



**El rol de la mujer frente al trabajo en casa durante la pandemia ocasionada
por el COVID-19**

Uniminuto Virtual y a Distancia
Centro regional Aburrá Sur

Administración en Salud Ocupacional

Maryline Giraldo Cano
ID: 000652909

Trabajo de grado

Profesor asesor
Mg HSEQ Ana Cecilia Angulo Cabrera

Medellín, octubre, 2022

Dedicatoria

A mi familia por su apoyo constante en el desarrollo de mi formación profesional, permitiéndome a partir de allí tener siempre un aliciente en las diferentes etapas que enfrenté en mi proceso educativo, algo que ha contribuido notablemente a tratar de ser cada vez mejor, superándome a mí misma.

Agradecimientos

A todos los docentes que me han llevado a mi proceso de formación, permitiéndome aprender cada vez más y lograr mejorar a partir de los errores que he cometido en mi proceso de aprendizaje, contribuyendo de esta manera a ser la mejor profesional posible, aportando con ellos no solamente a mi crecimiento sino también a un mejor desarrollo social.

A mis amigos, por apoyarme en los momentos donde la educación se ha convertido en un factor crítico debido a la complejidad y retos que representa y que me han impulsado a seguir dando lo mejor de mí para obtener siempre los mejores resultados.

A mi familia, por ser mi bastón y mi apoyo moral en mi proceso académico.

Resumen

A partir de la pandemia que se presentó en el año 2020 por el COVID-19, la mujer se enfrentó a un gran reto en el desarrollo de su vida que partió de la ejecución de sus tareas laborales desde el hogar y de la misma manera la vinculación de todo su campo de trabajo con su vida personal, algo que generó una sobresaturación de sí misma por las consecuencias que se tenían con la cantidad de actividades a ejecutar, y que en la mayoría de casos obedece principalmente a las brechas que a lo largo de la historia han existido respecto al papel de la mujer en la sociedad, de manera que pese a que tuviera algún tipo de pareja, en la mayoría de casos estos no contribuyen con la repartición de las actividades de ambos y de esta manera se presenta una saturación que afecta negativamente, no solo el nivel de productividad al momento de ejecutar todas las tareas de la compañía, sino que además aumenta los índices de estrés lo que conlleva a que la mujer deba replantear cómo se debe organizar para tratar de cumplir en ambos escenarios y obtener resultados positivos, algo bastante complejo teniendo en cuenta que en muchos escenarios tampoco se presenta ningún tipo de beneficio por parte de las empresas, haciendo mucho más complejo el manejo de esta situación y por ende, poder salir ilesa, ya sea de manera física o emocional de este tipo de situaciones.

Palabras claves: pandemia, COVID-19, mujeres, empleo, estrés.

Abstract

Since the pandemic that occurred in the year 2020 by the COVID-19, women faced a great challenge in the development of their lives that started from the execution of their work tasks from home and in the same way the linking of their entire field of work with their personal lives, something that generated an oversaturation of itself by the sequels that had with the saturation of activities to execute, and that in most cases or should be mainly to the gaps that throughout history have existed with respect to the role of women in society, so that despite having some kind of partner, In most cases, these do not contribute to the distribution of the activities of both, and in this way there is a saturation that negatively affects not only the level of productivity at the time of executing all the tasks of the company, but also increases the rates of stress and thus leads women to rethink how to organize themselves to try to comply in both scenarios and obtain positive results, Something quite complex considering that in many scenarios there is no benefit from the companies, making it much more complex to manage this situation and therefore, to be able to come out unscathed, either physically or emotionally from this type of situations.

Keywords: Pandemic, COVID-19, women, employment, stress.

Introducción

El mercado de trabajo colombiano ha venido en declive desde el año 2015, situación que se presentó debido a la problemática económica que generó la minimización de la demanda y los precios de las materias primas a nivel global, mientras que otros factores relevantes de la economía nacional como el petróleo han venido presentando un nivel de decadencia desde el año 2002, principalmente por la dependencia que se tiene de divisas extranjeras, algo que constituyó un factor clave respecto a la ralentización económica del país, que consecuentemente aportó al decrecimiento paulatino del mercado de trabajo.

A partir de esta información, se establece entonces que la alta dependencia económica que tenía Colombia respecto al ingreso de divisas que se derivan de la venta de productos como el petróleo, contribuyó a un auge de crecimiento constante sobre la economía nacional, llegando a ser considerada una de las mejores economías de Latinoamérica, sin embargo, los indicadores más importantes del mercado presentaban una desaceleración constante a lo largo de los últimos años, los cuales se profundizaron aún más compartiendo de la crisis sanitaria. De esta manera, las medidas de distanciamiento social que empezaron a aplicarse a partir de marzo del año 2020 generaron un impacto negativo sobre la tasa de ocupación, de tal manera que para el tercer trimestre de ese año la misma fue equivalente sólo al 48,4%, es decir, un 51,6% de toda la población que puede elaborar no estaba llevando a cabo ningún tipo de trabajo, algo que a su vez dio pie a un aumento del nivel de informalidad.

Ahora bien, desde un enfoque de género, la desaceleración económica que estaba viviendo en Colombia decantó en una minimización de la participación laboral de las mujeres en el mercado, siendo de sólo el 46,8% para el segundo trimestre del año 2020, Mientras que en el trimestre siguiente fue sólo el 36,2%, llevando de esta manera a minimizar el papel de la mujer

en el campo laboral desde el principio de la no empleabilidad, y que posteriormente aquellas que habían podido lograr mantener su puesto de trabajo se verían afectadas por las condiciones laborales que desde la mayoría de empresas ofrecieron y que no les permitió realizar una vinculación óptima de todos los planos de su vida desde lugar.

Se puede inferir entonces, que la crisis económica generada por la pandemia aumentó en gran medida los problemas estructurales que tenía el mercado de trabajo colombiano, principalmente para las mujeres que se vieron expuestas a las desigualdades que a lo largo de la historia han tenido respecto a la equidad de género. Un ejemplo claro de este escenario es que a lo largo de las 2 últimas décadas, la tasa de participación de la mujer dentro del mercado de trabajo equivale en promedio a 22,8% menos de la tasa de participación que han tenido los hombres históricamente, algo que en gran medida se debe a que las mujeres han sido relegadas a cumplir con las Funciones del hogar, algo que ha llevado a problemáticas de mayor profundización para las mujeres respecto a su salud mental, ya que de por sí es difícil conseguir un trabajo para ellas, y se agrava aún más por el hecho de que en la mayoría de casos tienen que cumplir con las obligaciones que se les adjudiquen desde el campo laboral y también con aquellas que se deriven desde el hogar, situación que lleva a un máximo nivel de dificultad del desarrollo de funciones en la pandemia, ya que de acuerdo con la información analizada, al trabajar en el mismo espacio donde vivían, y teniendo la mayoría de hijos, estos no permitían que se pudieran enfocar de manera plena en sus tareas y en muchos casos terminaba con su despido o renuncia, y lastimosamente las oportunidades de trabajo se cerraban para mujeres y optaban por contratar en ese puesto donde antes estaba a un hombre, ya que para la organización esto representaba un mayor índice de tranquilidad, dejando de lado la comprensión y la inclusión social.

