



MÁS EQUIDAD

Resultados Encuesta de Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal 2020



MÁS PAÍS



El empleo es de todos

Mintrabajo



SELLO DE EQUIDAD LABORAL

Más Equidad - Resultados Encuesta de Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal 2020



Índice

Introducción	4
1. Caracterización de las personas encuestadas	6
1.1 Sexo de los encuestados	7
1.2 Rango etéreo y lugar de origen	7
1.3 Empresas y sectores que respondieron la encuesta	9
1.4 Conformación del hogar	10
1.5 Grado de escolaridad	10
1.6 Cargo en la compañía	8
2. Responsabilidades en el hogar	13
3. Antes y Durante el aislamiento	15
3.1 Trabajo en casa	16
3.2 Uso de medios digitales	20
3.2.1 Dificultades en el uso de medios digitales	21
3.3 Preparación de alimentos	22
3.3.1 Preparación de alimentos por género	23
3.4 Labores domésticas	23
3.4.1 Tiempo dedicado a las labores domésticas por género	24
3.5 Actividades personales	25
3.5.1 Actividades para formación y aprendizaje	25
3.5.2 Actividades sociales, culturales y de ocio	27
3.5.3 Citas médicas, tratamientos de cuidado, ejercitarse, meditar y actividades espirituales	28
4. Ingresos y gastos personales	30
4.1 Cambios en ingresos y gastos personales durante el aislamiento	31
4.2 Fuentes de ingreso adicionales	32
5. Recomendaciones y conclusiones	33
5.1 Recomendaciones	34
5.2 Conclusiones	39
Referencias Bibliográfica	40

Introducción

Desde el 2018, consolidamos una alianza entre la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI y el Ministerio del Trabajo a través del Sello Equipares para impulsar la equidad de género en el sector empresarial.

Es importante resaltar que la capacitación del personal para la eliminación de sesgos de género y la concientización de la urgencia de transformación en las organizaciones en favor de la equidad, la diversidad y la inclusión, son pilares fundamentales para lograr el cambio esperado en el sector privado del país. Es por eso que en el marco de esta alianza hemos desarrollado acciones para sensibilizar a las empresas sobre la importancia de la temática, socializar el Sello Equipares del Ministerio del Trabajo con el acompañamiento técnico del PNUD y capacitar al personal de las empresas en los procesos para el cierre de brechas en sus organizaciones.

Reconociendo los inmensos retos generados por la llegada de la pandemia del COVID-19, varias entidades han realizado un seguimiento a las graves implicaciones que esta situación ha tenido en la profundización de las brechas de género ya existentes en el país en múltiples aspectos, incluyendo la violencia doméstica y el ámbito laboral.

El Observatorio de Género de la Consejería Presidencial para la Mujer resalta que: “En Colombia una mayor proporción de mujeres laborando en los sectores afectados por las medidas de confinamiento, se observa que el 33,4% de las mujeres ocupadas se encuentran en el sector de comercio, hoteles y restaurantes, esto representa cerca de 3 millones de trabajadoras; en segundo lugar, el 31,7% de las mujeres se ubican en el sector servicios comunales, sociales y personales, los cuales también implican de contacto directo con las personas” (Julio 2020). Complementario a lo anterior, el informe del DANE de julio del 2020 reporta que la tasa de desempleo total del país es del 20,2% mientras que para las mujeres el porcentaje se eleva a 25,5% en el trimestre móvil mayo-julio.

Esta evidente situación de impactos diferenciados nos impulsó a la ANDI y al Ministerio del Trabajo a desarrollar una encuesta que nos permitiera reconocer los múltiples cambios que se generaron en los hogares en el marco del aislamiento obligatorio vivido en el país desde el 20 de marzo. Una de las principales consecuencias de las medidas adoptadas fue el traslado de las tareas laborales de las oficinas a los hogares, lo que impactó su cotidianidad y especialmente, la conciliación de dichas tareas con los roles familiares y personales.

Para atender la situación actual varias entidades públicas y privadas han buscado adaptar el marco regulatorio y las herramientas creadas para enfrentarla. En este sentido, una vez declarada la Emergencia Sanitaria en el país, el Ministerio del Trabajo reconoció el trabajo remoto o trabajo en casa como uno de los principales instrumentos para continuar con las actividades económicas. Así mismo, el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con enfoque de Género de la mano de Aequales, realizó el primer instrumento para enfrentar el COVID-19 “Alternativas Laborales con Perspectiva de Género”.

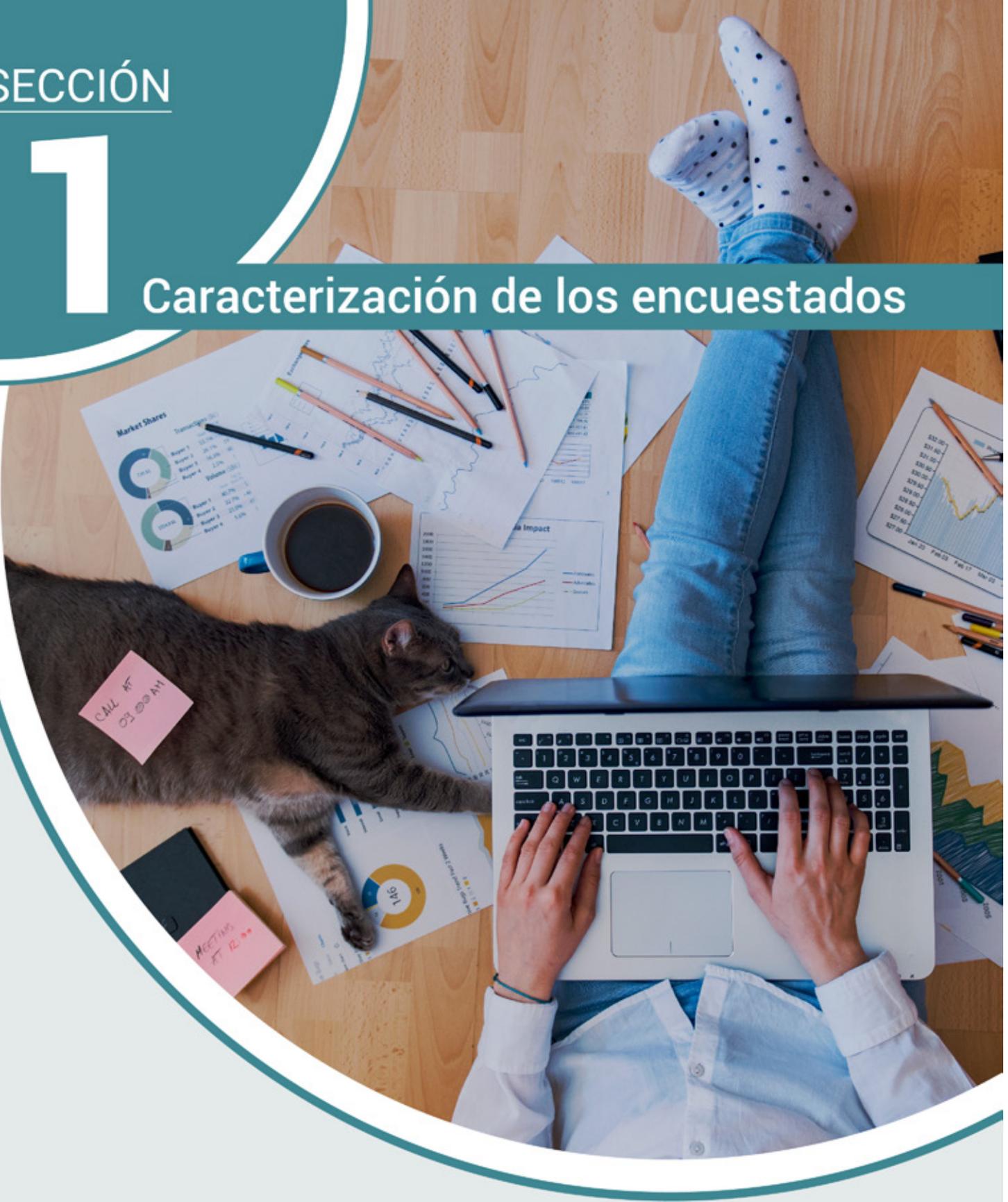
Finalmente, a través de esta encuesta, quisimos profundizar en el detalle de las dinámicas vividas por los trabajadores y trabajadoras colombianas con el ánimo de generar medidas y propuestas de política pública que tomen en consideración los principales cambios sufridos y los retos emergentes en el marco de la pandemia.



SECCIÓN

1

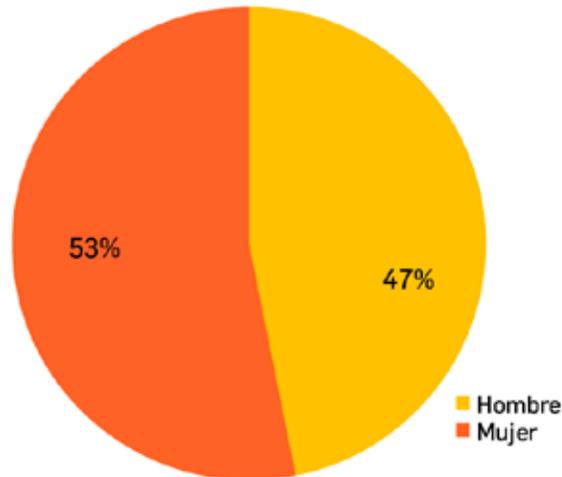
Caracterización de los encuestados



1.1 Sexo de las personas encuestas

La encuesta fue socializada en el mes de julio del 2020 con empresas vinculadas a la ANDI y al Sello Equipares del Ministerio del Trabajo. En total se contó con la participación de 277 y 8.669 encuestas respondidas por parte de sus empleados. El 53% de los encuestados fueron mujeres y el 47% hombres.

