una motivación para hacerlo bien y aportarles algo de dinero extra para que puedan también ellos tener las cosas que necesiten y quieran.

JADPA 4: ¿Durante este periodo de pandemia, cuénteme sobre vivencias o situaciones familiares que facilitan o ayudan a realizar su trabajo?

Colaboradora M.S 4: Cuento con carro que fue regalo de mi papá y esto es mi transporte me lleva y mi trae gracias a Dios sin necesidad de exponer mi salud en transporte público como otras personas. Como lo dije anteriormente mis padres y mis hermanos menores son motivación para que yo haga mi trabajo de mejor manera para ganar mi dinero y aportarles a ellos también.

JADPA 4: ¿Podría contarme vivencias o situaciones dentro de su trabajo que dificultan cumplir con sus tareas y funciones en el hogar, durante este periodo de COVID-19?

Colaboradora M.S 4: Creo que lo único que me afecta en ese sentido es el horario porque ya salgo muy tarde del trabajo y pues por las horas pico siempre hay transito muy pesado y eso hace que llegue súper tarde a mi casa muy cansada y hay veces que tengo que cumplir asuntos de trabajo y pues tengo que desvelarme para hacerlos, también me quitan tiempo de limpiar mi casa o hacer las labores de mi hogar porque estoy ocupada haciendo cosas atrasadas del trabajo por salir tarde del mismo.

JADPA 4: ¿Describame situaciones o vivencias dentro del trabajo que durante este periodo de la COVID-19, facilitan o ayudan a cumplir con sus tareas y funciones en el hogar?

Colaboradora M.S 4: Hubo un tiempo de la pandemia que cumplíamos un horario de 7 de la mañana a 2 de la tarde porque estaba vigente el toque de queda a las 4 de tarde entonces no había nada de tránsito y llegaba rápido a mi casa también me daba tiempo de hacer mis labores en el hogar y hacer los pendientes del trabajo también y pues en

ese sentido solo eso es lo único que se puede rescatar de esos momentos. Ahora como le comenté salgo en horario ya pesado y de tráfico.

JADPA 4: ¿Desde su experiencia, puede comentarme la manera en que influyen las condiciones laborales en la realización de sus tareas y funciones del hogar, durante el periodo de crisis del COVID-19?

Colaboradora M.S 4: A mi particularmente me preocupaban y afectaban a mis dos cosas El horario y el sueldo.

Refiriéndome al horario me afecto después de que quitaran el toque de queda el horario se volvió mucho más fuerte ya que teníamos que ir los sábados también y la salida son en horas pico lo cual hace que llegue a mi casa muy tarde y no me da tiempo de hacer o resolver cuestiones de mi casa y en relación al sueldo considero que no gano lo que yo esperaba ganar, he hecho unas solicitudes de aumento de sueldo porque ya cumplí los requisitos para hacerlo pero no tengo respuesta todavía y esta pandemia ha aumentado los gastos en el sentido de limpieza y cuidarse del virus.

JADPA 4: ¿Cuénteme sobre la manera en que las relaciones laborales, es decir, la relación con jefes y compañeros de trabajo, influyen en sus tareas y funciones dentro del hogar, en este periodo de la pandemia?

Colaboradora M.S 4: Quizás este es uno de los aspectos que más me han afectado, como bien señale antes son poco los problemas que he presentado durante este periodo de pandemia pero este es uno de los que más me ha afectado, que es mi relación con mi jefe, porque no es buena, inicie a solicitar un aumento de sueldo lo cual a mi jefe no le pareció ni siquiera un poco, entonces tuvimos unos pequeños enfrentamientos los cuales afectan directamente mi estancia en la empresa y con relación a mis compañeros de trabajo creo que le tomo mucha importancia a estos y eso a veces me deprime y hace que no cumpla de la mejor manera mis labores y que llegue a mi casa desmotivada y sin ganas de hacer nada.

JADPA 4: ¿Podría comentarme sobre la manera en que la conformación de su familia, es decir, la cantidad de hijos o personas dentro del hogar influye en la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de la COVID-19?

Colaboradora M.S 4: Yo vivo sola en mi casa con mi mascota entonces no hay algo que me afecte directamente como para no cumplir mis obligaciones en el trabajo siempre estoy al pendiente de mi familia y como ya lo dije hasta ahora nadie de mi familia tiene quebrantos de salud gracias a Dios por eso por el momento no hay algo extra que me condicione a no cumplir con mi trabajo como dije ellos ahora son una motivación a hacer mi trabajo de la mejor manera posible.

JADPA 4: ¿Desde sus vivencias personales durante la COVID-19, describa la forma en que la distribución del trabajo doméstico influye en la ejecución del trabajo remunerado?

Colaboradora M.S 4: El trabajo doméstico que realizo yo no es tan grande o tan cargado como para no realizar mis obligaciones como ya señalé antes, vivo sola con mi mascota de lo único que debo preocupar del trabajo doméstico es de barrer, trapear, limpiar mi ropa y los trastes que utilice, bañar a mi perra, darle de comer es por eso que el trabajo doméstico no me afecta me afectan otras cosas como el horario el transito eso si a veces me impide hacer mis labores.

JADPA 4: ¿Podría contarme la forma en que la relación con su pareja, sus hijos u otros familiares con los que convive, influye en la ejecución de su trabajo remunerado, en este periodo de pandemia?

Colaboradora M.S 4: Tengo un relación amorosa con alguien pero es muy inestable a veces puede distraerme de mis labores pero eso no afecta en nada y tampoco influye como para no cumplirlas y mi relación con mis padres y mis hermanos creo que es de maravilla entonces en relación a eso ellos no influyen en nada no presento problemas por mi relación con mis familiares ellos no impiden que yo realice mis labores remuneradas de manera correcta más bien ellos son mi motivación a hacerlos y de la mejor manera.

JADPA 4: Muchas gracias por responder a las preguntas, quedo atento ante cualquier duda o consulta de la información proporcionada, puede comunicarse conmigo a través del correo j.depazaldana@hotmail.com , feliz día.

Entrevista 5

Investigador/entrevistador: Javier Andrés De Paz Aldana.

Colaboradora D.B 5

Fecha de envío de entrevista (Google forms): 9 de noviembre del 2020

Fecha de realización: 11 de noviembre de 2020

Hora de inicio: 19:43 pm.

Hora de finalización: 20:11 pm.

Edad: 30 años

Área: Ventas.

Antigüedad en la empresa: 5 años.

JADPA 5: Buenos días quiero agradecerle el tiempo que me ha brindado para poder realizar esta entrevista. También quiero mencionarle que los comentarios e información que me proporcione serán muy valiosos para el proyecto de tesis a realizar. Le recuerdo que toda la información es confidencial y usted puede consultar la información además puede retirarse cuando desee de acuerdo con el consentimiento informado que le envié con anterioridad con el cual estuvo de acuerdo en participar en esta entrevista.

JADPA 5: ¿Desde su experiencia, puede comentarme sobre vivencias o situaciones familiares que dificultan la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de COVID-19?

Colaboradora D.B 5: Pues sinceramente lo principal sería el miedo de contagiarse, como seguimos yendo presencialmente a la empresa, lo que a mí me generaba demasiado estrés era que podía llevar el virus a mis hijos, son pequeños los tres, la mayor apenas y tiene 10 añitos por esa situación era la que en mi familia me impedía hacer de buena gana mi trabajo además de que como tengo la necesidad del dinero porque mi esposo trabaja de vez en cuando si tenía que ir a trabajar, está mucho tiempo angustiada, es más a mí si me dio pero mis niños no. El principal problema es que mi esposo es alcohólico y no he recibido casi ninguna ayuda económica de él, eso también

me afecta en el trabajo porque había veces que no aparecía en la casa por estar tomando y yo iba preocupada al trabajo por no saber de él.

JADPA 5: ¿Durante este periodo de pandemia, cuénteme sobre vivencias o situaciones familiares que facilitan o ayudan a realizar su trabajo?

Colaboradora D.B 5: Pues la unión de la familia el apoyo que nos dimos para poder tener lo necesaria en la casa, ya que también vivo con mis suegros y ellos si me apoyan bastante cuidándome a los nenes y dándoles de comer y todo, entonces si podía ir a trabajar un poco más tranquila solo pensando en ellos, pero de mi esposo si no recibía mucha ayuda.

JADPA 5: ¿Podría contarme vivencias o situaciones dentro de su trabajo que dificultan cumplir con sus tareas y funciones en el hogar, durante este periodo de COVID-19?