Así, en este documento se pretende evaluar cuál fue el impacto que se generó por la pandemia respecto a las mujeres en el mercado de trabajo de Colombia, donde se va a tener en cuenta información entregada por la Gran Encuesta Integrada de hogares que realiza el DANE, y también la aplicación de una encuesta con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo que se aplicará a las mujeres de Sabaneta, logrando entender de primera mano las vivencias experimentadas por la comunidad y lograr interrelacionarlas con la información entregada por las instituciones estatales, permitiendo evidenciar a partir de allí cuáles fueron las principales problemáticas y áreas que afectaron al correcto desarrollo e integración de la vida personal con la laboral para las mujeres que trabajaban de ese lugar. Adicionalmente, se pretende realizar un análisis acerca de la incidencia que tenía la jornada laboral que en promedio se tenía para la población ocupada, y poder establecer a partir de allí como esto los afectaba respecto a su rendimiento y a la estabilidad emocional de la ejecución de sus Funciones. Por otro lado, lograr entender cuál fue el impacto de la crisis económica en los ingresos laborales de acuerdo con el género, permitiendo establecer qué tan amplia era la brecha de ingresos para este periodo de confinamiento y como llevo a incidir de una u otra manera aumentar la informalidad, que en muchos casos, se asociaba con la venta a través de plataformas digitales.

Finalmente, Se logra analizar mediante la aplicación de esta investigación, si las problemáticas que vivenciar las mujeres durante la pandemia presentan un alto nivel de diferencia con aquellas que enfrentaron los hombres, principalmente en aquellos hogares donde conviven parejas y tanto el hombre como la mujer laboran, permitiendo a su vez entender la desigualdad de género y el machismo desde la propia pareja, y cómo eso llevó a acrecentar las problemáticas de salud mental para las mujeres al tener tanta carga sobre sus hombros, permitiendo plantear a partir de allí reestructuraciones necesarias dentro del contexto social para

lograr erradicar de manera plena comportamientos que a la larga están afectando el correcto desarrollo de todos los miembros de la sociedad.

Planteamiento del Problema

Descripción del Problema

La crisis generada por la pandemia del COVID-19 generó un impacto negativo sobre la ocupación y las condiciones laborales para las mujeres en Colombia, principalmente en el municipio de sabaneta que es el objeto de análisis de esta investigación, llevando así a un retroceso abismal sobre todo el avance que se había logrado respecto a la inclusión de la mujer en el campo laboral.

Formulación del Problema

- ¿Cuál fue el rol de la mujer frente al trabajo en casa durante la pandemia ocasionada por el COVID-19 a través de la identificación de los riesgos a los que se encontraron expuestas, logrando entender las secuelas que afectaron su salud mental y física?
- ¿Cuáles fueron los riesgos a los que se encontraron expuestas las mujeres en el desarrollo de sus actividades laborales del hogar respecto a su integridad física y mental?
- ¿Cuáles fueron las consecuencias generadas por el trabajo en casa para las mujeres?
- ¿Cuál fue el incremento de la desigualdad de género respecto a la tasa de ocupación por la crisis generada durante la pandemia?

Objetivos

Objetivo general

Establecer cuál fue el rol de la mujer frente al trabajo en casa durante la pandemia ocasionada por el COVID-19.

Objetivos específicos

- Definir cuáles fueron los riesgos a los que se encontraron expuestas las mujeres en el desarrollo de sus actividades laborales del hogar respecto a su integridad física y mental.
- Identificar cuáles fueron las consecuencias generadas por el trabajo en casa para las mujeres.
- Determinar el incremento de la desigualdad de género respecto a la tasa de ocupación por la crisis generada durante la pandemia.

Marco Referencial

Marco Teórico

Salud Mental en Pandemia

La expansión de la pandemia no solamente afectó el contexto económico y social, sino que también incidió de manera negativa en los empleados. Inicialmente, las secuelas negativas se generaron en el ámbito económico, llevando con ello a aumentar los niveles de estrés por las fluctuaciones que tenía la percepción de ingresos en los hogares, afectando con ello al estado de bienestar que se venía trayendo, desencadenando esto en una afectación a la estabilidad emocional, sumado también al nivel de encierro que tenían para poder llevar a cabo las funciones de su trabajo, algo que sistemáticamente empezó a escudriñar en la mente de las personas, ya que tenían el mismo ambiente para elaborar y para integrarse con su familia, algo que en muchas ocasiones no les permitía poder concentrarse en las actividades laborales y por el contrario, empeoró otros escenarios de la salud por el hecho de que se tenía a disposición comida u otros productos que influyeron negativamente en la salud física. Cortés O. A., 2015.

Cuidar la salud mental era algo que no se podía priorizar de manera positiva durante la pandemia, ya que está maximizó problemas de pobreza, desigualdad, discriminación e inestabilidad laboral, llevando con ello a que las acciones ejecutadas no pudieran englobar a todos los colaboradores que se tenían pre pandemia, ya que no se tenían los recursos económicos necesarios y esto llevó a afectaciones psicológicas que en muchos casos llevaron a crear escenarios alternos que pudieran permitirles alejarse de la realidad. Es importante destacar en este punto que como muchos creían, el hecho de trabajar en el hogar no fue un factor motivacional para las

personas, no sólo porque representaba a estar encerrados todo el tiempo en un mismo lugar, sino también porque requería un mayor nivel de gasto al estar todo el tiempo consumiendo en el hogar los recursos que proveía la compañía, y debido a la crisis económica se hacía difícil para las compañías crear estrategias que permitieran aumentar el nivel de motivación y por consiguiente del compromiso, ya que estos están enfocándose principalmente en tratar de obtener la libertad y el contacto con el mundo exterior que tenían previamente, algo que difícilmente se podía garantizar, y asociado a la reducción del nivel de demanda que se produjo en varios sectores económicos, llevaba a generar un mayor nivel de presión sobre la cantidad de empleados que se tenían actualmente para tratar de crear algún valor agregado que permitiera resaltar en algo frente a la competencia y lograr de esta manera captar los recursos económicos que aún quedan disponibles, saturando así en muchos casos a los colaboradores adaptarse a diversas plataformas digitales que no conocían con antelación y que representaba un comienzo desde cero para poder trabajar, y cuyo único incentivo era tratar de no ser un desempleado más en una situación tan precaria, que para este caso no representaba un factor motivacional positivo sino por el contrario bastante estresante.