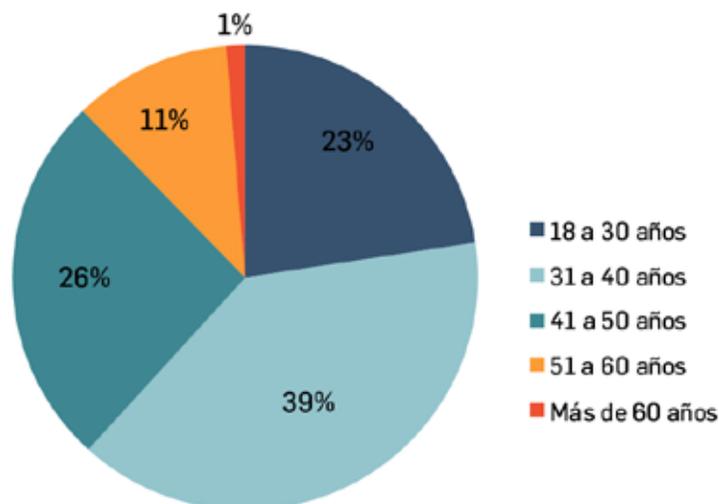
Sexo de las personas encuestadas



1.2 Rango etáreo y lugar de origen

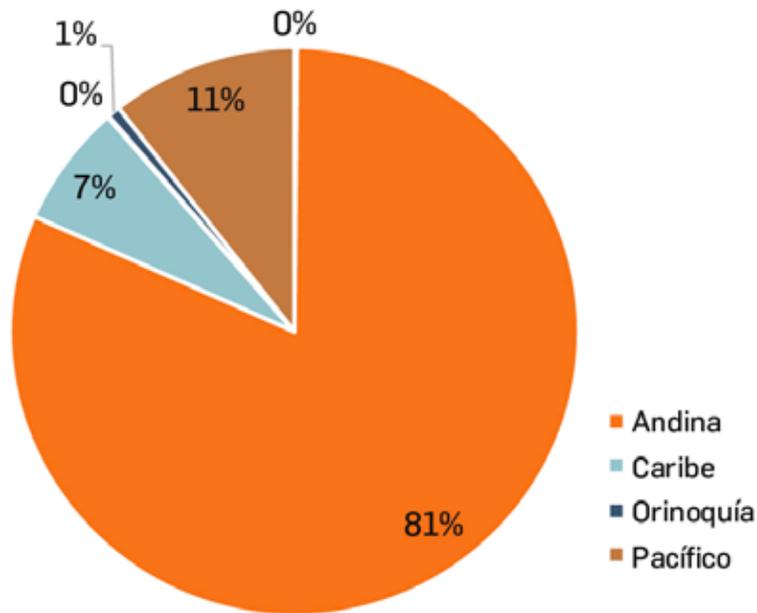
Al analizar los rangos de edades en los que se encuentran los encuestados, se puede observar que el 76% están entre los 31 y 60 años, lo que concuerda con la etapa de mayor productividad laboral en el país. Luego, encontramos que el 23% de las personas encuestadas tienen entre 18 y 30 años.

Edad de las personas encuestadas



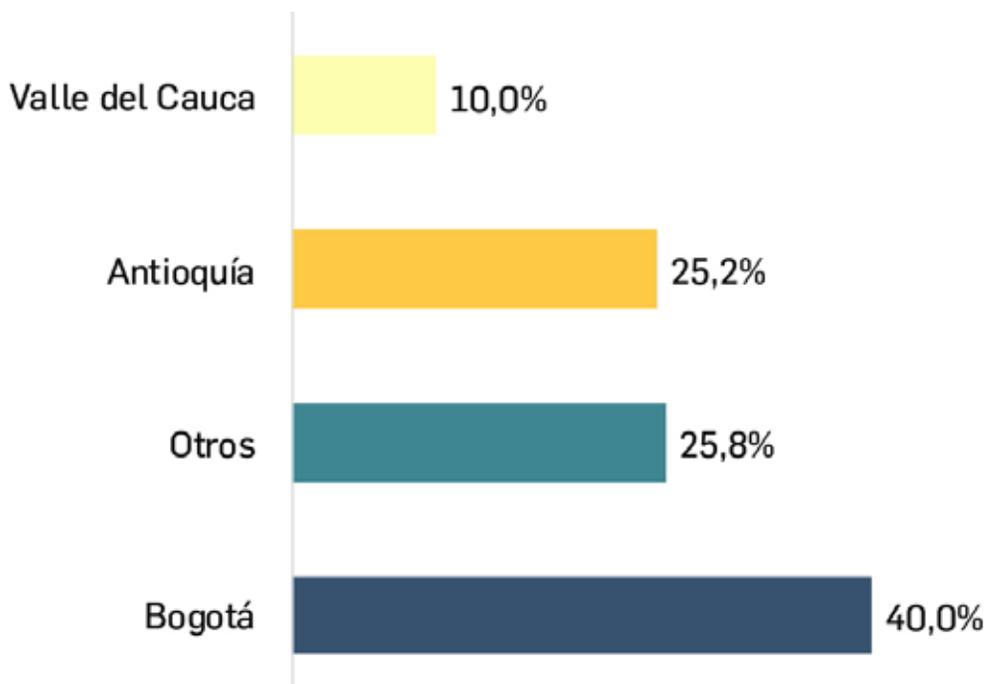
Por otra parte, el 81% de los encuestados reside en la Zona Andina y un 19% tanto en la Zona Caribe, Pacífica y Orinoquía del país.

Zonas del país que representan los encuestados



Cabe resaltar que el mayor número de respuestas se dieron por parte de personas que residen en Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca así:

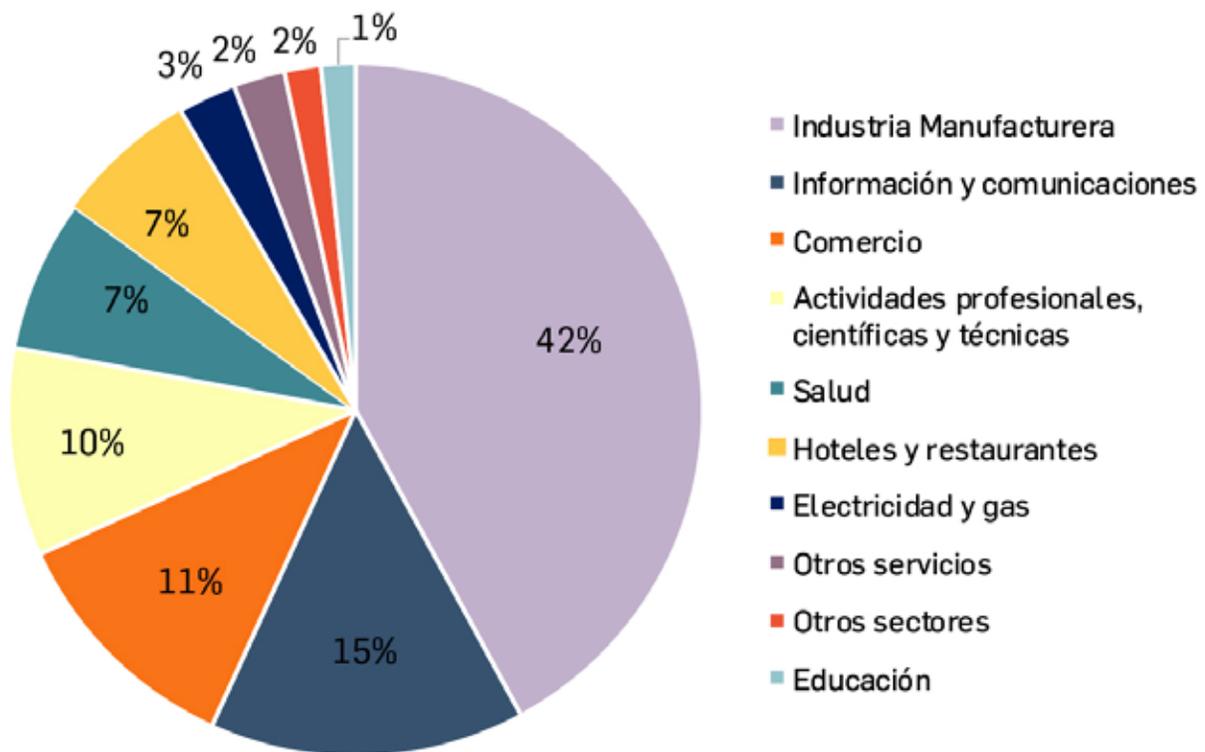
Zonas del país con mayor número de respuestas



1.3 Empresas y sectores que respondieron la encuesta

De las 8.669 encuestas recibidas, el 42% de los encuestados trabajan en el sector de industria manufacturera, el 15% en el sector de información y comunicaciones y el 11% en comercio.