Colaboradora D.B 5: Siento que la gente no lo toma en serio y pues toman en broma la enfermedad y eso hace que uno esté más estresado a poderse contagiar y contagiar a la familia, las medidas sanitarias eran pésimas en la empresa, al inicio sobre todo de la pandemia, además de que no nos dieron el transporte entonces también uno aumentaba el riesgo de contagiarse y además de que gastaba de más en transporte, entonces ya no daba tanto dinero para la casa y los niños además llego con un poco de miedo y me quitaba tiempo para estar con los niños estarme limpiando a cada rato.

JADPA 5: ¿Describame situaciones o vivencias dentro del trabajo que durante este periodo de la COVID-19, facilitan o ayudan a cumplir con sus tareas y funciones en el hogar?

Colaboradora D.B 5: Pues realmente por el salario, la verdad el dinero que es lo que hace que se sustente el hogar, de ahí no le podría decir otra cosa que me ayude en el trabajo o algo así, hay veces que es demasiado pesado, pero uno lo tiene que seguir haciendo porque hay que vivir y darle de comer a nuestros hijos, además como solo soy yo la que casi lleva dinero por eso es que el pago es lo único.

JADPA 5: ¿Desde su experiencia, puede comentarme la manera en que influyen las condiciones laborales en la realización de sus tareas y funciones del hogar, durante el periodo de crisis del COVID-19?

Colaboradora D.B 5: Pues como explique antes creo que en el transporte que no nos lo pusieron eso afecto bastante porque me hizo perder dinero y además aumentar el riesgo de contagiarme entonces yo ya no daba el mismo dinero para mi hogar, el horario de trabajo también fue un problema porque solo dura al principio que era corto después le fueron aumentando y ya salimos a la misma hora como después de algunas semanas apenas del inicio de la pandemia entonces yo ya llegaba demasiado cansada a casa porque además ya había tráfico me tardaba aún más con la limpieza que hay que hacer antes de entrar a casa y luego ya toda cansada a ver a los niños.

JADPA 5: ¿Cuénteme sobre la manera en que las relaciones laborales, es decir, la relación con jefes y compañeros de trabajo, influyen en sus tareas y funciones dentro del hogar, en este periodo de la pandemia?

Colaboradora D.B 5: Pues si hubo mucha unión con las compañeras nos tratábamos de apoyar en lo que fuera posible la verdad, el inconveniente es que de todo los que somos solo como 5 tomamos las medidas necesarias dentro de la empresa entonces si peleaba a veces con los compañeros por eso y ya llegaba a casa con que saber si me lo habían pegado y ya otra vez trataba de estar con los niños pero ya no tan cerca porque me daba miedo contagiarlos, y con mi jefe a veces si llegaba estresada a casa porque las metas que nos ponen de ventas uno a veces las alcanza y otras no entonces todo el estrés de la pandemia de lo que me regaña mi jefe y de estar viendo que no me pegaran nada mis compañeras si llegaba algunas veces hasta enojada con los niños por todo lo acumulado.

JADPA 5: ¿Podría comentarme sobre la manera en que la conformación de su familia, es decir, la cantidad de hijos o personas dentro del hogar influye en la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de la COVID-19?

Colaboradora D.B 5: En eso pues creo que la verdad que si me ha ayudado mi familia y que seamos más dentro de la casa porque como mis suegros me ayudan a estar ahí cuidándome a los niños mientras yo salgo a trabajar entonces estaba muy bien apoyada en ese sentido porque como mi esposo no me ayuda en nada mas bien me perjudica entonces con ellos si tengo un poco de alivio para irme a trabajar.

JADPA 5: ¿Desde sus vivencias personales durante la COVID-19, describa la forma en que la distribución del trabajo doméstico influye en la ejecución del trabajo remunerado?

Colaboradora D.B 5: En esto como mis suegros me apoyan en el cuidado de los niños si esta como distribuido pero mi pareja nada de ayuda, pero ya barrer, trapear y todo eso si ya lo tenía que llegar a hacer yo además de ayudarles en las clases en línea a los niños y como mis suegros no saben mucho de usar la computadora si yo llegaba ya estresada a ver cómo iban con sus clases y tareas mis niños entonces ya casi en la tarde o noche que llegaba a hacer las tareas pero si es muy difícil porque era de hacer todas las tareas con ellos ya después de limpiarme que había llegado de trabajar.

JADPA 5: ¿Podría contarme la forma en que la relación con su pareja, sus hijos u otros familiares con los que convive, influye en la ejecución de su trabajo remunerado, en este periodo de pandemia?

Colaboradora D.B 5: Ha sido muy difícil con mi pareja porque como es alcohólico, habían semanas que agarraba furia y no llegaba a la casa entonces yo ya me iba preocupada al trabajo, iba como de bajón y aún más estresada porque pensaba si hago mal el trabajo y me despiden quien va a sostener a la casa, pase varios días estresada lo bueno es que ahora ya ha dejado de tomar pero sigo sin tener mucho apoyo porque él es herrero y le caen trabajos de vez en cuando no siempre, menos cuando estaba tomando.

JADPA 5: Muchas gracias por responder a las preguntas, quedo atento ante cualquier duda o consulta de la información proporcionada, puede comunicarse conmigo a través del correo j.depazaldana@hotmail.com , feliz día.

Entrevista 6

Investigador/entrevistador: Javier Andrés De Paz Aldana.

Colaboradora R.G 6

Fecha de envío de entrevista (Google forms): 9 de noviembre del 2020

Fecha de realización: 11 de noviembre.

Hora de inicio: 19:17 pm.

Hora de finalización: 19: 45 pm.

Edad: 26 años

Área: Ventas.

Antigüedad en la empresa: 1 año y 6 meses.

JADPA 6: Buenos días quiero agradecerle el tiempo que me ha brindado para poder realizar esta entrevista. También quiero mencionarle que los comentarios e información que me proporcione serán muy valiosos para el proyecto de tesis a realizar. Le recuerdo que toda la información es confidencial y usted puede consultar la información además puede retirarse cuando desee de acuerdo con el consentimiento informado que le envié con anterioridad con el cual estuvo de acuerdo en participar en esta entrevista.

JADPA 6: ¿Desde su experiencia, puede comentarme sobre vivencias o situaciones familiares que dificultan la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de COVID-19?

Colaboradora R.G 6: En mi caso si fue un motivo por el cual me preocupé demasiado, que incluso llegué a sentir pánico en un momento, pues mi mamá y hermano mayor padecen de asma. Eso le dificultó salir a trabajar a mi mamá, pues es más propensa al virus. Sentí que no podríamos controlar la situación, pero con los cuidados necesarios y apoyo que tenemos unos a otros hemos sabido llevar este tiempo de pandemia. Pero si me dificultaba trabajar al principio que no quería ir por que tenía miedo.

JADPA 6: ¿Durante este periodo de pandemia, cuénteme sobre vivencias o situaciones familiares que facilitan o ayudan a realizar su trabajo?

Colaboradora R.G 6: En el ámbito familiar ha sido algo muy importante pues todo esto hizo que nos uniéramos más, que nos apoyáramos, Nos preguntamos: ¿cómo te fue en el trabajo? y si hemos tenido un día agotador, en el que no la pasamos bien. Nos echamos muchos ánimos e instamos a salir adelante.

Eso es lo que motiva y ayuda a realizar bien mi trabajo, no solamente mi familia si no también las vivencias con personas muy allegadas.

JADPA 6: ¿Podría contarme vivencias o situaciones dentro de su trabajo que dificultan cumplir con sus tareas y funciones en el hogar, durante este periodo de COVID-19?

Colaboradora R.G 6: En lo personal, en ocasiones si me afecta más que todo la limitación del poder retirarme a mi hora de salida en el trabajo, para poder realizar mis tareas en el hogar porque al salir del área laboral me espera un negocio propio por el cual atender y en este periodo ha sido de luchar y hacer muchos sacrificios para poder tener lo que se quiere.

JADPA 6: ¿Describame situaciones o vivencias dentro del trabajo que durante este periodo de la COVID-19, facilitan o ayudan a cumplir con sus tareas y funciones en el hogar?

Colaboradora R.G 6: La verdad que no existe ninguna situación de estas, la empresa nunca ha representado una ayuda o algo que facilite mis cosas del hogar, muchos menos durante la pandemia que es donde menos nos han facilitado las cosas, más bien las complican.

JADPA 6: ¿Desde su experiencia, puede comentarme la manera en que influyen las condiciones laborales en la realización de sus tareas y funciones del hogar, durante el periodo de crisis del COVID-19?