El trabajo remoto, pese a que no era una técnica nueva, no era una modalidad muy activa dentro del mercado laboral, sin embargo, la situación llevó a que esta medida para la ejecución de las labores no fuera una opción sino una obligación, agravándose mucho más con factores previamente mencionados como el encierro domiciliario y la incertidumbre por saber lo que estaba pasando afuera o lo que podía pasar con uno mismo en el futuro. Es esta misma incertidumbre una de las principales razones de la destrucción de empleo a lo largo del mundo durante esta época, asociado al mal manejo de la comunicación y la desinformación, de la promoción del miedo y el terror sobre el COVID-19, llevando también a que por parte de

algunas entidades se hiciera un atropello de los derechos humanos de sus empleados. Larrota & Ochoa, 2016. Todas estas variables llevaron a causar graves daños en la salud mental, detonando se en situaciones como aumento del estrés, la angustia, los cuadros depresivos, la dificultad de concentración para la ejecución de tareas, entre otros. A partir de estos datos, se puede concluir entonces que la pandemia no sólo generó estragos y costos respecto a la salud física sino también en la salud mental.

Si se suma el hecho de trabajar desde el hogar a la emergencia sanitaria que sea atravesaba y la complejidad que presentaba el contexto social, pese a lo que muchos creen es bastante desalentador, ya que se reduce el nivel de socialización y el desarrollo de la vida cotidiana, algo que compromete de manera negativa el desarrollo oportuno de la personalidad, ya que en inter relacionamiento con el otro es una de las partes claves que permite fortalecer las bases de la comunicación y por consiguiente, se convierte en un incentivo laboral, algo que para el caso es difícil de aplicar, principalmente porque las personas más afectadas eran las de clase media y baja, y el mayor aliciente que podían tener era algún tipo de bonificación económica para sobrellevar la situación, ya que muchos de los productos tuvieron un alza en los precios y por ende se minimizó su poder adquisitivo, sin embargo, teniendo en cuenta los rendimientos económicos que estaban teniendo las compañías esto no era algo viable en la mayoría de escenarios.

Por otro lado, teniendo en cuenta la opinión de varios especialistas en el tema, el hecho de laborar no solamente se relaciona con estar al frente de un computador, sino que también existen diversas herramientas dentro del entorno laboral que son necesarias para el correcto desarrollo de las funciones, ya que estas estimulan la creatividad y por consiguiente facilitan la ejecución de las labores. De esta manera, podemos mencionar que el principal reto que se tuvo

con esta situación fue el de adaptación, algo que puede tomar mucho tiempo y que en muchos casos lleva a replantear aquellas cosas que nos motivan como el ver un compañero o algún tipo de actividad dentro de las instalaciones de la compañía u otros factores como la personalidad mencionada previamente, la cual se fortalece principalmente del diálogo pero que en este caso se debe ver minimizado. También, supuso un reto bastante grande el hecho de acoplar un espacio físico del hogar para poder ejecutar las tareas laborales, además de otras herramientas que la economía no permitía disponer como la conexión a internet, un computador o una cámara, que pese a que para muchos sea algo normal que todos tenemos, para otros era un lujo que no tenía la facilidad de verse y que muchos escenarios la compañía para la que estaban laborando no proveía, razones de peso que pueden llevar a catarsis mentales. Salamanca, 2019. Otras razones que podemos mencionar, es que muchos tenían que cumplir roles de padres o cuidar a algún adulto mayor, lo que imposibilita estar concentrados de lleno en el trabajo, ya que como mencionaban, muchos consideran que al estar en casa ya no se está trabajando, una de las variables que más inciden de manera negativa en los resultados laboral.

Todas estas situaciones de manera conjunta se convierten en un sinfín de presiones, las cuales no simplemente van a desaparecer cuando se conecta a una llamada del trabajo o cuando se recibe cualquier tipo de información fuera de la jornada, de manera que tanto la familia como la empresa toma tiempo que no le corresponde, y se hace mucho más difícil por el hecho de que las personas que conviven con uno tienen vínculos especiales y por ende, también se están enfrentando a una nueva manera de convivencia donde le resulta difícil no tenerse a la mano cuando estás en casa, denotando a partir de allí el alto grado de comprensión que se debe tener para decantar en un resultado óptimo.

Todas estas situaciones, llevan a la necesidad de plantear diversas alternativas que contribuyan de manera positiva al deterioro de la salud mental de las personas, destacando dentro de ellas el hecho de no estar tanto tiempo frente al computador, alejarse de los noticieros, ya que estos pueden incidir de manera negativa en el nivel de crisis, sobre todo cuando se comparten cadenas en las redes sociales falsas que solo alimentan el terror. Es importante que las personas no olviden cuáles son aquellas situaciones que lo motivan y que lo caracterizan, las cuales le permiten estar satisfecho con lo que realizan y de esta manera dar un buen curso y sentido a su vida, ya que no sólo se trata de elaborar por el hecho de subsistir sino porque nos apasiona lo que hacemos. A partir de allí, es importante que se cree un espacio para el cuidado propio, y respetarlo tanto como se respeta el ambiente de trabajo, de manera que podamos limpiar el nivel de toxicidad que puede generar el cambio tan abrupto, y sumarle otros retos a la vida diaria como leer un libro o aprender a tocar algún instrumento, de manera que el renacimiento de nuevas aficiones permita llenar aquellos espacios o vacíos que actualmente no se pueden proveer por la situación y el contexto desarrollado.

Adicionalmente, es importante que siempre se esté en contacto con la familia y aquellas personas significativas que, pese a que no conviven con nosotros, representan una parte fundamental de nuestra vida, llevando con ello a minimizar el aislamiento y a no afectar de manera negativa a la personalidad por cortar de raíz varios aspectos fundamentales como las relaciones interpersonales. Cala Castro, 2019. También es importante realizar actividades que nos permitan reírnos y disfrutar, como lo es el hecho de ver películas o jugar en familia, además del deporte físico que nos permita liberar toxinas, ya que el sedentarismo puede no solamente afectar la salud física, sino también la salud mental al disponer de tanto tiempo para darle vuelta a asuntos que solamente aumentan los niveles de estrés.