Sectores analizados en la encuesta

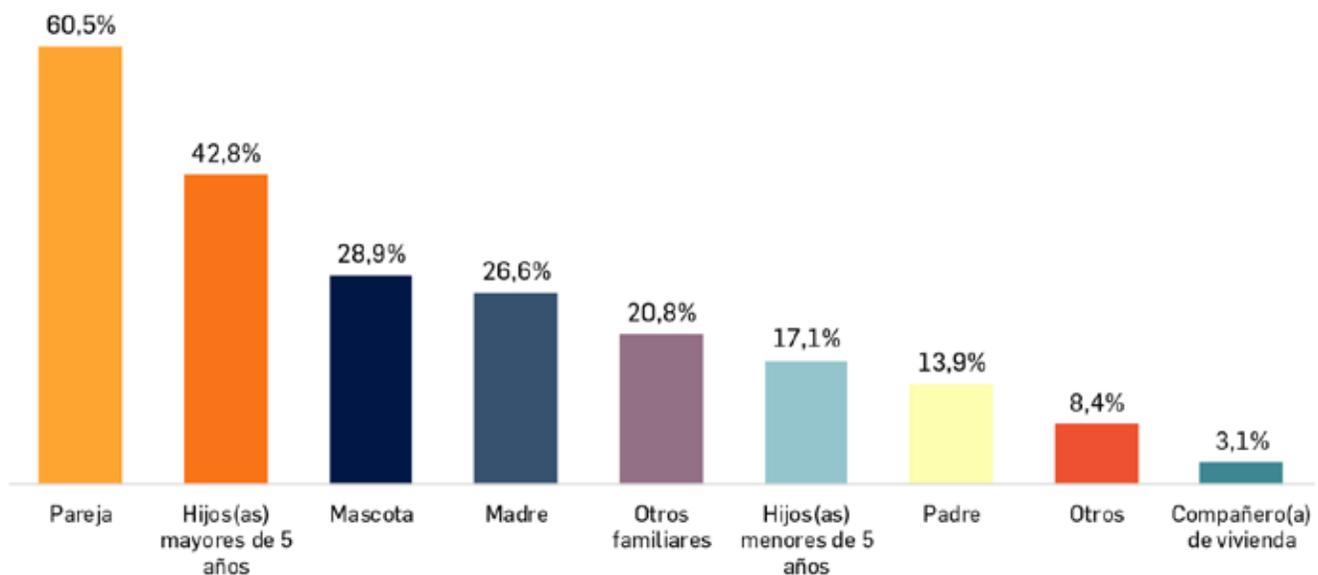


Algunos sectores que también se ven reflejados en la encuesta son: actividades profesionales, científicas y técnicas (10%), salud (7%), hoteles y restaurantes (7%) y otros sectores como: electricidad y gas, educación, agricultura, minas y canteras, agua, construcción, transporte y almacenamiento, actividades financieras y de seguros, servicios, administración pública y otros servicios tienen un porcentaje total del 8%.

1.4 Conformación del Hogar

Al preguntar a los encuestados sobre las personas con las cuales viven, estas podían responder múltiples opciones de acuerdo con la conformación de su grupo familiar. Así observamos que el 60,5% de los encuestados mencionaron que viven con su pareja, un 42,8% con sus hijos o hijas mayores de 5 años y 17,1% con menores de 5 años. Además, se evidencia que casi la tercera parte de los encuestados viven con su mascota (28,9%) y una gran proporción viven con familiares (madre, padre y otros familiares).

Con quiénes viven los encuestados



1.5 Grado de escolaridad

Teniendo en cuenta que es necesario contar con un título universitario para realizar estudios de postgrado, podemos observar que el 72,1% de las personas encuestadas tiene pregrado, de las cuales el 37,2% cuenta con postgrado.

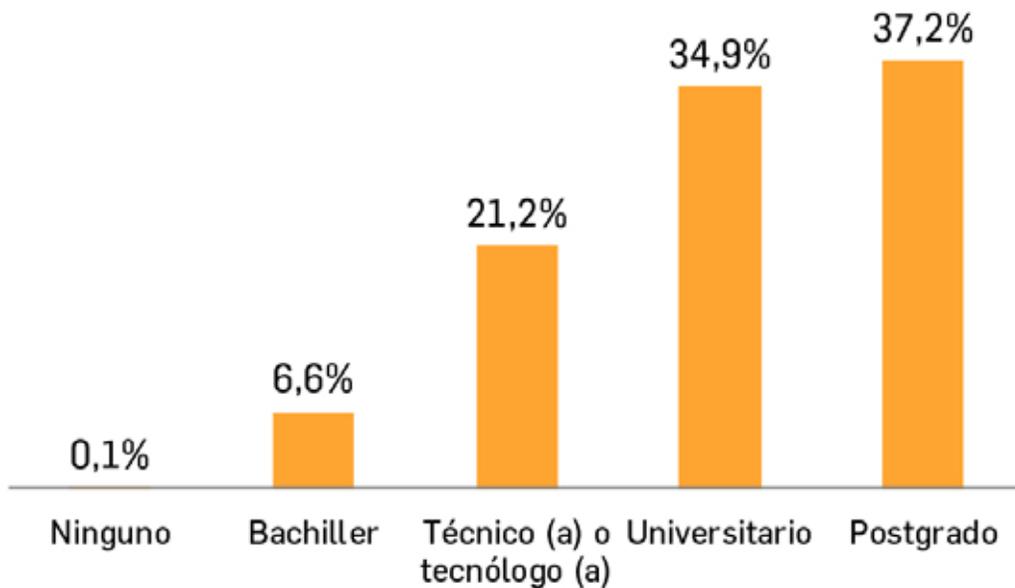
Si observamos esta información por género, encontramos que el 35,97% del total de las mujeres encuestadas tienen título universitario frente al 33,6% de los hombres. El 40,6% del total de las mujeres cuenta con postgrado, frente al 33,2% de los hombres.

El 19% de las mujeres tienen grados de técnicos o tecnólogos frente al 23,9% de los hombres.

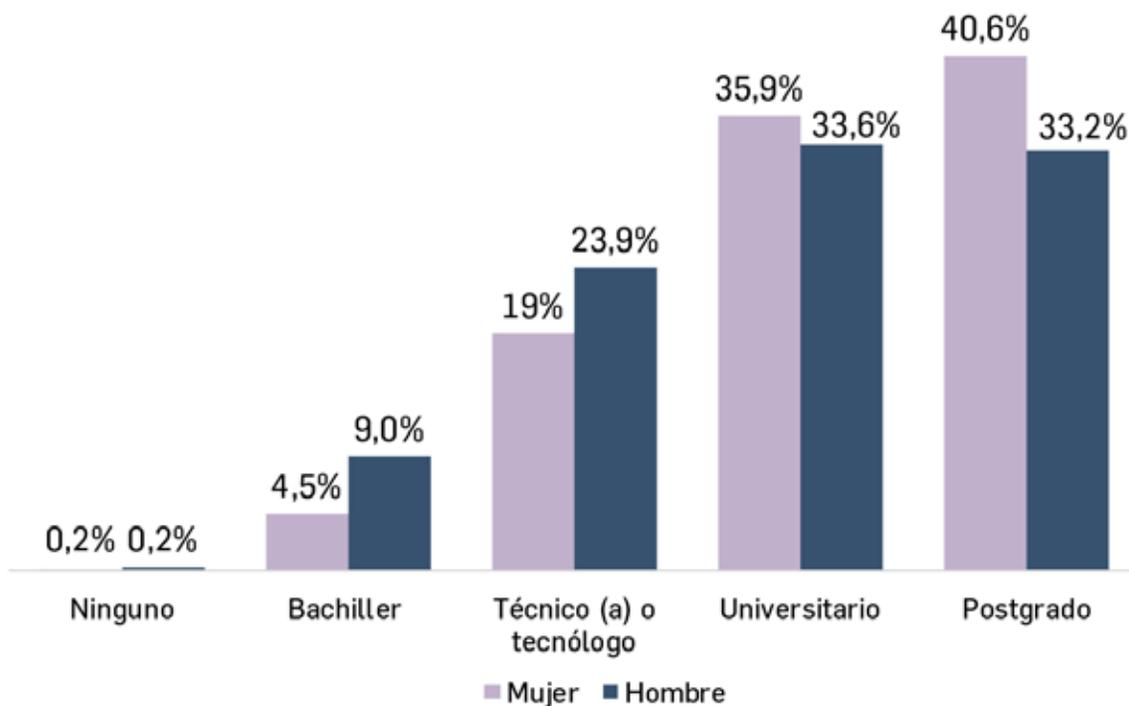
Cabe resaltar que el mayor número de mujeres graduadas en niveles de pregrado y posgrado ha sido analizado a través del Observatorio Laboral para la Educación del

Ministerio de Educación. Según esta instancia, a nivel nacional, del total de personas graduadas de pregrado entre 2001 y 2018 el 55% son mujeres y el 45% son hombres. Del total nacional de personas graduadas de posgrado el 56% corresponde a mujeres y el 44% a hombres. (<http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/sexo>)