Colaboradora R.G 6: Al principio si afecto demasiado. Ya que la empresa no dio opción de algún transporte para poder movilizarse desde el hogar hasta el trabajo y fue una gran preocupación para muchos que no contábamos con transporte porque aparte de la

preocupación de salir a exponernos del virus estaba esa angustia de como poder llegar a casa.

JADPA 6: ¿Cuénteme sobre la manera en que las relaciones laborales, es decir, la relación con jefes y compañeros de trabajo, influyen en sus tareas y funciones dentro del hogar, en este periodo de la pandemia?

Colaboradora R.G 6: Siento que se vuelve para mí en ocasiones un motivo para llegar desmotivada al hogar cuando no he pasado un buen día laboral por las exigencias e injusticias vividas durante el día con mi jefe principalmente, ya que muchas veces nuestras comisiones no nos las pagan además de que el salario que tenemos es bajo, aunque si sirve para sostenernos un poco. Con las compañeras de trabajo casi nunca presento un problema que lo lleve a la casa.

JADPA 6: ¿Podría comentarme sobre la manera en que la conformación de su familia, es decir, la cantidad de hijos o personas dentro del hogar influye en la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de la COVID-19?

Colaboradora R.G 6: En si la cantidad de personas que están dentro de mi casa si afecto para ejecutar mi trabajo de la empresa porque unos fueron suspendidos y otros despedidos y los que aún contábamos con un salario fuimos los que apoyamos al resto entonces uno ya tenía más responsabilidad encima para que no lo despidieran o suspendieran además ellos influyeron a que los que teníamos la oportunidad de un trabajo diéramos lo mejor para poder mantener el trabajo y un salario con el cual poder contar.

JADPA 6: ¿Desde sus vivencias personales durante la COVID-19, describa la forma en que la distribución del trabajo doméstico influye en la ejecución del trabajo remunerado?

Colaboradora R.G 6: En el hogar, todos hemos sido muy cuidadosos con la higiene tanto personal como familiar y nos ha ayudado bastante para poder llevar un mejor control de tareas en el hogar, las tareas están bien distribuidas y cada uno tiene sus

responsabilidades y que hacer, por eso no me afecta a la hora de hacer mi trabajo más bien me ayuda a estar más tranquila en el sentido de esas ocupaciones que sé que no todo depende de mí.

JADPA 6: ¿Podría contarme la forma en que la relación con su pareja, sus hijos u otros familiares con los que convive, influye en la ejecución de su trabajo remunerado, en este periodo de pandemia?

Colaboradora R.G 6: En este tiempo de pandemia es cuando más unidos hemos estado, tanto para la protección y cuidados que cada uno necesita, también el apoyo que es mutuo tanto con mi familia como con mi novio, para poder ejercer bien nuestros compromisos y responsabilidades en el ambiente laboral como en el hogar.

JADPA 6: Muchas gracias por responder a las preguntas, quedo atento ante cualquier duda o consulta de la información proporcionada, puede comunicarse conmigo a través del correo j.depazaldana@hotmail.com , feliz día.

Entrevista 7

Investigador/entrevistador: Javier Andrés De Paz Aldana.

Colaboradora S.H 7

Fecha de envío de entrevista (Google forms): 9 de noviembre del 2020

Fecha de realización: 12 de noviembre de 2020.

Hora de inicio: 18:57 pm.

Hora de finalización: 19:30 pm.

Edad: 28 años

Área: Ventas.

Antigüedad en la empresa: 2 años 3 meses

JADPA 7: Buenos día quiero agradecerle el tiempo que me ha brindado para poder realizar esta entrevista. También quiero mencionarle que los comentarios e información que me proporcione serán muy valiosos para el proyecto de tesis a realizar. Le recuerdo que toda la información es confidencial y usted puede consultar la información además puede retirarse cuando desee de acuerdo con el consentimiento informado que le envié con anterioridad con el cual estuvo de acuerdo en participar en esta entrevista.

JADPA 7: ¿Desde su experiencia, puede comentarme sobre vivencias o situaciones familiares que dificultan la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de COVID-19?

Colaboradora S.H 7: Se dieron dos situaciones complicadas durante este tiempo para mí y mi familia que afectaron notoriamente mi desempeño laboral la primera fue que mi papa que ya es mayor tuvo complicaciones de salud y se tuvo que ir a vivir a mi casa con mis hijos y con mi esposo éramos muchos y yo era la que tenía que cuidarlo entonces esto me quitaba mucho tiempo ya que también tenía que atender a mi esposo y a mis hijos y la segunda es que estoy en proceso de divorcio y esto lamentablemente también me quita tiempo porque tengo que pedir días en trabajo para asistir a las citas con el juez que lo está tramitando.

JADPA 7: ¿Durante este periodo de pandemia, cuénteme sobre vivencias o situaciones familiares que facilitan o ayudan a realizar su trabajo?

Colaboradora S.H 7: No tengo algo que me facilite hacer mi trabajo no recibo ayuda de nadie yo tengo que hacer mi trabajo por mi cuenta y los días que tengo que pedir permiso los tengo que reponer con horas extras o trabajando también los sábados para que no puedan descontar esos días de mi sueldo siempre tengo que reponer los días que pido permiso para realizar las cuestiones del divorcio, Es más por las situaciones familiares solo se me complican más las cosas en el trabajo.

JADPA 7: ¿Podría contarme vivencias o situaciones dentro de su trabajo que dificultan cumplir con sus tareas y funciones en el hogar, durante este periodo de COVID-19?

Colaboradora S.H 7: Mi horario de trabajo es algo que me afecta totalmente a cumplir mis labores en el hogar yo vivo en villa nueva y mi trabajo queda en zona 1 es un tramo larguísimo y salgo del trabajo a las 6 de la tarde una hora pico en el transito me demoro aproximadamente dos horas para llegar a casa y eso me impide ver a mis hijos o ayudarlos en sus tareas y muchas veces no puedo ni hacer limpieza en mi casa porque llego tarde y tengo que resolver todavía cosas del trabajo.

JADPA 7: ¿Describame situaciones o vivencias dentro del trabajo que durante este periodo de la COVID-19, facilitan o ayudan a cumplir con sus tareas y funciones en el hogar?

Colaboradora S.H 7: Durante el periodo de pandemia directamente donde estaba en vigencia el toque de queda a las 4 de la tarde el horario fue una ventaja y algo que me ayudo a cumplir mis labores del hogar porque entrabamos a las 7 am y salíamos a las 2 pm y casi todo estaba cerrado entonces no había tránsito y podía llegar a mi casa justo antes de que se hiciera el toque de queda me quedaba todo lo que restaba de tarde para hacer mis labores en casa y poder descansar después de terminar con ellas. Sin embargo, después regresamos al horario que le comenté que me dificulta mucho, en el tiempo que tuvimos el horario de trabajo reducido, la exigencia no se redujo, uno cumplía con sus metas en menos tiempo.

JADPA 7: ¿Desde su experiencia, puede comentarme la manera en que influyen las condiciones laborales en la realización de sus tareas y funciones del hogar, durante el periodo de crisis del COVID-19?

Colaboradora S.H 7: El horario de trabajo es una condición que influye directamente en la realización de mis labores en el hogar porque ahora que ya todo está en normalidad por así decirlo nuevamente llego muy tarde a casa y no me da tiempo de hacer mis labores en casa por el factor tránsito en la ciudad es sumamente pesado y yo vivo de extremo a extremo son dos horas para llegar a casa y eso es lo que no me deja cumplir con mis responsabilidades en el hogar.

JADPA 7: ¿Cuénteme sobre la manera en que las relaciones laborales, es decir, la relación con jefes y compañeros de trabajo, influyen en sus tareas y funciones dentro del hogar, en este periodo de la pandemia?

Colaboradora S.H 7: Mi relación con mi jefe no es un problema tenemos una relación amable y cordial y con mis compañeras de trabajo tengo muy buena relación entonces esto hace que me sienta cómoda y pueda realizar mi trabajo de buena manera lo que pasa es que la hora de salida es la que me afecta a mí porque no llego temprano a casa pero esto no tiene nada que ver, mi relación con mis compañeros y mi jefe no influye en la realización de mis labores del hogar, influye tal vez de forma positiva porque me gusta encontrarme con mis compañeras de trabajo.

JADPA 7: ¿Podría comentarme sobre la manera en que la conformación de su familia, es decir, la cantidad de hijos o personas dentro del hogar influye en la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de la COVID-19?