La Crisis del Empleo por Actividades Económicas y Ocupaciones

De acuerdo con la información entregada por el DANE, la pérdida de empleos se concentró principalmente en algunos sectores económicos, principalmente en aquellos que tenían una actividad productiva poco diversificada, llevando a que necesariamente se viera una reducción abismal de la cantidad de personal disponible, llevando así a que los beneficios que se estaban obteniendo durante este proceso de crisis económica se concentrará en algunas industrias como el del comercio al por mayor y al por menor y farmacéutico. A partir de allí, se logra entonces una segregación del empleo por industrias y adicionalmente por género, estas últimas debido a qué teniendo en cuenta que no se podía mantener el mismo nivel de personal, en su gran mayoría decidieron prescindir de las mujeres debido a que estas podían aportar la compañía un menor nivel de productividad teniendo en cuenta que muchas tienen hijos y por ende, era más rentable quedarse con los hombres que pudieran dedicarse al 100% a la ejecución de sus tareas, llevando a que de manera conjunta se logre la mayor pérdida de empleos femeninos, la cual se derivó del COVID-19.

Marco Conceptual

- ❑ ***Desempleo:*** el desempleo se puede definir como la situación que categoriza a una parte de la población económicamente activas como desocupados, esto debido a que no tienen ningún tipo de vínculo laboral con ninguna compañía o realizar algún tipo de actividad independiente.
- ❑ ***Brecha:*** en el abordaje de esta investigación, la brecha se puede definir como la desigualdad que existe frente a las posibilidades de las mujeres de tener el mismo nivel de oportunidades de empleo que los hombres, minimizando a partir de allí su acceso a un nivel de calidad de vida óptimo Corte IDH, 2021.

- ❑ **COVID-19:** es la enfermedad que se causó para el coronavirus conocido como SARS-coV-2 y que produjo la muerte de millones de personas alrededor del mundo desde 2020 hasta la actualidad (OMS, 2021).
- ❑ **Sector económico:** se puede definir como una de las partes que conforman la actividad económica de una nación, y que se caracteriza dependiendo de los bienes o servicios que se encarga de ofertar en el mercado.
- ❑ **Productividad:** este concepto responde al nivel de eficiencia y eficacia que tiene un empleado al momento de llevar a cabo la ejecución de sus tareas dentro de la organización.
- ❑ **Carga laboral:** representa la saturación que se tiene sobre el mismo empleado al asignarle un número excesivo de tareas.
- ❑ **Discriminación:** es la segregación que se hace sobre un conjunto de personas, ya sea por las características de sexo, raza o religión.

Marco Contextual

Inicialmente, debido a la pandemia muchas personas tuvieron que ser despedidas por las compañías para que éstas puedan seguir operando, o en muchos casos tuvieron que cerrar sus instalaciones. Para el caso de que aquellas que deciden recurrir al recorte de personal, en el caso del municipio de Sabaneta, Antioquia, decidieron prescindir de las mujeres que actualmente se encontraban vinculadas a la organización, principalmente porque éstas tenían un mayor índice de obligaciones en su hogar y por ende, la compañía consideraba que al ejecutar las tareas de su hogar no iban a aportar el mismo nivel de rentabilidad que podían aportar los hombres que sí podían dedicar el tiempo pleno a sus Funciones laborales.

A partir de allí, las mujeres se vieron entonces expuestas a un nuevo escenario donde no solamente se veían discriminadas desde el punto laboral al ser despedidas en muchos de los casos, sino que además desde el hogar también se presenta una problemática por la falta de apoyo de la pareja en la distribución de las tareas del hogar, llevando así a tener una de las mayores tasas de desempleo femenina en la historia de Colombia. Esta situación, hizo necesaria una indagación que permitiera establecer cuál fue la situación real que se vivió durante esta época por parte del área laboral femenina en el municipio de sabaneta, decidiendo de esta manera aplicar una encuesta donde se tuvieron en cuenta únicamente a mujeres que no fueron despedidas, esto con el fin de entender cómo fue el desarrollo de sus funciones dentro de las compañías y cómo se pudo interrelacionar con su vida personal, logrando entonces entender si se presentó un apoyo por parte de las empresas para garantizar que éstas puedan llevar a cabo todas las tareas que se interrelacionan en un mismo centro que es su hogar, y cómo se dio el apoyo de sus parejas en este escenario, permitiendo de esa manera entender los diferentes retos a las que se vieron expuestas y como se presentó el apoyo desde los diferentes enfoques de su vida.

Marco Legal

- ❑ ***Suspensión del contrato de trabajo:*** este escenario viene parado bajo el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, en el cual el trabajador deja de prestar sus servicios y el empleador deja de pagar el salario, sin embargo, se garantiza el pago de la seguridad social. Este tipo de casos solamente se pueden generar cuando la situación sea de fuerza mayor o caso fortuito, de manera que por parte de las compañías se hizo Uso de esta herramienta para tratar de que la empresa llegara a la quiebra, llevando así a la suspensión de contratos mientras que se daba la recuperación económica que permitiera la reintegración plena de los colaboradores nuevamente, destacando que ésta se puede

hacer por un máximo de 120 días y con previa autorización del Ministerio de Trabajo.
Universidad de la Sabana, 2021.

- ❑ **Reducción del salario:** para el caso de Colombia no existe ningún tipo de norma que prohíba bajar el salario, sin embargo, cabe destacar que este nunca podrá ser inferior al salario mínimo del país, y se da cuando de manera voluntaria tanto el trabajador como el empleador deciden que se puede reducir la cantidad de dinero pagado por la ejecución de las actividades laborales, que para este caso se daba por la minimización de la captación de ingresos por parte de las organizaciones que no le permitían tener el mismo nivel de remuneraciones a sus colaboradores.
- ❑ **Teletrabajo:** para este caso nos encontramos con la ley 1221 de 2008, a través de la cual se establece el Reconocimiento del cd trabajo como una de las alternativas para la ejecución de las actividades laborales dentro de las compañías. Universidad de la Sabana, 2021. A partir de allí, se logra un fomento del trabajo a través del uso de las herramientas tecnológicas teniendo en cuenta el confinamiento de la época de pandemia. Es importante mencionar que esta práctica no se debe confundir con el trabajo en casa, que de acuerdo con la ley que se menciona al inicio, es para aquellos que trabajan de manera permanente en su hogar y no para aquellos que lo hacen de manera ocasional.
- ❑ **Ley 2191 de 2022:** a través de esta ley se les dio a todos los colaboradores el derecho a la desconexión laboral, de manera que, una vez finalizada la jornada de trabajo, no tuvieran ningún tipo de obligación a permanecer conectados a través del teletrabajo para el desarrollo de tareas adicionales, ya que esto comprometía el tiempo libre de la persona, sobre todo teniendo en cuenta que en la mayoría de casos correspondía a tiempo no remunerado. Universidad de la Sabana, 2021.