Grado de Escolaridad de los encuestados

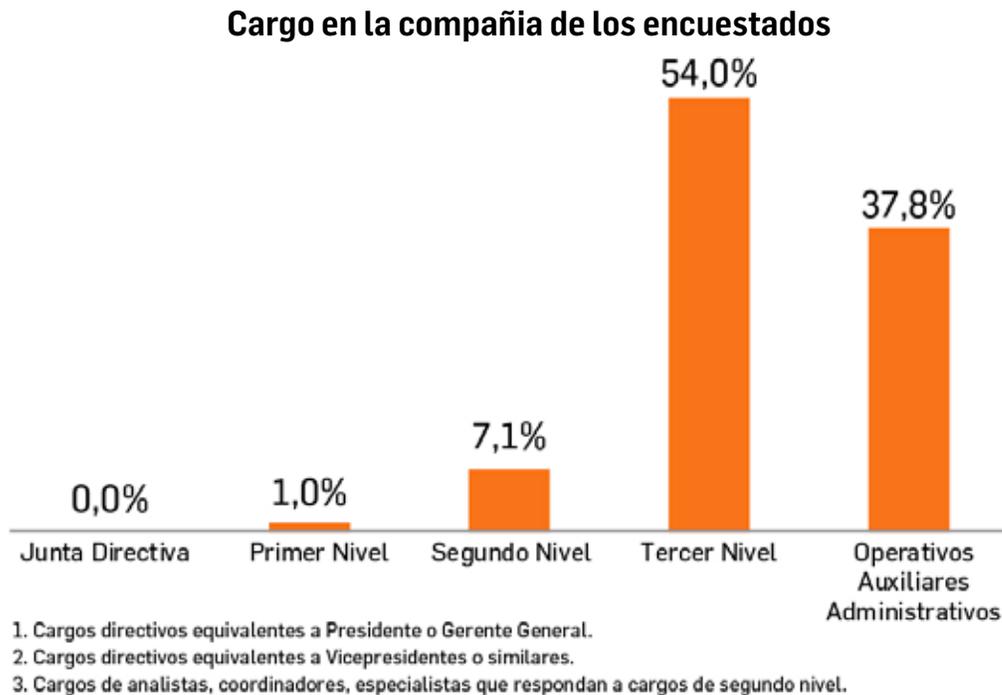


Grado de escolaridad por género

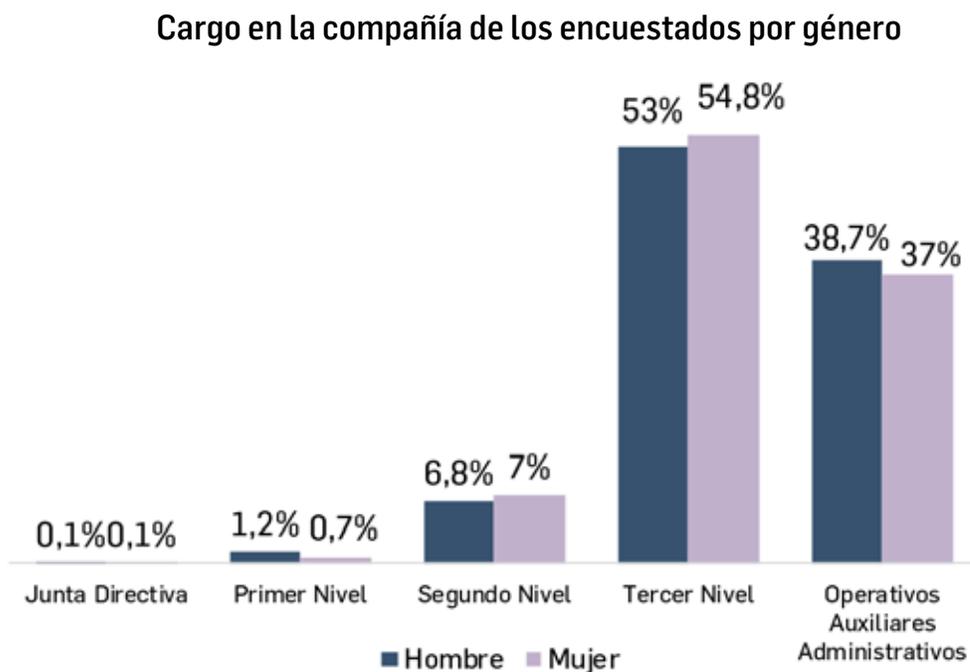


1.6 Cargo en la compañía

El 54% de las personas encuestadas tienen cargos de tercer nivel y el 37,8% cargos operarios, consolidando así en estos niveles el 91,8% de las respuestas.



Ahora bien, al analizar la participación de hombres y mujeres en estos cargos, se evidencia, en general, una proporcionalidad de género entre los cargos mencionados.



SECCIÓN

2

Responsabilidades en el hogar



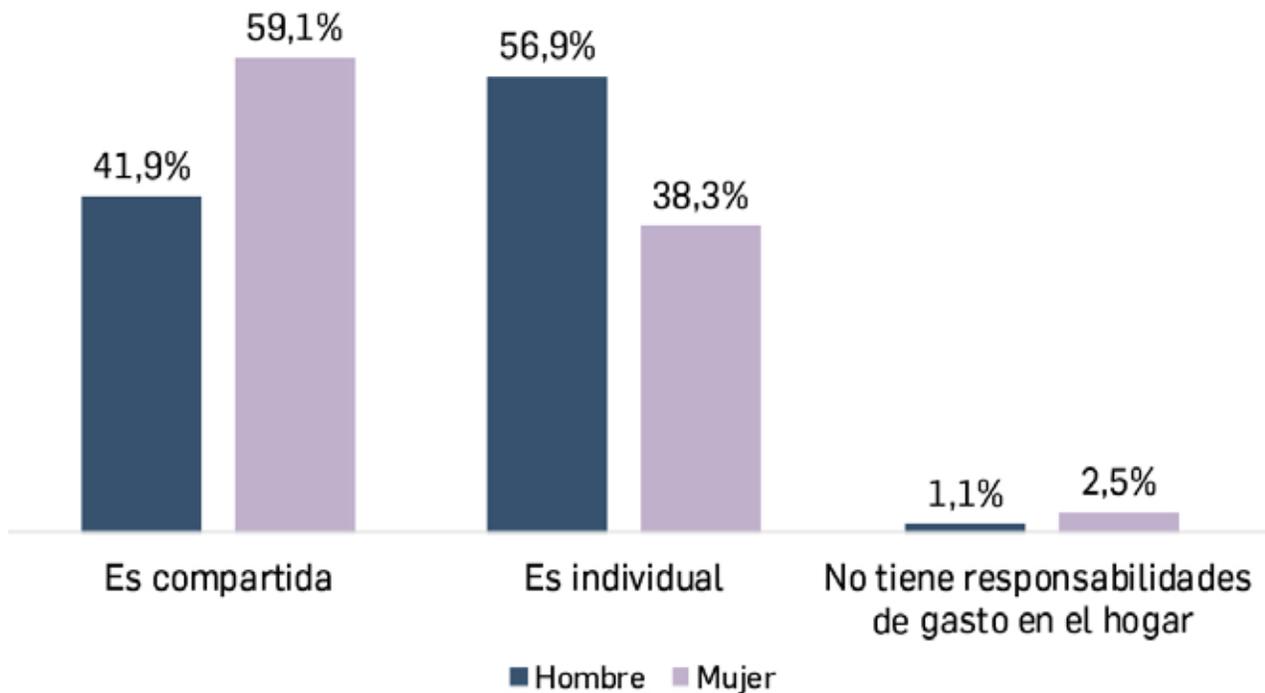
La creciente inserción de las mujeres en el ámbito laboral desde hace varias décadas ha conllevado a múltiples cambios en la distribución de las responsabilidades en el hogar, principalmente respecto al tradicional rol asignado a los hombres como únicos proveedores de la manutención del hogar. Así mismo, esta inserción y la recurrente realidad actual de las mujeres como cabeza de hogar, ha intensificado la carga asumida por muchas de estas al ser en ocasiones las únicas proveedoras de sus familias.

De la encuesta realizada, podemos observar que el 41,9% de los encuestados hombres comparten las responsabilidades del pago de gastos en el hogar, mientras que en el caso de las mujeres es de un 59,1%.

El 56,9% de hombres tienen, de manera individual, la responsabilidad del pago de gastos en el hogar. Por el contrario, el 38,3% de las encuestadas tienen la responsabilidad individual de estos gastos.

En este caso de los datos referentes a la responsabilidad individual de pago de gastos en el hogar pareciera seguir la tendencia de “jefatura del hogar” presentada en los datos del censo del DANE 2018 en el cual el 59,3% de los hogares tenían jefatura de hombres y 40,7% tienen jefatura de mujeres.

Responsabilidades en el hogar por género



SECCIÓN

3

Antes y Durante el Aislamiento

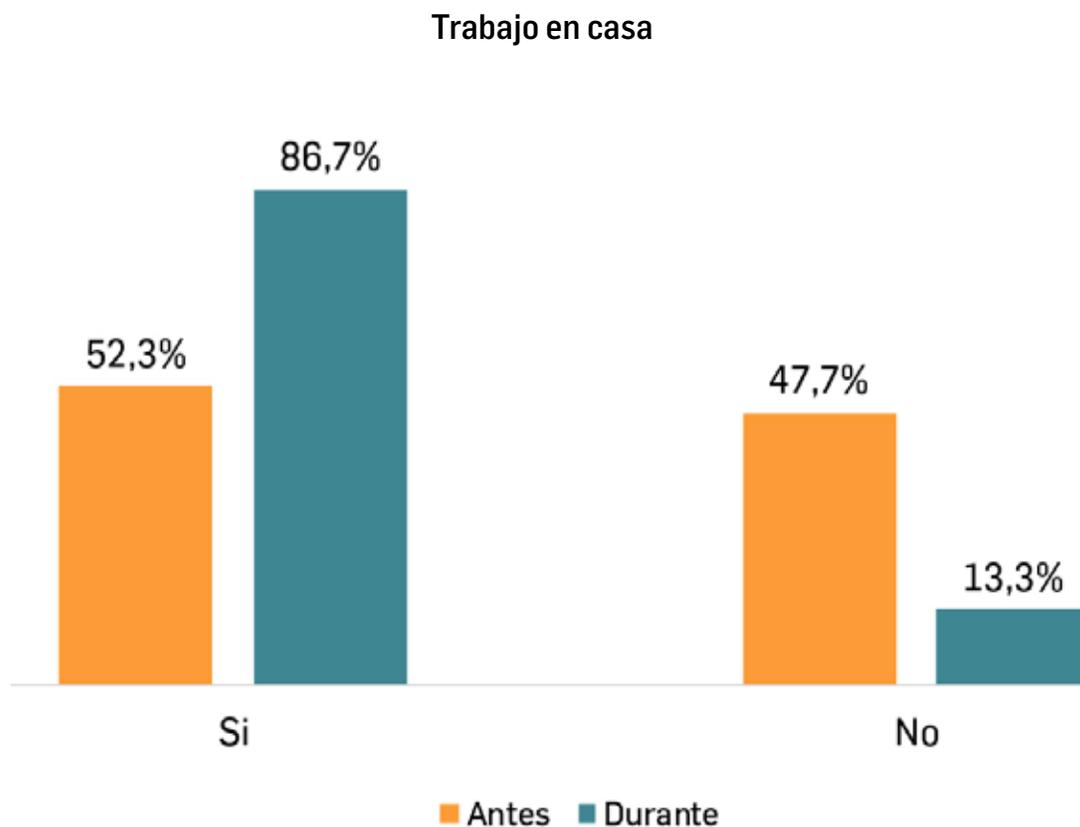


En aras de identificar los principales cambios que han resultado de la coyuntura actual, es imperante reconocer que muchos de estos serán permanentes, ya que no se prevé una solución inmediata para la pandemia en el corto plazo. Por lo anterior, esta situación implicará la readecuación de múltiples dinámicas en la vida social, familiar y personal de la población.