Colaboradora S.H 7: Mi familia se conforma por mí por mi papá y por mis 4 hijos mi esposo ya no está en casa porque se fue a vivir con su otra mujer nosotros nos estamos divorciando y pues en ese sentido durante la pandemia tengo que estar muy pendiente de ellos y de mi papá que está en recuperación de su enfermedad y muchas veces necesitan de mí y tengo que estar para ellos y eso me quita muchísimo tiempo de mi trabajo también porque se me acumula todo ,porque no puedo descuidar mi trabajo pero tampoco puedo dejar a mis niños y a mi papá sin ayuda entonces tiempo es lo que me falta y si me afecta.

JADPA 7: ¿Desde sus vivencias personales durante la COVID-19, describa la forma en que la distribución del trabajo doméstico influye en la ejecución del trabajo remunerado?

Colaboradora S.H 7: Mi trabajo doméstico se distribuye en atender a mis hijos y a mi papá me refiero con mis hijos darles de comer ayudarlos con sus tareas si es que la necesitan limpiar la casa barrer, trapear y con mi papá es una tarea más difícil porque le tengo que dar sus medicamentos limpiarlo, bañarlo darle de comer estar muy atenta a él y eso me quita mucho tiempo y por eso a veces no cumplo las cosas que tengo que

hacer de mi trabajo y tengo que reponerlo los días sábados o con horas extras y eso no me beneficia en nada porque yo vivo muy lejos de mi trabajo.

JADPA 7: ¿Podría contarme la forma en que la relación con su pareja, sus hijos u otros familiares con los que convive, influye en la ejecución de su trabajo remunerado, en este periodo de pandemia?

Colaboradora S.H 7: Mi relación con mi pareja me afecta mucho porque me estoy divorciando de una persona que en su momento ame, tuve con el cuatro hijos y sentimentalmente eso me tiene muy mal, mi relación con mis hijos es complicada ahora por ellos piensan que yo eché de la casa a su papá y no pueden entender todavía lo que está pasando y la situación de mi papá que está enfermo yo lo tengo que cuidar y eso es algo que me afecta también porque mi papá es alguien que yo amo y verlo tan enfermo también me lastima y si afecta mi trabajo porque a veces estoy demasiado distraída o muy ocupada atendiéndolo o también sin ningún tipo de motivación para hacer mi trabajo y a veces no cumplo con lo que tengo que hacer por está pensando en mi situación o estar al pendiente de ellos.

JADPA 7: Muchas gracias por responder a las preguntas, quedo atento ante cualquier duda o consulta de la información proporcionada, puede comunicarse conmigo a través del correo j.depazaldana@hotmail.com , feliz día.

Entrevista 8

Investigador/entrevistador: Javier Andrés De Paz Aldana.

Colaboradora A.A 8

Fecha de envió de entrevista (Google forms): 9 de noviembre del 2020

Fecha de realización: 13 de noviembre de 2020.

Hora de inicio: 19:34 pm.

Hora de finalización: 20:05 pm.

Edad: 43 años

Área: Ventas.

Antigüedad en la empresa: 5 años.

JADPA 8: Buenos día quiero agradecerle el tiempo que me ha brindado para poder realizar esta entrevista. También quiero mencionarle que los comentarios e información que me proporcione serán muy valiosos para el proyecto de tesis a realizar. Le recuerdo que toda la información es confidencial y usted puede consultar la información además puede retirarse cuando deseé de acuerdo con el consentimiento informado que le envié con anterioridad con el cual estuvo de acuerdo en participar en esta entrevista.

JADPA :8 ¿Desde su experiencia, puede comentarme sobre vivencias o situaciones familiares que dificultan la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de COVID-19?

Colaboradora A.A 8: La principal situación desde mi experiencia durante esta pandemia es que enferme de COVID y por esto mismo además de la situación económica de la empresa por el cierre por cuarentena, me suspendieron durante un mes de contrato y mi hermana con la que vivo también se quedó sin trabajo entonces esto si afecto mucho mi economía porque prácticamente estuvimos las dos sin trabajo durante un mes solo el pago que nos dio el gobierno nos mantuvo un poco.

JADPA 8: ¿Durante este periodo de pandemia, cuénteme sobre vivencias o situaciones familiares que facilitan o ayudan a realizar su trabajo?

Colaboradora A.A 8: Gracias a Dios he tenido el apoyo del transporte para ir y regresar de la empresa a mi casa, pero no por parte de la empresa sino por parte de un mi sobrino que es taxista, él me ha hecho el favor, también porque mi hermana se encuentra sin trabajo el quehacer de la casa ella lo hace, eso sí me ha servido mucho para estar tranquila en el trabajo y trabajar con más energía la verdad.

JADPA 8: ¿Podría contarme vivencias o situaciones dentro de su trabajo que dificultan cumplir con sus tareas y funciones en el hogar, durante este periodo de COVID-19?

Colaboradora A.A 8: Yo considero que ninguna de las cosas que pasan dentro del trabajo me dificultan cumplir con mis tareas en el hogar, ya que mi hermana me apoya

en eso de hacer las tareas de casa entonces no tengo que llegar apurada a tener que hacerlo y lo que me toca hacer lo hago tranquila y como tengo el carro de mi sobrino entonces casi siempre llego a tiempo para hacer mis cosas, aunque si algunas veces si mi sobrino no puede si me atraso porque no tengo como irme a mi casa y tengo que agarrar un bus y ahí si ya llego tarde y cansada a mi hogar y si me cuesta más hacer mi oficio pero lo hago siempre, solo en esas ocasiones nada más.

JADPA 8: ¿Describame situaciones o vivencias dentro del trabajo que durante este periodo de la COVID-19, facilitan o ayudan a cumplir con sus tareas y funciones en el hogar?

Colaboradora A.A 8: El tener dinero gracias al trabajo, de primero lo agradezco a Dios, segundo a mi jefe que me da la oportunidad seguir con él y así poder llevar el alimento al hogar y pagar los gastos que son necesarios durante el mes que no son muchos los pagos, pero hay que hacerlos además de que el dinero siempre sirve más ahora con las emergencias que se puedan dar.

JADPA 8: ¿Desde su experiencia, puede comentarme la manera en que influyen las condiciones laborales en la realización de sus tareas y funciones del hogar, durante el periodo de crisis del COVID-19?

Colaboradora A.A 8: En algunas ocasiones no tengo como ir al trabajo o como regresarme, entonces si me toca salir mucho más temprano para llegar a tiempo y así agarrar un bus, mi horario a veces me perjudica también por el miedo que le da a uno de mujer de tomar el bus por la tarde noche que si ya da mucho más miedo de lo que le puedan hacer a uno, ya llego como agotada mentalmente a mi casa después de ese miedo que paso, aparte de que por el horario a veces llego tarde a casa a hacer mis labores, siempre las hago pero hay veces que llego y mi sobrina ya no pudo comprar un material que necesitaba porque llegue ya muy tarde pero solo pasa algunas veces, otra cosa es en el pago que muchas veces no nos pagan lo que en verdad nos ganamos con el sudor de nuestra frente y eso si me enoja esas injusticias de la vida y ese dinero ya no lo puedo usar en algo que ya tenía pensado pagar de la casa.

JADPA 8: ¿Cuénteme sobre la manera en que las relaciones laborales, es decir, la relación con jefes y compañeros de trabajo, influyen en sus tareas y funciones dentro del hogar, en este periodo de la pandemia?

Colaboradora A.A 8: Pues con las compañeras muy bien ahí nos hemos tratado de apoyar en lo ha pasado de la pandemia hay algunas que no mucho pero solo las veces que si me enojo con las injusticias del trabajo eso si no me gusta, por ejemplo el año pasado el jefe solo hizo convivio con los hombres de la empresa y con nosotras no y eso si me enojo y si ese enojo si me lo llevo a la casa pero no es que ya no haga nada en mi casa por eso o remate con alguien porque pues separo el trabajo del hogar siempre.

JADPA 8: ¿Podría comentarme sobre la manera en que la conformación de su familia, es decir, la cantidad de hijos o personas dentro del hogar influye en la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de la COVID-19?

Colaboradora A.A 8: Influye mucho porque digamos yo trabajo para que mi sobrina siga sus estudios en línea también entonces ahora este año ha implicado un gasto más el estar pagando siempre el internet para la casa porque si lo necesita para estar haciendo sus tareas y todo, aunque yo a veces me quede con algunos mis antojos. Por eso estaba tan angustiada cuando me suspendieron porque pensé que no iba a poder seguir la nena, al final ella es como una motivación para que yo haga mi trabajo y lo cuide para no perderlo.

JADPA 8: ¿Desde sus vivencias personales durante la COVID-19, describa la forma en que la distribución del trabajo doméstico influye en la ejecución del trabajo remunerado?