- ❑ ***Salario sin prestación del servicio:*** a través de este campo lo que se buscaba era que pese a que la empresa no necesitara al empleado, de todas maneras tenía que recibir la retribución económica correspondiente al acuerdo que se realizó en el contrato de trabajo, además de realizar la correcta remuneración de los días de descanso que corresponden como lo son los dominicales y festivos, ya que pese a que no se tenga la necesidad del colaborador no es legal retenerle el pago. Universidad de la Sabana, 2021.

Diseño Metodológico

Línea de Investigación Institucional

Educación, transformación social e innovación.

Eje Temático

El rol de la mujer frente al trabajo en casa durante la pandemia permite contextualizar y entender cuáles fueron las condiciones en las que se llevaron a cabo las tareas laborales en concordancia con las tareas del hogar, guardando relación con el programa de Administración en Salud Ocupacional, ya que ésta se orienta a que el trabajador tenga las mejores condiciones posibles al momento de llevar a cabo sus Funciones para maximizar a partir de allí su nivel de productividad y evitar con ello cualquier deterioro de su salud física o mental que pueda afectar de manera negativa el retorno de la inversión que genera para la empresa.

Enfoque de Investigación y Paradigma Investigativo

Para este caso el enfoque de la investigación va a ser de tipo mixto, esto debido a que se va a realizar la aplicación de una encuesta con el fin de poder analizar el comportamiento que tuvo el trabajo desde el hogar para las mujeres derivados de la pandemia. Adicionalmente, se hizo una revisión bibliográfica que permitiera soportar los resultados de la investigación. Por otro lado, el paradigma investigativo va a ser de tipo interpretativo a partir de los datos recopilados.

Diseño

El diseño de la investigación es de tipo exploratorio, ya que se va a tener un conjunto de datos a estudiar, es decir, las variables de estudio van a ser manipuladas por los investigadores para poder realizar una conclusión respecto a la pregunta de investigación formulada.

Alcance

Se realizó una investigación concluyente de tipo descriptiva, de diseño transversal, esto a través de la aplicación de una encuesta a algunas mujeres del municipio de Sabaneta que laboraron durante la crisis sanitaria derivada del COVID-19.

Población

Se tuvo en cuenta un total de 37 mujeres del municipio de Sabaneta que hayan estado laborando durante la pandemia, ya sea en la empresa en la que estaban vinculadas al momento de esta o en aquellas que hayan sido vinculadas posterior a un despido, o en su defecto que hayan emprendido actividades independientes para la generación de recursos económicos.

Tamaño de Muestra.

En este estudio se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia con selección no aleatoria de elementos específicos de la población correspondiente al público objetivo, que para este caso corresponden a 37 mujeres del municipio de Sabaneta, ya que, por lo amplio del público objetivo, se puede abordar más personas por género y edades. Debido a que el muestreo es de tipo no probabilístico y no se presenta aleatoriedad, no se utilizó un método estadístico para la elección del tamaño de la muestra.

1. Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos.

El método de recolección que se utilizó en esta investigación es la encuesta por intercepción, debido a que no se cuenta con listados de personas con las características del público objetivo. Por lo cual, no se podría hacer uso del método con cita, llamada, correo, entre otros.

2. Análisis y tratamiento de datos.

Tratamiento de datos

Se aplicó un cuestionario directamente al público objetivo e indagando sobre la voluntad de responder la encuesta, haciendo énfasis en el objetivo de esta y los fines académicos relacionados.

En caso de que la persona acceda a responder, el encuestador entra al link del Formulario de Google (<https://forms.gle/VcSv7zkHjML9i4GTA>) y procede a hacer el cuestionario desde su equipo móvil con una dinámica en la cual realiza la pregunta y marca la respuesta que indica el encuestado.

Si se presenta una persona que no cumple con las características del público objetivo, el Formulario de Google de forma automática dará por finalizada la encuesta. Por el contrario, si la persona cumple con las preguntas filtro, se diligencia la encuesta hasta su final y se agradece por la participación.

De esta manera se procederá hasta que se tengan un total de 37 encuestas que cumplan con las preguntas filtro realizadas.

Análisis de datos

i. ¿Estaba usted laborando al comienzo de la pandemia derivada por COVID-19?

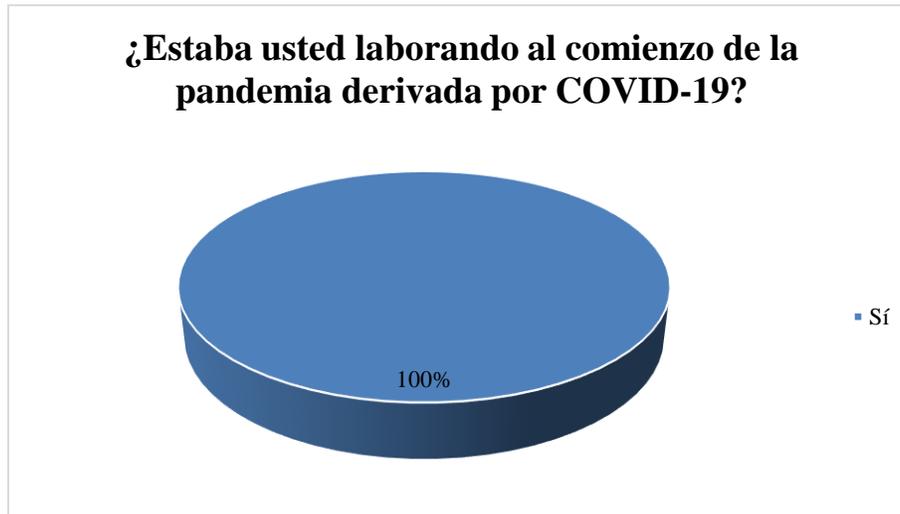
Nota: si su respuesta es negativa, la encuesta ha finalizado. En caso contrario continúe con la siguiente pregunta.

Tabla 1. ¿Estaba usted laborando al comienzo de la pandemia derivada por COVID-19?

Respuesta	Frecuencia	%
Sí	37	100%
	37	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 1. ¿Estaba usted laborando al comienzo de la pandemia derivada por COVID-19?



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con esta pregunta, nos damos cuenta de que el 100% de las encuestadas se encontraba laborando al comienzo de la pandemia, lo que equivale a una respuesta afirmativa de las 37 mujeres encuestadas.