Partiendo del reconocimiento de la coyuntura, en el marco de la encuesta realizamos una serie de preguntas comparativas entre varias de las dinámicas personales y laborales tradicionales, para identificar los principales cambios y retos, así como las necesidades actuales y futuras del personal del sector empresarial.

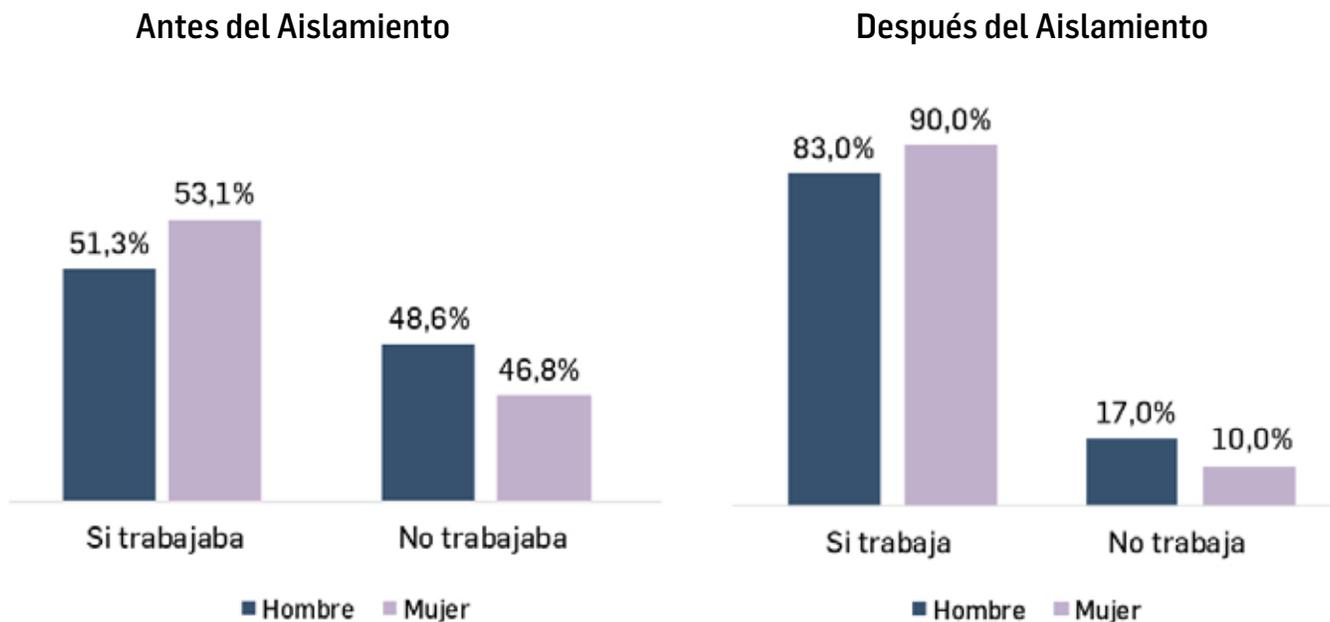
3.1 Trabajo en casa

Sin duda alguna, en la actualidad la casa es el principal lugar de trabajo. De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 86,7% de las personas trabajan en este espacio, mientras que antes de la pandemia, el 52,3% de los encuestados dedicaba tiempo a realizar actividades laborales desde casa. Actualmente, solo un 13,3% de los encuestados no trabaja desde casa.



Antes del aislamiento preventivo, el 53,1% de las mujeres realizaban labores de trabajo en casa, ahora este porcentaje ha aumentado al 90%. Además, el 46,8% de las mujeres no realizaban labores de su trabajo desde la casa, porcentaje que se redujo hasta llegar al 10%.

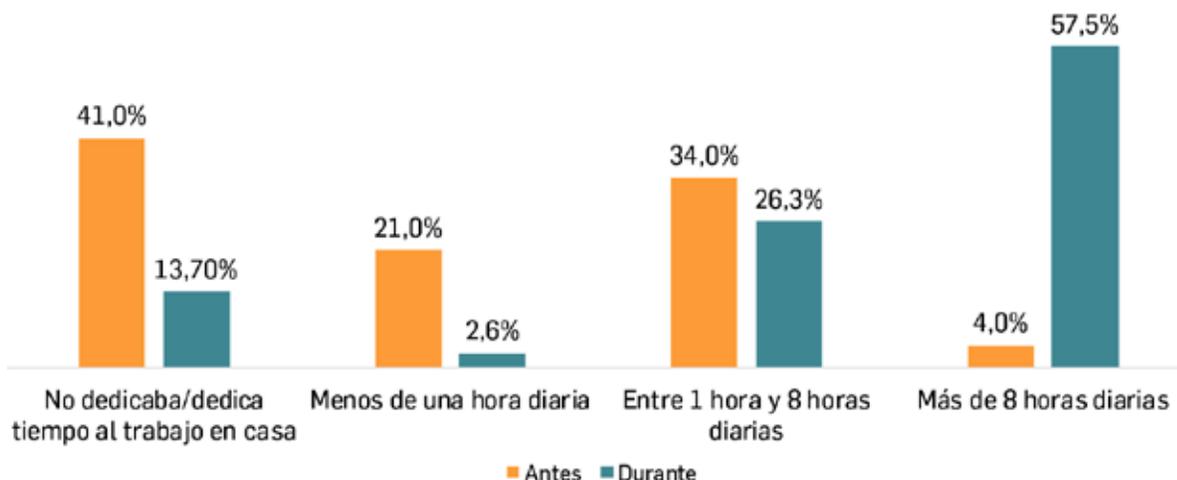
Antes del aislamiento el 51,3% del total de los hombres encuestados dedicaba tiempo a realizar actividades laborales desde casa, porcentaje que aumentó hasta el 83% durante el aislamiento. El aumento que se refleja en el trabajo desde casa durante el aislamiento, implica entender que el hogar de las personas es actualmente el lugar donde confluyen la mayoría de las actividades.



Otro fenómeno que se ha evidenciado en el teletrabajo o trabajo en casa, es que las jornadas laborales se extienden y se vuelven difusos los límites en los horarios que antes estaban claramente demarcados. Según los resultados de la encuesta, en la cuarentena, la duración de las jornadas de trabajo en casa es de más de 8 horas diarias para el 57,5% de los encuestados. Este porcentaje ha tenido un incremento significativo teniendo en cuenta que antes del aislamiento preventivo únicamente el 4% de los encuestados dedicaba más de 8 horas diarias al trabajo desde casa.

El 26,3% trabaja en casa entre 1 y 8 horas diarias y el 13,7% no trabaja en casa. Anteriormente, el 41% de los encuestados no dedicaban tiempo al trabajo desde casa, esto implica que hay un gran porcentaje de la población encuestada que tuvo que cambiar y adaptarse al trabajo en casa debido a la pandemia.

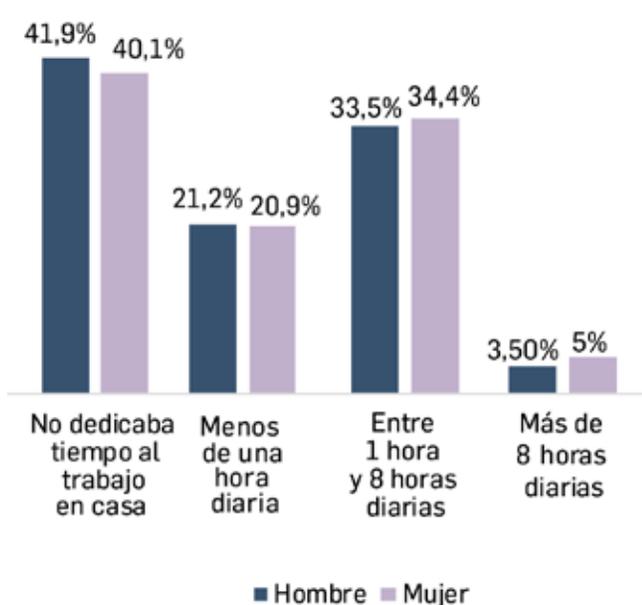
Jornadas laborales desde Casa



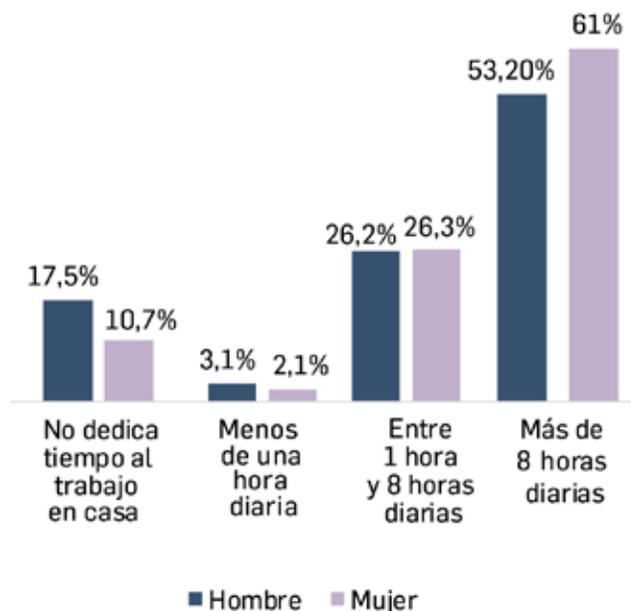
Teniendo en cuenta el cambio en las dinámicas laborales que se evidencia en los resultados de esta encuesta, es vital observar la realidad con una perspectiva de género para identificar situaciones de desigualdad, sobrecarga o marginación. Para empezar, observaremos el período anterior al aislamiento preventivo, momento en el cual el 41,9% de los hombres no dedicaba tiempo al trabajo en casa. Así mismo, el 40,1% de las mujeres encuestadas se encontraba en una situación similar.

Anteriormente, el 3,5% de los hombres dedicaba más de 8 horas diarias al trabajo en casa, mientras en el caso de las mujeres este porcentaje era del 5%. En este sentido, la brecha entre hombres y mujeres en cuanto al trabajo de más de 8 horas diarias era de un poco más de 1 punto porcentual.