Colaboradora A.A 8: El trabajo doméstico si ha aumentado por todos los protocolos de limpieza que tengo que tomar cuando entro a la casa, pero como mi hermana se queda en casa y nos repartimos las tareas del hogar en realidad esto no me cansa demasiado o no me siento tan cargada como para que me afecte tanto para llegar a hacer mi trabajo a la empresa, como digo siempre separo lo uno de lo otro además de que este no es pesado.

JADPA 8: ¿Podría contarme la forma en que la relación con su pareja, sus hijos u otros familiares con los que convive, influye en la ejecución de su trabajo remunerado, en este periodo de pandemia?

Colaboradora A.A 8: Me ayuda mucho tener a mis sobrinos y a mi hermana ahí en mi casa porque son la motivación por la que trabajo y me ayudan a seguir adelante a no rendirme a pesar de lo que está pasando en el mundo, ellos ayudan a continuar y hacer mejor mi trabajo cada día y así tal vez me aumenten el sueldo, aunque si lo veo muy difícil que eso no lo hacen allá en la empresa.

JADPA 8: Muchas gracias por responder a las preguntas, quedo atento ante cualquier duda o consulta de la información proporcionada, puede comunicarse conmigo a través del correo j.depazaldana@hotmail.com , feliz día.

Entrevista 9

Investigador/entrevistador: Javier Andrés De Paz Aldana.

Colaboradora M.M 9

Fecha de envío de entrevista (Google forms): 9 de noviembre del 2020

Fecha de realización: 13 de noviembre.

Hora de inicio: 21:05 pm.

Hora de finalización: 21:39 pm.

Edad: 32 años

Área: Ventas.

Antigüedad en la empresa: 4 años 9 meses

JADPA 9: Buenos día quiero agradecerle el tiempo que me ha brindado para poder realizar esta entrevista. También quiero mencionarle que los comentarios e información que me proporcione serán muy valiosos para el proyecto de tesis a realizar. Le recuerdo que toda la información es confidencial y usted puede consultar la información además

puede retirarse cuando desee de acuerdo con el consentimiento informado que le envié con anterioridad con el cual estuvo de acuerdo en participar en esta entrevista.

JADPA 9: ¿Desde su experiencia, puede comentarme sobre vivencias o situaciones familiares que dificultan la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de COVID-19?

Colaboradora M.M 9: El no contar con transporte propio fue algo que se me dificulto mucho, el tema del transporte público fue y es una de las cosas más difíciles para mí pues vivo desde Zaragoza Chimaltenango que está en el km. 63.5 carretera interamericana y no me dieron trabajo en casa estuve suspendido por 4 meses de mis labores y por eso se originaron otro tipo de problemas porque durante esos cuatro meses mi jefe no me quería pagar.

JADPA 9: ¿Durante este periodo de pandemia, cuénteme sobre vivencias o situaciones familiares que facilitan o ayudan a realizar su trabajo?

Colaboradora M.M 9: No tuve ningún tipo de ayuda familiar con respecto al trabajo no pude trabajar desde casa porque la empresa no lo permitía, entonces estuve fuera suspendido por cuatro meses mi familia no podía intervenir en eso entonces no me ayudaron en nada no me facilitaron nada es más las cosas se pusieron un poco más complicadas porque durante esos cuatro meses surgieron problemas con mi sueldo y mi jefe porque como no podía llegar a trabajar por cuestiones totalmente de fuerza mayor como lo es la pandemia mi jefe no me quería pagar, todo esto era algo en lo cual no podía hacer nada al respecto y mi sueldo durante esos cuatro meses se fueron atrasando y en ocasiones lo dieron por mitades.

JADPA 9: ¿Podría contarme vivencias o situaciones dentro de su trabajo que dificultan cumplir con sus tareas y funciones en el hogar, durante este periodo de COVID-19?

Colaboradora M.M 9: El tema del transporte fue algo que el trabajo me dificulto muchísimo después de esos cuatro meses tuve que regresar a trabajar pero como lo del transporte era algo muy complicado me toco alquilar una habitación aquí en la capital lo cual tuvo consecuencias porque no podía verificar si mi hija cumplía con sus tareas no

pasaba mucho tiempo con ella solo los fines de semana podía llegar a mi casa para poder estar con mi familia y esto obviamente era un gasto extra y un poco fuerte que me quitaba parte de mi sueldo que lo podía invertir en otra cosa fueron tiempos muy difíciles.

JADPA 9: ¿Describame situaciones o vivencias dentro del trabajo que durante este periodo de la COVID-19, facilitan o ayudan a cumplir con sus tareas y funciones en el hogar?

Colaboradora M.M 9: En el trabajo no tuve ningún tipo de ayuda o algo que facilitara mis labores en mi hogar, al regresar a trabajar tuve que alquilar una habitación por ende no iba a estar en mi verdadera casa y no podía atender los asuntos de mi hogar, todo era muy complicado ni siquiera podíamos utilizar el teléfono celular durante el horario de trabajo solo podía saber de mi familia después de llegar a mi habitación alquilada y eso era más o menos a las 8:30 de la noche y a veces a las 9:00 en ese sentido no existió algo que me ayudara de parte del trabajo a cumplir con mis labores en mi casa.

JADPA 9: ¿Desde su experiencia, puede comentarme la manera en que influyen las condiciones laborales en la realización de sus tareas y funciones del hogar, durante el periodo de crisis del COVID-19?

Colaboradora M.M 9: Las condiciones laborales influyeron de una manera negativa en mi caso con relación a la situación del horario, fue el tema donde más se complicaron las cosas a mí porque la empresa no ofreció transporte a sus trabajadores fue algo que se me complicaba y me condicionaba mucho por eso me vi obligado a quedarme un tiempo en la capital en una habitación porque no podía llegar a mi verdadera casa porque estaba demasiado lejos y salir a las 6:30 del trabajo para llegar a Zaragoza Chimaltenango era algo casi imposible entonces tuve que tomar una decisión para seguir trabajando y esto no me dejaba cumplir con mis labores mis obligaciones en casa no podía estar con mi hija solo los fines de semana.

JADPA 9: ¿Cuénteme sobre la manera en que las relaciones laborales, es decir, la relación con jefes y compañeros de trabajo, influyen en sus tareas y funciones dentro del hogar, en este periodo de la pandemia?

Colaboradora M.M 9: En relación a esta pregunta creo que mi relación con el jefe si influyo bastante porque me condiciono a seguir viniendo al trabajo porque si no lo hacía me podía quedar hasta sin sueldo y por la situación en la que me encontraba no podía quedarme sin la entrada de dinero que representa mi trabajo y el sabia hasta dónde es que yo vivía, esto me obligo a alquilar y quedarme en una habitación en la ciudad capital y ya no estar en mi casa ocupándome de mi hija y de mi esposo entonces mi mala relación con el jefe influyo directamente en el cumplimiento de mis labores en mi hogar.

JADPA 9: ¿Podría comentarme sobre la manera en que la conformación de su familia, es decir, la cantidad de hijos o personas dentro del hogar influye en la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de la COVID-19?

Colaboradora M.M 9: En mi caso mi familia la conforma mi esposo mi hija y yo, entonces en relación con esa pregunta yo no tuve problemas por eso, yo presente dificultades por otro tipo de cosas que ya contesté anteriormente pero mi familia no fue algo que influyera para que yo no pudiera hacer mi trabajo de la mejor manera más bien ellos me dieron opciones para que yo pudiera hacerlo.

JADPA 9: ¿Desde sus vivencias personales durante la COVID-19, describa la forma en que la distribución del trabajo doméstico influye en la ejecución del trabajo remunerado?

Colaboradora M.M 9: Mis labores domésticas no influyeron en nada para que yo no cumpliera con el trabajo remunerado, en esa situación mi esposo se encargó de ese trabajo doméstico se encargó de nuestra hija y me dio esta opción para que yo cumpliera con mi trabajo remunerado porque yo me quede en la capital no en mi casa, entonces en ese sentido mis labores domésticas nunca obstaculizaron mi trabajo o mi deber remunerado.

JADPA 9: ¿Podría contarme la forma en que la relación con su pareja, sus hijos u otros familiares con los que convive, influye en la ejecución de su trabajo remunerado, en este periodo de pandemia?

Colaboradora M.M 9: Mi relación con mi esposo influyo, pero de una manera totalmente positiva ya que él me dio la opción de quedarme en la capital para que yo pudiera seguir con mi trabajo y el encargarse tanto de nuestra hija, de las labores en casa y de su trabajo, mi esposo me ayudó en todo para que yo pudiera cumplir con mi trabajo remunerado y seguir aportando con dinero a nuestra familia durante el periodo de pandemia fue un trabajo en equipo tanto de mi marido como de mi persona.