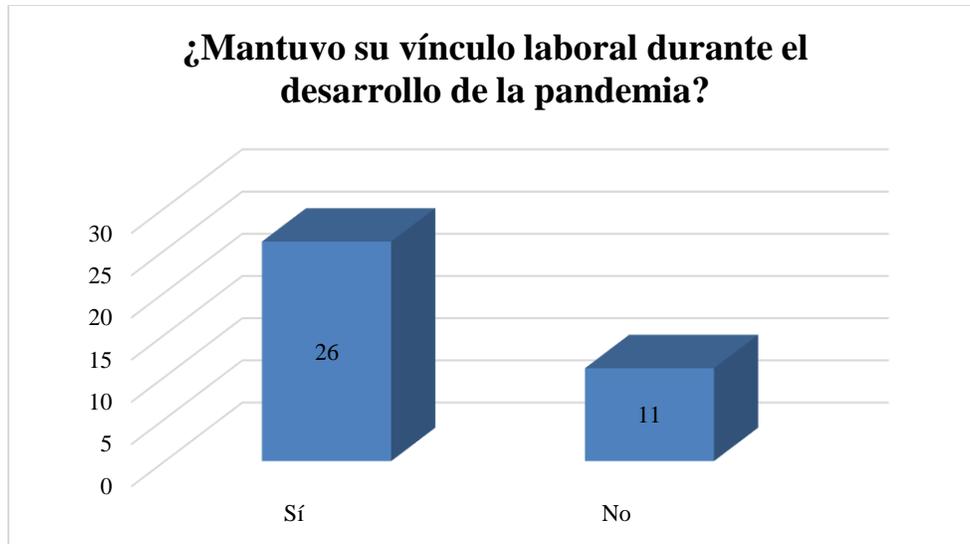
ii. ¿Mantuvo su vínculo laboral durante el desarrollo de la pandemia?

Tabla 2. ¿Mantuvo su vínculo laboral durante el desarrollo de la pandemia?

Respuesta	Frecuencia	%
Sí	26	70%
No	11	30%
	37	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 2. ¿Mantuvo su vínculo laboral durante el desarrollo de la pandemia?



Fuente: elaboración propia.

Inicialmente, podemos apreciar que las 37 mujeres encuestadas, solamente el 70% de ellas mantuvo su vínculo laboral mientras que el 30% restante fue despedida, indicando a partir de allí una tasa bastante alta respecto a la cantidad de mujeres que fueron removidas de su cargo debido a la pandemia, partiendo de que inicialmente éstas tenían que asumir algún tipo de estrategia adicional que les permitirá garantizar recursos para su hogar, un escenario bastante complejo teniendo en cuenta que la mayoría de organizaciones estaban prescindiendo de personas en lugar de contratar. Adicionalmente, los encuestados manifiestan que aproximadamente un dos o tres meses después de que empezó la pandemia fueron desvinculados de las compañías en las que estaban laborando.

iii. En caso de que la respuesta anterior haya sido negativa, ¿logró emplearse en algún otro tipo de actividad económica?

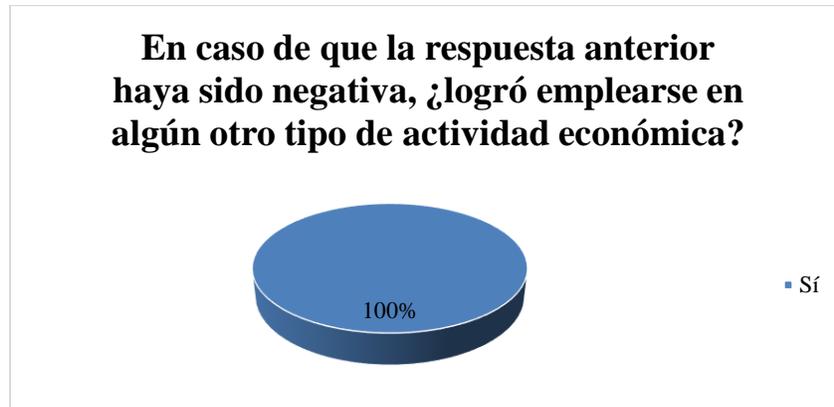
Nota: si su respuesta es negativa, la encuesta ha finalizado. En caso contrario continúe con la siguiente pregunta.

Tabla 3. En caso de que la respuesta anterior haya sido negativa, ¿logró emplearse en algún otro tipo de actividad económica?

Respuesta	Frecuencia	%
Sí	37	100%
	37	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3. En caso de que la respuesta anterior haya sido negativa, ¿logró emplearse en algún otro tipo de actividad económica?



Fuente: elaboración propia.

El porcentaje de 30%, que equivale a 11 mujeres del total encuestado, se pudieron emplear de alguna manera, destacando que algunas decidieron realizar actividades informales como la venta por catálogos de ropa, dulces o electrodomésticos para poder generar algún tipo de fuente de ingresos para su hogar y poder a partir de allí garantizar una sostenibilidad económica óptima para subsistir en la crisis que se estaba presentando.

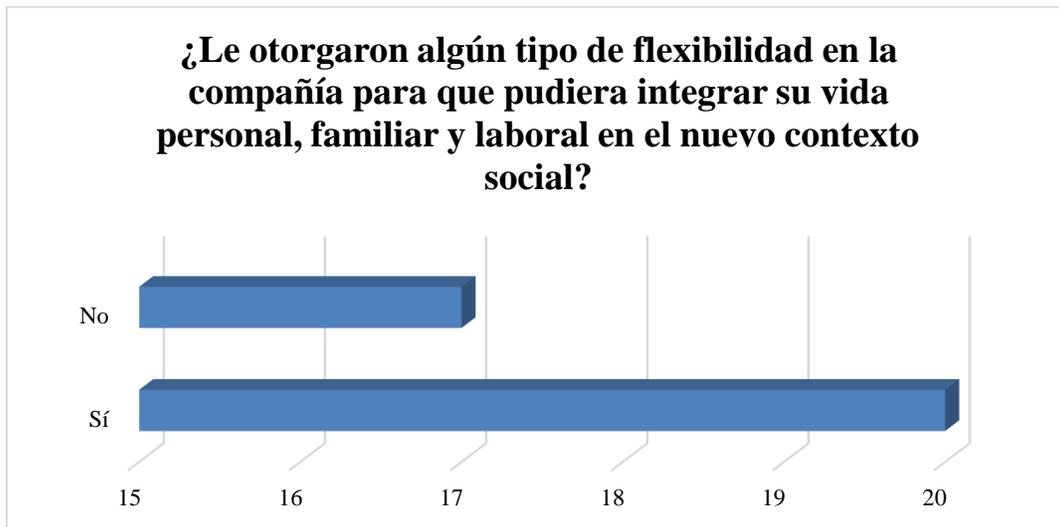
iv. ¿Le otorgaron algún tipo de flexibilidad en la compañía para que pudiera integrar su vida personal, familiar y laboral en el nuevo contexto social?