Antes del Aislamiento



Después del Aislamiento



Los porcentajes tienen una variación considerable con la aplicación del aislamiento preventivo decretado por el Gobierno Nacional. Así, el 17,5% de los hombres no dedican tiempo al trabajo en casa, en el caso de las mujeres el porcentaje es de 10,7%. Contrario a lo observado antes del aislamiento, el 61% de las mujeres dedican más de 8 horas diarias al trabajo en casa y el 53,2% de los hombres dedican ese mismo tiempo.

Durante el aislamiento, la brecha entre hombres y mujeres que dedican más de 8 horas diarias al trabajo desde casa es de 7,8 puntos porcentuales. De esta manera, la coyuntura intensifica la cantidad de horas que dedican tanto hombres como mujeres al trabajo en casa. Sin embargo, es importante resaltar que, según los resultados de la encuesta, 6 de 10 mujeres tienen un horario laboral de más de 8 horas al día.

En este orden de ideas y en términos de horas dedicadas por género, resulta importante hacer énfasis en dicha proporción, puesto que, al revisar las labores domésticas, preparación de alimentos y actividades de cuidado personal, que se mostrarán más adelante, se pueden evidenciar dinámicas que continúan sobrecargando a las mujeres por las labores que han sido tradicionalmente feminizadas, y que no son remuneradas, como el cuidado del hogar y de la familia.

Con los resultados de esta encuesta, es posible identificar que aproximadamente 2 de cada 10 hombres no realizan trabajo desde casa en la coyuntura actual. Esta realidad se puede deber a que como el CESLA lo identificó en el informe “Trabajar desde casa: Posibilidades y desafíos” (Julio, 2020), hay una mayor proporción de hombres que por los sectores en los que laboran, no pueden desempeñar su trabajo por medios virtuales.

Tras revisar estas gráficas y los resultados arrojados por la encuesta, es posible evidenciar el esfuerzo que ha hecho el sector privado por proteger a sus trabajadores y facilitar el trabajo en casa, que anteriormente podía considerarse inviable. Como lo resalta el CESLA en el informe publicado en julio del 2020, en el 2019 se consideraba que, en la industria manufacturera, el 67% de las personas ocupadas no podían realizar sus labores desde casa. Por su parte, en la industria de comunicaciones, transporte y almacenamiento el 84.4% de las personas no podían realizar sus tareas laborales desde el hogar y en el caso de comercio, hoteles y alojamiento este porcentaje es de alrededor del 77,7%. Sin olvidar el universo de esta encuesta, es posible identificar un cambio en este porcentaje, debido a acciones e iniciativas del sector privado que fueron motivadas o forzadas por la pandemia.

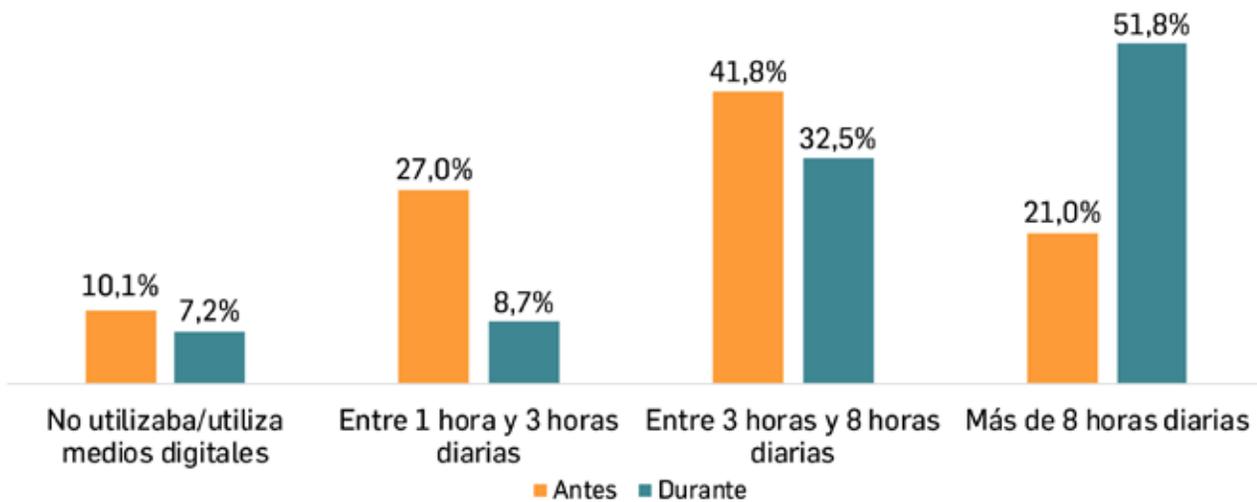
En este orden de ideas, es importante tener en cuenta que estos esfuerzos no implican que no haya espacio para mejora. Por el contrario, a partir del reconocimiento de los buenos resultados de los esfuerzos empresariales por trasladar la capacidad de cumplir con las obligaciones laborales a la casa, se pueden identificar puntos claros para mejorar, trabajar, impulsar y promover desde diferentes esferas de la sociedad.

3.2 Uso de medios digitales

Antes del aislamiento, el 21% de las personas dedicaba más de 8 horas diarias al uso de medios digitales para cumplir con sus labores. Actualmente, lo hace el 51,8% de los encuestados.

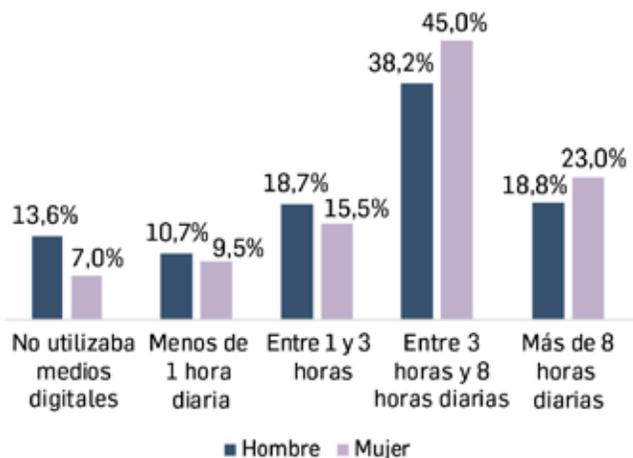
Antes del aislamiento el 41,8% dedicaba entre 3 y 8 horas diarias al uso de medios digitales, y actualmente el 32,5% usan estos medios para cumplir con su trabajo.

Uso de medios digitales para cumplir con tareas laborales

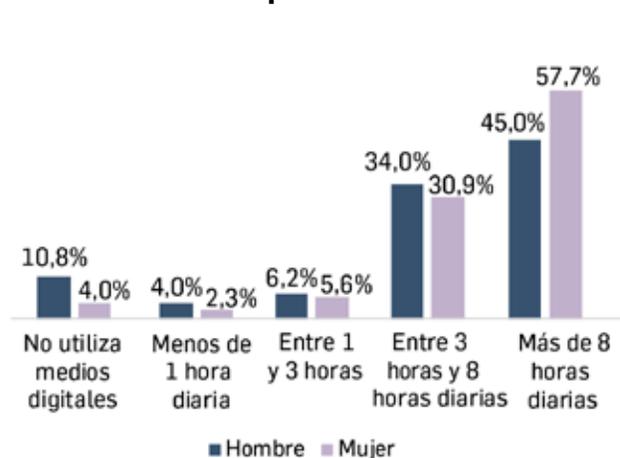


Antes del aislamiento preventivo, el 38,2% de los hombres dedicaba entre 3 y 8 horas diarias al uso de medios digitales para cumplir con sus labores. En el caso de las mujeres, este porcentaje es del 45%. Por otra parte, el 23% de las mujeres dedicaba más de 8 horas diarias al uso de medios digitales, mientras que el porcentaje de hombres que dedicaban estas horas era del 18,8%.

Antes del Aislamiento



Después del Aislamiento



Durante el aislamiento preventivo, el 57,7% de las mujeres dedican más de 8 horas diarias al uso de medios digitales para cumplir con sus labores, en el caso de los hombres el porcentaje es del 45%. Este punto tiene un incremento considerable con respecto a lo que sucedía anteriormente. Actualmente el 34% de los hombres dedican entre 3 y 8 horas diarias al uso de los medios digitales. Así mismo, el 30,9% de las mujeres dedican estas horas.

Se evidencia que a partir del aislamiento en Colombia tanto hombres como mujeres aumentaron las horas que dedican al uso de medios digitales, en cuanto a las mujeres aumentó a más de 8 horas diarias en 34,7 puntos porcentuales y para los hombres este tiempo aumentó en 26,2 puntos porcentuales.