JADPA 9: Muchas gracias por responder a las preguntas, quedo atento ante cualquier duda o consulta de la información proporcionada, puede comunicarse conmigo a través del correo j.depazaldana@hotmail.com , feliz día.

Entrevista 10

Investigador/entrevistador: Javier Andrés De Paz Aldana.

Colaboradora A.S 10

Fecha de envió de entrevista (Google forms): 9 de noviembre del 2020

Fecha de realización: 14 de noviembre de 2020.

Hora de inicio: 10:09 am.

Hora de finalización: 10:36 am.

Edad: 50 años

Área: Ventas.

Antigüedad en la empresa: 7 años.

JADPA 10: Buenos día quiero agradecerle el tiempo que me ha brindado para poder realizar esta entrevista. También quiero mencionarle que los comentarios e información que me proporcione serán muy valiosos para el proyecto de tesis a realizar. Le recuerdo que toda la información es confidencial y usted puede consultar la información además puede retirarse cuando deseé de acuerdo con el consentimiento informado que le envié con anterioridad con el cual estuvo de acuerdo en participar en esta entrevista.

JADPA 10: ¿Desde su experiencia, puede comentarme sobre vivencias o situaciones familiares que dificultan la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de COVID-19?

Colaboradora A.S 10: Una situación personal, que por eso mismo se dio dentro de mi familia pudo ser el temor de ser infectada con el virus al llegar a trabajar y después aparte poder enfermar a mi familia, la situación se sentía compleja y estresante no saber quién podría estar enfermo y poder infectarse y eso mismo causaba bajas en el rendimiento del trabajo siendo este más lento.

JADPA 10: ¿Durante este periodo de pandemia, cuénteme sobre vivencias o situaciones familiares que facilitan o ayudan a realizar su trabajo?

Colaboradora A.S 10: Algo que me ayudo y funciono en casa fue trabajar en equipo a realizar las tareas y mantener siempre limpio algo que antes no se realizaba con tanto exceso como ahora y que antes no participaban todos ahora me quitan carga en eso de la limpieza, el apoyo que nos hemos dado entre todos también me ha motiva a seguir trabajando y poder llevar una ayuda económica a mi casa.

JADPA 10: ¿Podría contarme vivencias o situaciones dentro de su trabajo que dificultan cumplir con sus tareas y funciones en el hogar, durante este periodo de COVID-19?

Colaboradora A.S 10: Algo que se me dificulto fue llegar muy estresada a casa por lo mismo de tener la presión de sacar mi trabajo en menor tiempo, porque el horario estaba reducido pero la exigencia en ventas no disminuyo, al llegar a casa eso implicaba querer realizar alguna actividad en casa más que todo realizar quehaceres y ya los realizaba cansada o con mucho estrés, eso ya provocaba que a veces no los hiciera o terminara muy exhausta.

JADPA 10: ¿Describame situaciones o vivencias dentro del trabajo que durante este periodo de la COVID-19, facilitan o ayudan a cumplir con sus tareas y funciones en el hogar?

Colaboradora A.S 10: Algo que me ayudo en mi trabajo fue que pude sacar muchas tareas en menos tiempo ya que dependiendo el toque de queda que se tenía cada semana programaba de qué manera tenía que trabajar para terminar más rápido mi trabajo y no dejar pendientes. Además, se realizó más trabajo en equipo, nos disciplinamos más en tener limpio nuestros lugares, cada vez que llegamos es de limpiar y de desinfectarnos bien para no enfermarnos.

JADPA 10: ¿Desde su experiencia, puede comentarme la manera en que influyen las condiciones laborales en la realización de sus tareas y funciones del hogar, durante el periodo de crisis del COVID-19?

Colaboradora A.S 10: Por el lado de transporte la empresa nunca proporciono alguno para poder movilizarme pero como cuento con carro no tuve problema alguno tan solo que si aumentaron los gastos en gasolina, pero en el sueldo siempre cumplió con el salario normal devengado cada quincena y cada mes el cual ayudo en mi hogar para tener el sustento necesario y pagar todos los recursos que se requieren, las medidas sanitarias no fueron muy convenientes para el empleado para ser protegido del virus y así poder llegar a casa sin ningún problema, ya llegaba uno a la casa con el temor de estar mal y poder contagiar a la familia.

JADPA 10: ¿Cuénteme sobre la manera en que las relaciones laborales, es decir, la relación con jefes y compañeros de trabajo, influyen en sus tareas y funciones dentro del hogar, en este periodo de la pandemia?

Colaboradora A.S 10: Muchas veces la manera de ser de mi jefe si me influye en el sentido de desanimar o ponerme con su mismo genio ya que él es en ocasiones es muy agresivo o pesado y provoca que llegue a casa enojada y hace que el funcionamiento dentro de mi hogar sea escaso o no querer comunicarme con nadie.

JADPA 10: ¿Podría comentarme sobre la manera en que la conformación de su familia, es decir, la cantidad de hijos o personas dentro del hogar influye en la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de la COVID-19?

Colaboradora A.S 10: Influye mucho ya que tengo que mantener a mis papas porque están grandes y ya no pueden trabajar y ellos cuentan con ese apoyo y por lo mismo no puedo darme el lujo de no trabajar, además de realizar los pagos correspondientes. Eso provoca que yo continúe en este trabajo, aunque sea de mala gana algunas veces porque no puedo perderlo.

JADPA 10: ¿Desde sus vivencias personales durante la COVID-19, describa la forma en que la distribución del trabajo doméstico influye en la ejecución del trabajo remunerado?

Colaboradora A.S 10: Como se trabajó en equipo el trabajo en la casa disminuyo un poco para mí, aunque siempre tenía que ir a cumplir mis quehaceres a casa, porque es lo que me toca, pero había veces que si me iba un poco estresada también al trabajo porque dejaba pendiente más de algo que hacer en la casa entonces ya llevaba la idea de tener que después del trabajo llegar a terminarlo eso a veces me desconcentraba un poco en mi trabajo.

JADPA 10: ¿Podría contarme la forma en que la relación con su pareja, sus hijos u otros familiares con los que convive, influye en la ejecución de su trabajo remunerado, en este periodo de pandemia?

Colaboradora A.S 10: Influye como lo mencione anteriormente porque para mantenerlos hay gastos de por medio, alimentación, medicina, etc. Y esto hace que ejecute mi trabajo para tener los recursos necesarios para abastecer y pagar las necesidades que tenemos en casa.

JADPA 10: Muchas gracias por responder a las preguntas, quedo atento ante cualquier duda o consulta de la información proporcionada, puede comunicarse conmigo a través del correo j.depazaldana@hotmail.com , feliz día.

Entrevista 11

Investigador/entrevistador: Javier Andrés De Paz Aldana.

Colaboradora L.R 11

Fecha de envío de entrevista (Google forms): 9 de noviembre del 2020

Fecha de realización: 14 de noviembre de 2020.

Hora de inicio: 17:05 pm

Hora de finalización: 17:33 pm.

Edad: 60 años

Área: Ventas.

Antigüedad en la empresa: 6 años 11 meses

JADPA 11: Buenos días quiero agradecerle el tiempo que me ha brindado para poder realizar esta entrevista. También quiero mencionarle que los comentarios e información que me proporcione serán muy valiosos para el proyecto de tesis a realizar. Le recuerdo que toda la información es confidencial y usted puede consultar la información además puede retirarse cuando desee de acuerdo con el consentimiento informado que le envié con anterioridad con el cual estuvo de acuerdo en participar en esta entrevista.

JADPA 11: ¿Desde su experiencia, puede comentarme sobre vivencias o situaciones familiares que dificultan la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de COVID-19?

Colaboradora L.R 11: En las situaciones familiares existen dos que me complican hacer o cumplir con mis labores en el trabajo una de ellas es que mi hija todavía vive conmigo y también mis nietos entonces a veces yo tengo que atender a mis nietos porque mi hija está trabajando y yo también tengo que hacer y me atraso en lo mío y la otra situación es que en mi casa solo hay una computadora y es de escritorio y es de uso para todos entonces hay momentos en donde mis nietos la utilizan para hacer sus tareas y me atrasan en las cosas que yo tengo que enviar a mi trabajo.

JADPA 11: ¿Durante este periodo de pandemia, cuénteme sobre vivencias o situaciones familiares que facilitan o ayudan a realizar su trabajo?