Tabla 4. ¿Le otorgaron algún tipo de flexibilidad en la compañía para que pudiera integrar su vida personal, familiar y laboral en el nuevo contexto social?

Respuesta	Frecuencia	%
Sí	20	54%
No	17	46%
	37	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 4. ¿Le otorgaron algún tipo de flexibilidad en la compañía para que pudiera integrar su vida personal, familiar y laboral en el nuevo contexto social?



Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, solamente el 54% de todas las encuestadas que equivalen a 20 mujeres pudieron obtener algún tipo de beneficios que facilitara el trabajo en pandemia desde el hogar por parte de la compañía con la que estaban laborando, mientras que el 46% restante que equivale a 17 mujeres no tuvo ningún tipo de beneficio para lograr agrupar su vida personal, familiar y laboral dentro del nuevo contexto social que se estaba desarrollando.

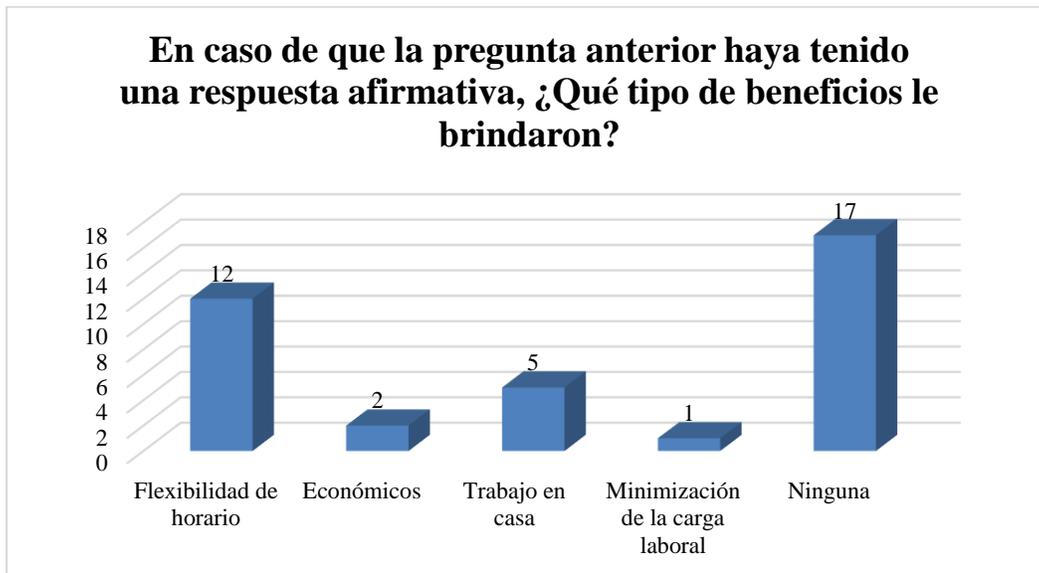
v. En caso de que la pregunta anterior haya tenido una respuesta afirmativa, ¿qué tipo de beneficios le brindaron?

Tabla 5. En caso de que la pregunta anterior haya tenido una respuesta afirmativa, ¿qué tipo de beneficios le brindaron?

Respuesta	Frecuencia	%
Flexibilidad de horario	12	32%
Económicos	2	5%
Trabajo en casa	5	14%
Minimización de la carga laboral	1	3%
Ninguna	17	46%
	37	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 5. En caso de que la pregunta anterior haya tenido una respuesta afirmativa, ¿qué tipo de beneficios le brindaron?



Fuente: elaboración propia.

Los principales beneficios obedecieron a la flexibilidad de horario con un 32%, el trabajo en casa con un 14%, los beneficios económicos con un 5% y la reducción de la carga laboral con un 3%, destacando a partir de allí que solamente un poco más de la mitad de toda la población femenina tuvo algún tipo de beneficios por parte de las empresas, un escenario bastante negativo, ya que no solamente implicaba llevar la carga laboral en un escenario de estrés, sino que además no tenía ningún tipo de consideración por parte de las empresas para tratar de minimizar el impacto negativo en la salud mental por el confinamiento y la situación crítica de la economía, la cual sentaba un precedente para ser despedido en cualquier momento.

vi. En caso de convivir con su pareja, y que esta estuviera laborando, ¿le ayudo esta a repartir las cargas del hogar para el desarrollo de las obligaciones laborales?

Tabla 6. En caso de convivir con su pareja, y que esta estuviera laborando, ¿le ayudo esta a repartir las cargas del hogar para el desarrollo de las obligaciones laborales?

Respuesta	Frecuencia	%
Nunca	5	14%
Casi nunca	5	14%
Algunas veces	15	41%
Casi siempre	6	16%
Siempre	6	16%
	37	100%

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 6. En caso de convivir con su pareja, y que esta estuviera laborando, ¿le ayudo esta a repartir las cargas del hogar para el desarrollo de las obligaciones laborales?



Fuente: elaboración propia.

Por último, podemos evidenciar que solamente el 16% de las mujeres encuestadas manifiestan que siempre sus parejas les ayudaron con las cargas del hogar, el 16% manifestaron que casi siempre, el 41% manifestaron que solamente algunas veces, el 14% manifestaron que casi nunca y el otro 14% manifestaron que nunca, evidenciando a partir de allí una brecha en el hogar, que para este caso obedece a conductas históricas que se han mantenido, donde existe un cierto tipo de diferencia a que la mujer sea la encargada de las tareas del hogar, pese a que ésta también tenga un trabajo estable donde aporte de manera económica, llevando así a la preponderancia del machismo, el cual genera que en la mayoría de casos las mujeres no puedan

contar con el apoyo de sus parejas para la distribución de las obligaciones que corresponden a ambos y por ende genera una mayor saturación de la mujer al tener que encargarse tanto de sus tareas laborales como todas aquellas que obedecen a las responsabilidades personales.

Se puede decir entonces, que la mejor opción para lograr eliminar esta problemática es crear políticas que garanticen una mayor protección de los empleos, ya que de esta manera no solamente se minimiza el nivel de desempleo que se genera frente a las crisis para las mujeres sino en la economía general, llevando de la misma manera a que no se aumente tanto la informalidad, ya que esto genera un aumento constante de la tasa de desempleo y por ende reduce el nivel de confiabilidad de la nación frente a inversionistas extranjeros.

Resultados y discusiones

El crecimiento de las condiciones de vulnerabilidad para las mujeres debido a la emergencia ocasionada por el covid-19, plantea una necesidad de apoyar la realización de soluciones relacionadas a igualdad de género y a la oportunidad que deben tener la mujer de llevar una vida tranquila sin la presión ejercida ocasionada por la cultura que ha hecho que la mujer asuma diferentes roles en el hogar y en el trabajo, ocasionándole efectos negativos a su salud tanto física como mental.