3.2.1 Dificultades en el uso de medios digitales

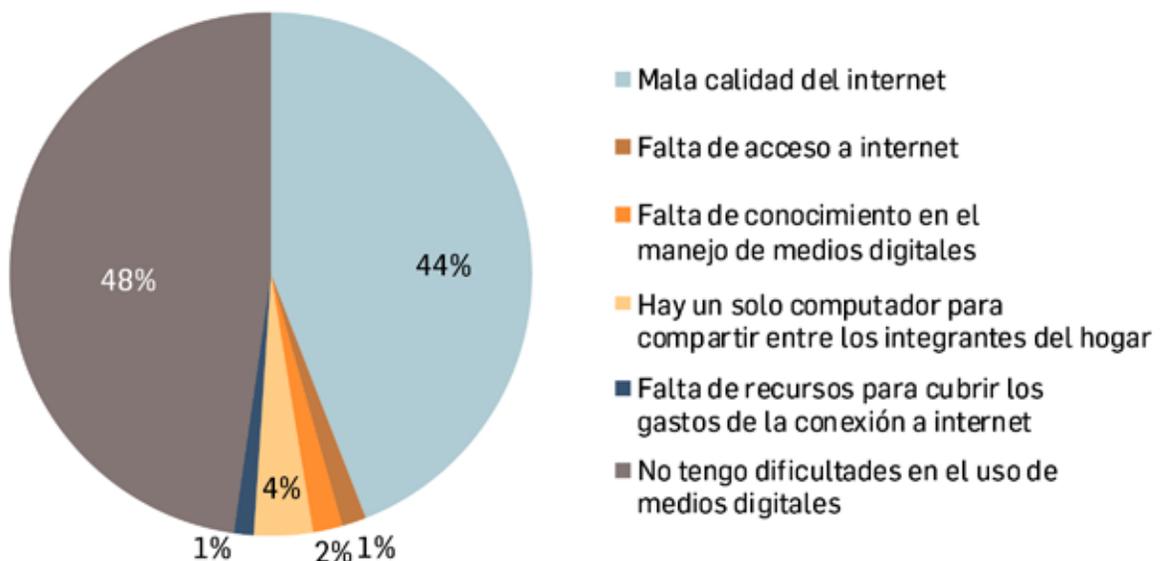
Teniendo en cuenta la importancia de los medios digitales para el de múltiples actividades cotidianas y especialmente, de las responsabilidades laborales, preguntamos a los encuestados cuáles eran las principales dificultades en el uso de estos medios.

Es importante destacar que para un 48% de los encuestados no han enfrentado obstáculos en su uso. Sin embargo, un 52% restante ha tenido problemas relacionados con la calidad, el acceso, el conocimiento y los recursos para cubrir los gastos de medios digitales.

Es fundamental destacar que, de dicho porcentaje, en una amplia mayoría representada en un 44% de los encuestado, la dificultad ha sido la mala calidad del internet.

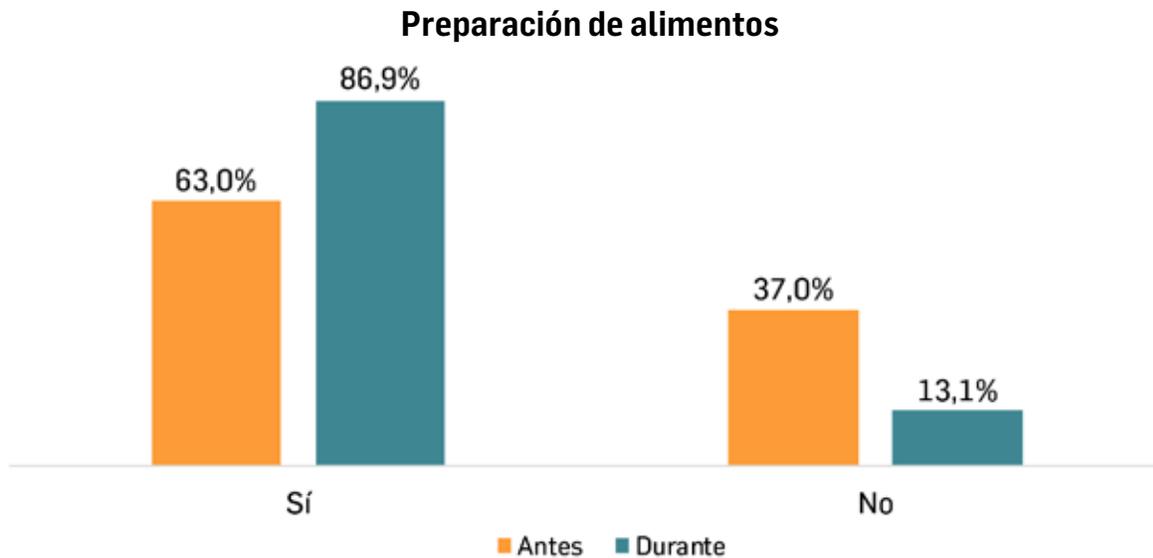
Lo anterior permite centrar la atención en las políticas y acciones encaminadas a superar esta falencia en un servicio que hoy resulta prioritario para todos los ciudadanos. De la identificación de la causa y respuestas rápidas frente a esta situación, dependerá la posibilidad de un buen desarrollo de las responsabilidades de los trabajadores.

Dificultades en el uso de medios digitales

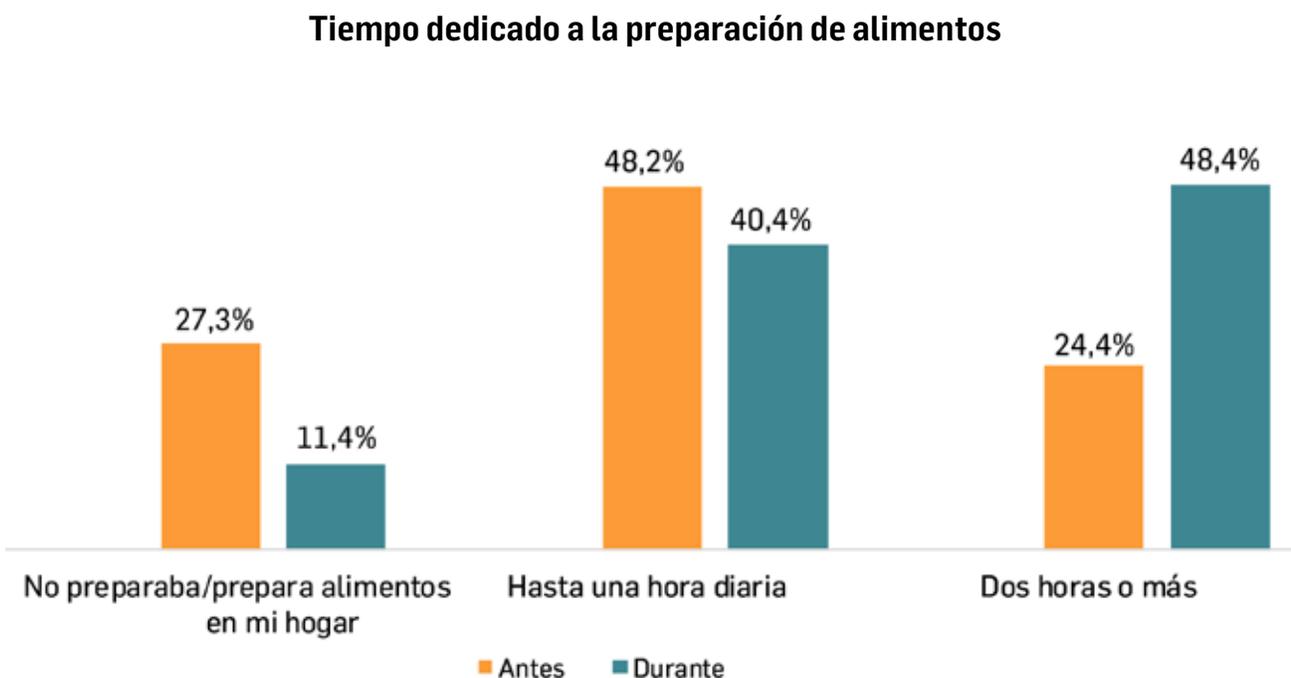


3.3 Preparación de alimentos

Antes del aislamiento preventivo un 63% de los encuestados preparaba alimentos. Hoy en día, el porcentaje de personas que prepara los alimentos en casa aumentó al 86,9%, siendo este incremento previsible al haber trasladado actividades educativas y laborales al hogar en la fase de aislamiento obligatorio de la pandemia.



Antes del aislamiento, el 27,3% de los encuestados no preparaba sus alimentos en el hogar y el 48,2% dedicaba hasta una hora diaria a esta actividad. Actualmente, el 88,8% gasta una o más de una hora diaria en esta actividad.

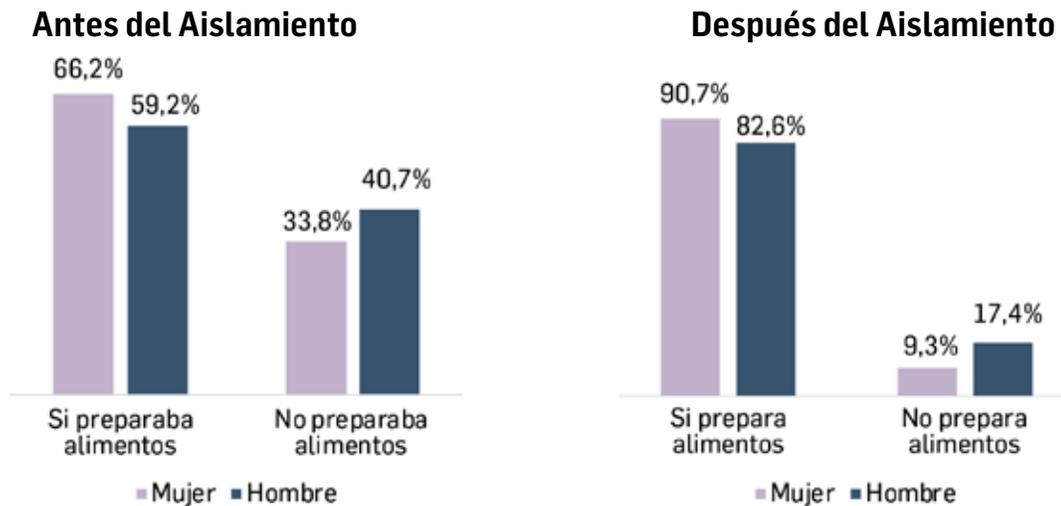


3.3.1 Preparación de alimentos por género

Antes y durante el aislamiento, las mujeres realizan más esta actividad comparativamente con los hombres.