Colaboradora L.R 11: No podría decir que hay algo que me facilite en casa a cumplir con mis labores del trabajo es más me complican y me atrasan como ya lo mencione hay cosas que me dificultan mucho por ejemplo mis nietos son pequeños entonces uno tiene que estar viendo por ellos y eso cansa porque mi hija casi no está en casa ocupada en lo suyo, entonces yo cuando termino el trabajo tengo que regresar rápido porque se quedan solos y los tengo que ir a atender, la verdad no recibo mucha ayuda de mi hija que es la madre muchas veces se desentiende de mis nietos porque siempre está afuera de casa según ella trabajando pero la mayoría de tiempo yo estoy con ellos y tengo que trabajar para ellos pero tengo que sacrificar mucho y como lo dije no hay algo que me facilite hacer mi trabajo.

JADPA 11: ¿Podría contarme vivencias o situaciones dentro de su trabajo que dificultan cumplir con sus tareas y funciones en el hogar, durante este periodo de COVID-19?

Colaboradora L.R 11: Si hay algunas la verdad, la principal es el horario de trabajo actual, porque hubo un tiempo que si fue más corto por la pandemia aunque exigían lo mismo, el asunto es que yo salgo a las 6:30 de mi trabajo que en zona 1 y yo vivo hasta Guajitos tengo que utilizar los transportes extraurbanos llego muy tarde a casa y a veces tengo que pedir permiso para salir más temprano pero siempre tengo que reponer esas horas los sábados entonces en ese sentido me quita tiempo de los fines de semana para cumplir mis labores en casa.

JADPA 11: ¿Describame situaciones o vivencias dentro del trabajo que durante este periodo de la COVID-19, facilitan o ayudan a cumplir con sus tareas y funciones en el hogar?

Colaboradora L.R 11: En la empresa donde trabajo no nos dieron ningún tipo de ayuda es más nosotros siempre tuvimos que movernos para poder solucionar las cosas, la empresa no se preocupó por sus trabajadores como ya lo comentaba te exigían más, las

medidas sanitarias en la empresa fueron muy lamentables los horarios después de que se quitara el toque de queda se tornaron mucho más pesados entonces en ese sentido no nos ayudaron y eso también me perjudicaba porque casi nunca podía hacer mis labores en el hogar.

JADPA 11: ¿Desde su experiencia, puede comentarme la manera en que influyen las condiciones laborales en la realización de sus tareas y funciones del hogar, durante el periodo de crisis del COVID-19?

Colaboradora L.R 11: Influyen mucho porque gracias a sus requerimientos yo casi nunca puedo realizar mis labores en casa como lo dije el horario es algo que me afecta mucho porque vivo muy lejos de mi trabajo y por lo mismo cuando regreso a casa es más complicado todavía por el tránsito en la ciudad esta situación lo trate de hablar con mi jefe pero no recibí ni respuesta a mi solicitud en ese sentido no hay un apoyo de la empresa ni del jefe entonces esta es una situación del trabajo que influye y me afecta directamente en el cumplimiento de mis labores en casa.

JADPA 11: ¿Cuénteme sobre la manera en que las relaciones laborales, es decir, la relación con jefes y compañeros de trabajo, influyen en sus tareas y funciones dentro del hogar, en este periodo de la pandemia?

Colaboradora L.R 11: Considero que mi relación con mis compañeras en el trabajo no es mala y esto no me afecta en mi desempeño en casa, mis compañeras de trabajo no tiene culpa, mi relación con mi jefe si me complica porque no tengo buena relación con él, por ese motivo es que no encuentro apoyo ni respuesta a mis solicitudes es más siempre me ponen más trabajo del que tiene que ser y no hay un pago extra por ese trabajo de más y obviamente eso hace que llegue más cansada a mi casa a hacer mis cosas.

JADPA 11: ¿Podría comentarme sobre la manera en que la conformación de su familia, es decir, la cantidad de hijos o personas dentro del hogar influye en la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de la COVID-19?

Colaboradora L.R 11: Este si es un factor que me obstaculiza demasiado hacer mis labores del trabajo porque mi hija vive todavía conmigo y mis 3 nietos también como lo mencionaba hay veces que tengo que hacer una venta pendiente fuera de horario y tengo que usar el internet de mi celular y mi teléfono, pero ese internet es el único de la casa y también sirve para hacer las tareas de mis nietos, eso a veces me quita mucho tiempo y me atrasan, en algunas ocasiones hasta pierdo algunas ventas y eso hace que mi jefe este en constante conflicto conmigo, también como mi hija trabaja me deja la responsabilidad de mis nietos entonces yo tengo que ocuparme de ellos la mayoría de tiempo y eso también hace que se me pierdan ventas.

JADPA 11: ¿Desde sus vivencias personales durante la COVID-19, describa la forma en que la distribución del trabajo doméstico influye en la ejecución del trabajo remunerado?

Colaboradora L.R 11: Esto es complicado porque lamentablemente ni hago bien una cosa ni la otra porque estoy preocupada por las cosas que debo hacer en mi trabajo pero también de las labores de mi casa, entonces me cuesta mucho cumplir con cada una de ellas es verdad me enfoco más en mis labores remuneradas obviamente porque eso es mi ingreso de dinero pero si influye mucho el trabajo doméstico en mis labores del trabajo porque en muchas ocasiones mis responsabilidades de mi hogar hacen que no haga de manera correcta mi trabajo remunerado.

JADPA 11: ¿Podría contarme la forma en que la relación con su pareja, sus hijos u otros familiares con los que convive, influye en la ejecución de su trabajo remunerado, en este periodo de pandemia?

Colaboradora L.R 11: Mi esposo ya falleció y mi relación con mi hija es bastante complicada porque me dificultan mucho las cosas que viva ella y mis nietos en la casa, lo que más me afecta es que me deja la responsabilidad de sus hijos porque tiene un trabajo de horarios bastante largos, es verdad yo los amo y es por eso que siguen viviendo en mi casa pero ellos afectan totalmente mis labores remuneradas porque tengo que estar al pendiente de ellos ahora y el dinero que yo gano que no es la gran cosa a veces se me va por que alguno de mis nietos necesita tal libro o tal material o se enfermaron, son cosas que afectan y que también por estar tan pendiente de ellos me

afecta mis ventas y que en consecuencia hacen que tenga una relación complicada con mi jefe.

JADPA 11: Muchas gracias por responder a las preguntas, quedo atento ante cualquier duda o consulta de la información proporcionada, puede comunicarse conmigo a través del correo j.depazaldana@hotmail.com , feliz día.

Entrevista 12

Investigador/entrevistador: Javier Andrés De Paz Aldana.

Colaboradora K.B 12

Fecha de envío de entrevista (Google forms): 9 de noviembre del 2020

Fecha de realización: 14 de noviembre de 2020.

Hora de inicio: 19:58 pm.

Hora de finalización: 20:23 pm.

Edad: 41 años

Área: Ventas.

Antigüedad en la empresa: 8 años.

JADPA 12: Buenos día quiero agradecerle el tiempo que me ha brindado para poder realizar esta entrevista. También quiero mencionarle que los comentarios e información que me proporcione serán muy valiosos para el proyecto de tesis a realizar. Le recuerdo que toda la información es confidencial y usted puede consultar la información además puede retirarse cuando deseé de acuerdo con el consentimiento informado que le envié con anterioridad con el cual estuvo de acuerdo en participar en esta entrevista.

JADPA 12: ¿Desde su experiencia, puede comentarme sobre vivencias o situaciones familiares que dificultan la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de COVID-19?

Colaboradora K.B 12: Gracias a Dios desde que empezó lo de la pandemia mí familia y yo nos hemos cuidado mucho y he podido desarrollar mis actividades del trabajo sin ningún inconveniente.

JADPA 12: ¿Durante este periodo de pandemia, cuénteme sobre vivencias o situaciones familiares que facilitan o ayudan a realizar su trabajo?

Colaboradora K.B 12: Lo único es que nos hemos cuidado muchísimo y hemos tomado todas nuestras precauciones, nos hemos estado apoyando entre todos para salir adelante, ese apoyo me ayuda a hacer mi trabajo dentro de la empresa.

JADPA 12: ¿Podría contarme vivencias o situaciones dentro de su trabajo que dificultan cumplir con sus tareas y funciones en el hogar, durante este periodo de COVID-19?

Colaboradora K.B 12: Gracias a Dios no se me ha dificultado nada hasta el momento porque la verdad que entre las compañeras nos apoyamos entre todas a veces con transporte, quizás lo único que me ha afectado es el miedo a infectarme del virus y llevarlo a la casa porque la empresa no puso tantas medidas de seguridad, por esto tengo que llegar a mi casa a limpiarme bien.