Para que estas medidas sean eficaces deben estar basadas en la promoción de la salud y el cuidado de la mujer, se debe desarrollar estrategias que permitan mejorar en este aspecto en regulación de políticas que permitan a la mujer ejercer su derecho a la salud tanto física como mental. En aquellos sectores donde las mujeres juegan un papel importante, estas deben impulsar las estrategias propuestas para favorecer a las que no tienen acceso a buenas condiciones. Todo esto podrá abrir una oportunidad para que estas estrategias sean apropiadas y efectivas, en la medida en que respondan a las necesidades de las mujeres. Los gobiernos tienen la oportunidad de realizar nuevos pactos, nuevas alianzas y nuevas miradas que compensen las desigualdades de género

Conclusión

De acuerdo con toda la información que se recopiló en esta investigación, se puede establecer que en la actualidad, pese a que existen normas que garanticen la minimización de las brechas de género dentro del campo laboral, es un problema que no se ha podido eliminar plenamente, sino que simplemente se ha logrado minimizar un poco la diferencia que existía en años atrás, de manera que cuando se presentan escenarios críticos, estas son las primeras que son excluidas del campo laboral, principalmente por el hecho histórico donde se les ha considerado como las principales ejecutoras de todas las actividades del hogar, por lo que aunque en muchos casos tengan una pareja con la que conviven, estas no comparten la carga que generan todas las tareas fuera del plano laboral y por consiguiente, deben llevar a cabo no sólo las funciones de la organización en la que están laborando sino todas aquellas que corresponden a una ama de casa, es decir, tienen una doble carga laboral que en la mayoría de ocasiones sus parejas no comparten a la par, de manera que mientras ellas ejecutan las tareas de su casa y de su trabajo, el hombre sólo lleva a cabo las funciones asignadas dentro de la empresa, dejando de lado este plano de su vida donde debería cumplir un papel principal.

Con todo esto, es necesario que se establezcan normas que permitan garantizar una uniformidad de género para ese tipo de escenarios y que de esta manera las mujeres no se ven expuestas en su totalidad a quedar desempleadas, ya que es importante mencionar que Colombia es un país donde las mujeres en su gran mayoría son madres cabeza de hogar, y por consiguiente la terminación de su contrato significa dejar de obtener recursos para el sostenimiento de su hogar, además de que es indispensable que se reestructure la mentalidad que en la sociedad actual aún se mantiene donde la mujer es la encargada de todas las tareas del hogar. De manera, que en caso de tener pareja es importante que se distribuyan todas las actividades, logrando que

así se reduzca el nivel de estrés y por consiguiente también se haga mucho más fácil llevar a cabo todas las funciones del hogar, algo que muchos consideran que es irrelevante, pero que es a una de las principales frustraciones que tienen las mujeres en la sociedad actual.

Finalmente, se puede decir entonces que la mujer se enfrentó a un escenario durante la pandemia respecto al rol que desempeñó en la ejecución de sus funciones laborales bastante pesado y que trajo consigo una alteración de su tranquilidad, ya que por un lado se expuso al desempleo para algunos casos, llevando a que necesariamente tuvieron que recurrir a fuentes de ingreso para obtener recursos económicos, aumentando el nivel de informalidad en el país, esto por la baja tasa de contratación que estaban presentando las compañías, y sumadas a las demás actividades que debían desarrollar, se produjo un aumento de los niveles de afectación del estrés, hechos que desde las organizaciones deben de tratarse para evitar no solamente secuelas negativas en el colaborador respecto a pensamientos suicidas o depresivos, sino también para tratar de maximizar su productividad.

Así, teniendo en cuenta toda la información previa, se puede decir entonces que la mejor opción es desarrollar un sistema de protección al empleo que pueda garantizar las condiciones oportunas para que las personas no se queden al primer momento de una crisis sin trabajo, y pese a que no se pueda seguir brindando el mismo apoyo económico se logre llegar a acuerdos que permitan que tanto la empresa pueda subsistir en el mercado como la persona pueda mantener su trabajo.

Referencias Bibliográficas

- Cala Castro, M. &. (2019). Propuesta de fortalecimiento al subsistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Secretaría Distrital de Integración Social mediante la formulación de una estrategia de redes y alianzas .
- Camacho, A., & Mayorga, D. (01 de 07 de 2017). <http://www.scielo.org.co>. Obtenido de <http://www.scielo.org.co>: <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Castillo, T., Fernández, L., & García, N. (2005). *Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales, guía del delegado y delegada de prevención*. Barcelona: Ediciones Idalberto Chiavenato.
- Corte IDH. (2021). *Brecha social*. Obtenido de Corte IDH: <https://www.corteidh.or.cr/sitios/tesauro/tr1778.htm>
- Cortés, O. A. (2015). El riesgo psicosocial en la legislación colombiana: El gobierno de lo imprevisible. . *Diálogos de saberes. investigaciones y ciencias sociales*, (43), 57-72.
- Cortés, O. A. (24 de 05 de 2016). *El riesgo psicosocial en la legislación colombiana*:. Obtenido de <http://www.unilibre.edu.co>: <http://www.unilibre.edu.co/bogota/ul/noticias/noticias-universitarias/16-noticias/noticias-internas/2322-el-riesgo-psicosocial-en-la-legislacion-colombiana-el-gobierno-de-lo-imprevisible>
- Díaz Bambula F., R. P. (04 de 02 de 2017). *Estudios Socio-Jurídicos*., (U. d. Rosario, Ed.)
doi:<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4981>
- Larrota, A. F., & Ochoa, E. C. (23 de 05 de 2016). *Universidad Piloto de Colombia*.
doi:<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5828/MONOGRAF>

IA-

TRABAJO%20DE%20GRADO%20FINAL..CORREGIDO.pdf?sequence=1&isAllowed

=y

OMS. (01 de 10 de 2006). *https://www.who.int/*. Obtenido de *https://www.who.int/https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf*

OMS. (2021). *Coronavirus*. Obtenido de OMS: *https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1*

Resolución 2646. (2008). La vigilancia de los factores de riesgo psicosocial.

Salamanca, S. P. (17 de 05 de 2019). *http://revistas.ustabuca.edu.co*. (R. T. III, Ed.) Recuperado el 15 de 02 de 2021, de *http://revistas.ustabuca.edu.co: http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/TEMAS/article/view/2332/1710*

Universidad de la Sabana. (2021). *Derecho laboral del trabajador en Colombia, en época del COVID-19*. Obtenido de Universidad de la Sabana: *https://www.unisabana.edu.co/portaldenoticias/al-dia/derecho-laboral-del-trabajador-en-colombia-en-epoca-del-covid-19/*