JADPA 12: ¿Describame situaciones o vivencias dentro del trabajo que durante este periodo de la COVID-19, facilitan o ayudan a cumplir con sus tareas y funciones en el hogar?

Colaboradora K.B 12: Los cambios de horarios me han ayudado un poco al principio de la pandemia a que no se me dificulten las tareas de la casa, aunque ahora ya no hay tanto cambio y si me cuesta un poco otra vez llegar a ir a hacer el oficio y atender a los niños y mi marido.

JADPA 12: ¿Desde su experiencia, puede comentarme la manera en que influyen las condiciones laborales en la realización de sus tareas y funciones del hogar, durante el periodo de crisis del COVID-19?

Colaboradora K.B 12: Al principio habían horarios más acordes a la necesidad del empleado por lo de la pandemia después ya los horarios volvieron a la normalidad y se me dificulta llegar a casa o llegar al trabajo, los sueldos siguen igual, con transporte, aunque la empresa no puso bus yo no tengo ningún problema ya que cuento con

transporte propio aunque por el tráfico y horario como dije ya me cuesta más llegar a casa y hacer mis tareas, las medidas sanitarias han sido pobres siendo sincera por eso uno sigue con miedo del contagio al llegar a casa.

JADPA 12: ¿Cuénteme sobre la manera en que las relaciones laborales, es decir, la relación con jefes y compañeros de trabajo, influyen en sus tareas y funciones dentro del hogar, en este periodo de la pandemia?

Colaboradora K.B 12: No influyen, trato de separar mi relación con compañeros y jefe cuando llego a mi casa, lo único que entre todas nos damos consejos de higiene para superar lo de la pandemia, si nos hemos apoyado además de por ejemplo las que tenemos carro cuando podemos ayudamos a las que no tienen para que no tengan tanto riesgo de contagio al ir a sus casas.

JADPA 12: ¿Podría comentarme sobre la manera en que la conformación de su familia, es decir, la cantidad de hijos o personas dentro del hogar influye en la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de la COVID-19?

Colaboradora K.B 12: No influyen lo único que tomamos todas las medidas sanitarias para conservar la salud y no vernos contagiados de la pandemia.

JADPA 12: ¿Desde sus vivencias personales durante la COVID-19, describa la forma en que la distribución del trabajo doméstico influye en la ejecución del trabajo remunerado?

Colaboradora K.B 12: Las tareas del hogar no disminuyen sólo que ahora está de agregado que se toman todas las medidas sanitarias para la desinfección de alimentos, por este tipo de cosas quizás si ha aumentado un poco, me canso más haciendo el oficio, pero no me afecta tanto a la hora de hacer mi trabajo, algunas veces si llego más cansada de lo normal, pero son pocas.

JADPA 12: ¿Podría contarme la forma en que la relación con su pareja, sus hijos u otros familiares con los que convive, influye en la ejecución de su trabajo remunerado, en este periodo de pandemia?

Colaboradora K.B 12: Gracias a Dios tanto mí esposo como mis hijos me apoyan en mí trabajo y en las tareas del hogar, podría decir que me ayudan a tener menos carga para ir al trabajo con más fuerza aparte me siento motivada porque es una forma de decir que me quieren.

JADPA 12: Muchas gracias por responder a las preguntas, quedo atento ante cualquier duda o consulta de la información proporcionada, puede comunicarse conmigo a través del correo j.depazaldana@hotmail.com , feliz día.

Instrumento elaborado en Google forms

Entrevista a colaboradoras

Entrevista a profundidad para tesis

***Obligatorio**

Fecha *

Fecha

dd/mm/aaaa 

Hora actual al iniciar *

Hora

__ : __

Edad *

Tu respuesta

Puesto *

Tu respuesta

Antigüedad en la empresa *

Tu respuesta

Nombre *

Tu respuesta

Buenos días quiero agradecerle el tiempo que me ha brindado para poder realizar esta entrevista. También quiero mencionarle que los comentarios e información que me proporcione serán muy valiosos para el proyecto de tesis a realizar. Le recuerdo que toda la información es confidencial y usted puede consultar la información además puede retirarse cuando deseé de acuerdo con el consentimiento informado que le envié con anterioridad con el cual estuvo de acuerdo en participar en esta entrevista. *

- Deseo continuar con la entrevista.
- No deseo continuar con la entrevista

¿Desde su experiencia, puede comentarme sobre vivencias o situaciones familiares que dificultan la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de COVID-19?

Tu respuesta

¿Durante este periodo de pandemia, cuénteme sobre vivencias o situaciones familiares que facilitan o ayudan a realizar su trabajo?

Tu respuesta

¿Podría contarme vivencias o situaciones dentro de su trabajo que dificultan cumplir con sus tareas y funciones en el hogar, durante este periodo de COVID-19?

Tu respuesta

¿Describame situaciones o vivencias dentro del trabajo que durante este periodo de la COVID-19, facilitan o ayudan a cumplir con sus tareas y funciones en el hogar?

Tu respuesta

¿Desde su experiencia, puede comentarme la manera en que influyen las condiciones laborales en la realización de sus tareas y funciones del hogar, durante el periodo de crisis del COVID-19?

Tu respuesta

¿Cuénteme sobre la manera en que las relaciones laborales, es decir, la relación con jefes y compañeros de trabajo, influyen en sus tareas y funciones dentro del hogar, en este periodo de la pandemia?

Tu respuesta

¿Podría comentarme sobre la manera en que la conformación de su familia, es decir, la cantidad de hijos o personas dentro del hogar influye en la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de la COVID-19?

Tu respuesta

¿Desde sus vivencias personales durante la COVID-19, describa la forma en que la distribución del trabajo doméstico influye en la ejecución del trabajo remunerado?

Tu respuesta

¿Podría contarme la forma en que la relación con su pareja, sus hijos u otros familiares con los que convive, influye en la ejecución de su trabajo remunerado, en este periodo de pandemia?

Tu respuesta

Hora al finalizar *

Hora

__ : __

Muchas gracias por responder a las preguntas, quedo atento ante cualquier duda o consulta de la información proporcionada, puede comunicarse conmigo a través del correo j.depazaldana@hotmail.com , feliz día.

Enviar

INTERACCION TRABAJO-FAMILIA DURANTE LA CRISIS DEL COVID-19, EN LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LA EMPRESA JESSMARY

Consentimiento informado:

La información personal y/o grupal obtenida mediante la entrevista será utilizada única y exclusivamente para los propósitos del estudio referido a cargo de Javier De Paz. 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 y la Mtra. Katia Tejeda de Cabrera como asesora de contenido, colegiado 570. 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.depazaldana@hotmail.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/ 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.

- Estoy de acuerdo en participar _____
- No estoy de acuerdo en participar _____

Entrevista a profundidad a colaboradoras

DATOS PERSONALES
Edad:
Puesto:
Antigüedad en la empresa:

Buenos días/tardes/noches quiero agradecerle el tiempo que me ha brindado para poder realizar esta entrevista. También quiero mencionarle que los comentarios e información que me proporcione serán muy valiosos para el proyecto de tesis a realizar.

1. ¿Desde su experiencia, puede comentarme sobre vivencias o situaciones familiares que dificultan la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de COVID-19?
2. ¿Durante este periodo de pandemia, cuénteme sobre vivencias o situaciones familiares que facilitan o ayudan a realizar su trabajo?
3. ¿Podría contarme vivencias o situaciones dentro de su trabajo que dificultan cumplir con sus tareas y funciones en el hogar, durante este periodo de COVID-19?
4. ¿Describame situaciones o vivencias dentro del trabajo que durante este periodo de la COVID-19, facilitan o ayudan a cumplir con sus tareas y funciones en el hogar?
5. ¿Desde su experiencia, puede comentarme la manera en que influyen las condiciones laborales en la realización de sus tareas y funciones del hogar, durante el periodo de crisis del COVID-19?

6. ¿Cuénteme sobre la manera en que las relaciones laborales, es decir, la relación con jefes y compañeros de trabajo, influyen en sus tareas y funciones dentro del hogar, en este periodo de la pandemia?
7. ¿Podría comentarme sobre la manera en que la conformación de su familia, es decir, la cantidad de hijos o personas dentro del hogar influye en la ejecución de su trabajo, durante este tiempo de la COVID-19?
8. ¿Desde sus vivencias personales durante la COVID-19, describa la forma en que la distribución del trabajo doméstico influye en la ejecución del trabajo remunerado?
9. ¿Podría contarme la forma en que la relación con su pareja, sus hijos u otros familiares con los que convive, influye en la ejecución de su trabajo remunerado, en este periodo de pandemia?