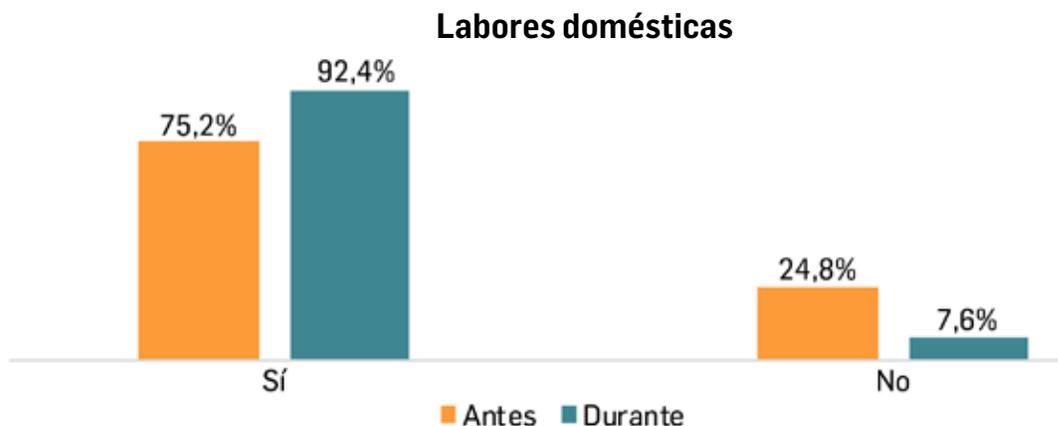
Antes del aislamiento, un 66,2% de las mujeres y un 59,2% de los hombres realizaban esta actividad. En la actualidad, un 90,7% de las mujeres y un 82,6% de los hombres preparan alimentos en sus hogares.

Complementando el análisis, encontramos que según la Encuesta de Uso del Tiempo del DANE de 2017, las mujeres dedicaban dos horas a la preparación o suministro de alimentos mientras que los hombres dedicaban menos de una hora al día, lo que va en línea con los resultados después del aislamiento. En términos de participación, el 74% de las mujeres mencionaron que dedicaban tiempo a preparar o suministrar alimentos, mientras que este porcentaje era de 24,9% para los hombres.



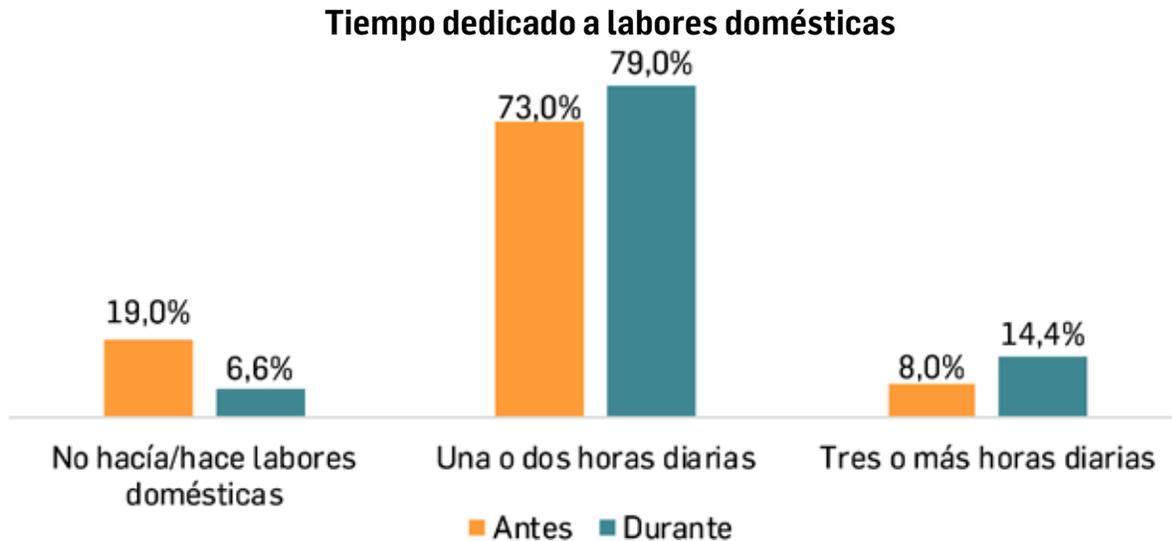
3.4 Labores domésticas

Antes del aislamiento el 75,2% de las personas realizaban labores domésticas. En la actualidad, el 92,4% de las personas realizan labores domésticas, representando un aumento del 22,8%.

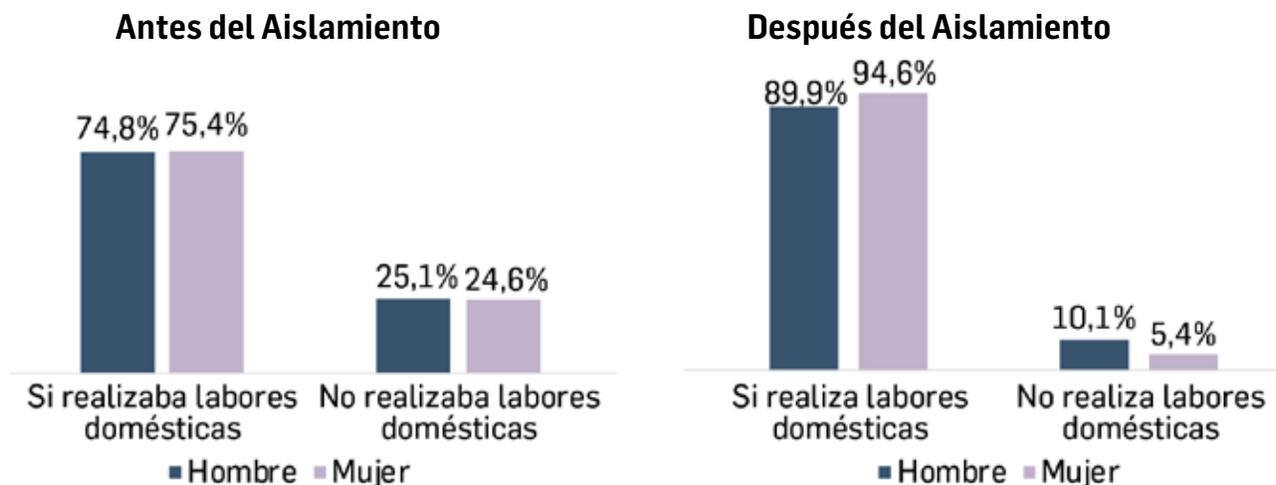


Antes del aislamiento, el 73% de las personas dedicaba hasta dos horas diarias de labores domésticas y un 8% más de tres horas diarias.

Durante la cuarentena el 79% de las personas dedican hasta dos horas diarias en labores domésticas y un 14% dedica más de tres horas por día.



Antes del aislamiento, no se observa una diferencia significativa en la realización de las labores domésticas entre hombres y mujeres. Durante el aislamiento, sin embargo, se presenta un aumento en la realización de estas actividades para ambos géneros, pero se evidencia una brecha mayor en tanto que pasó de 74,8% en los hombres y 75,4% de las mujeres antes de la cuarentena a 89,9% de los hombres y 94,6% de las mujeres durante el aislamiento preventivo.

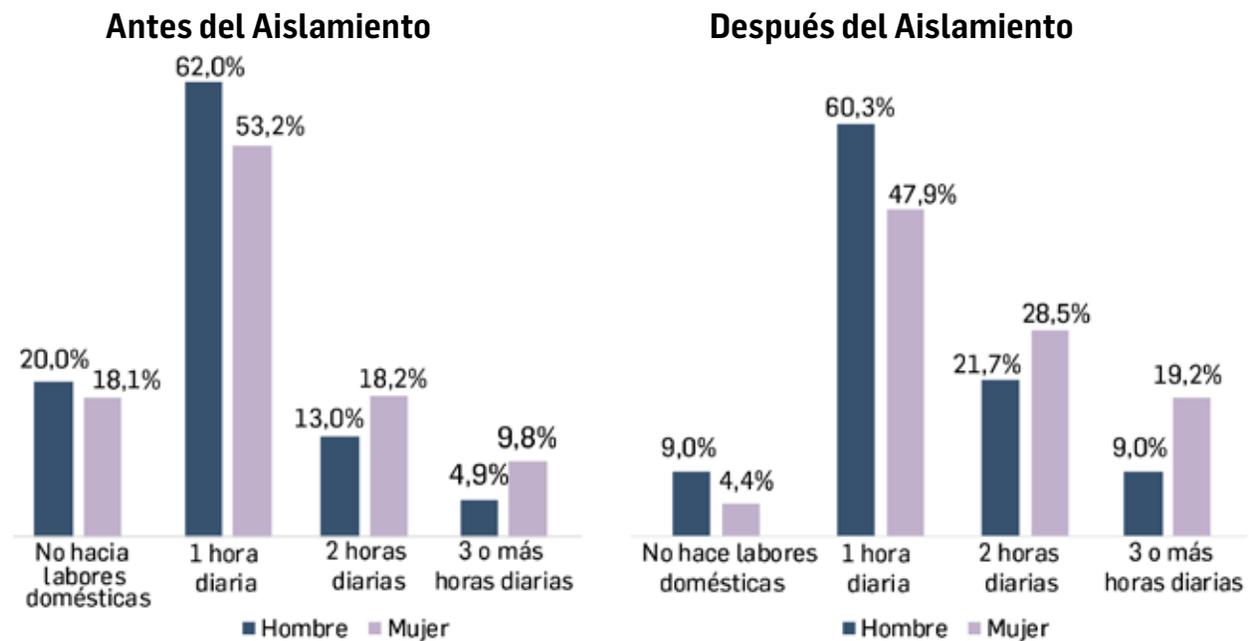


3.4.1 Tiempo dedicado a labores domésticas por género

Según la Encuesta de Uso del Tiempo del DANE 2017, el 69% de las mujeres dedicaban tiempo a labores de limpieza, mantenimiento y reparación del hogar, mientras que este porcentaje fue de 34,2% de los hombres. Esto representa en promedio 1,20 horas para mujeres y 1,00 hora para hombres.

Por su parte, la Encuesta de Conciliación Laboral y Personal 2020 muestra que antes del aislamiento, el 12,9% de los hombres dedicaba dos horas diarias en actividades de labores domésticas, mientras que este porcentaje era de 18,9% en las mujeres.

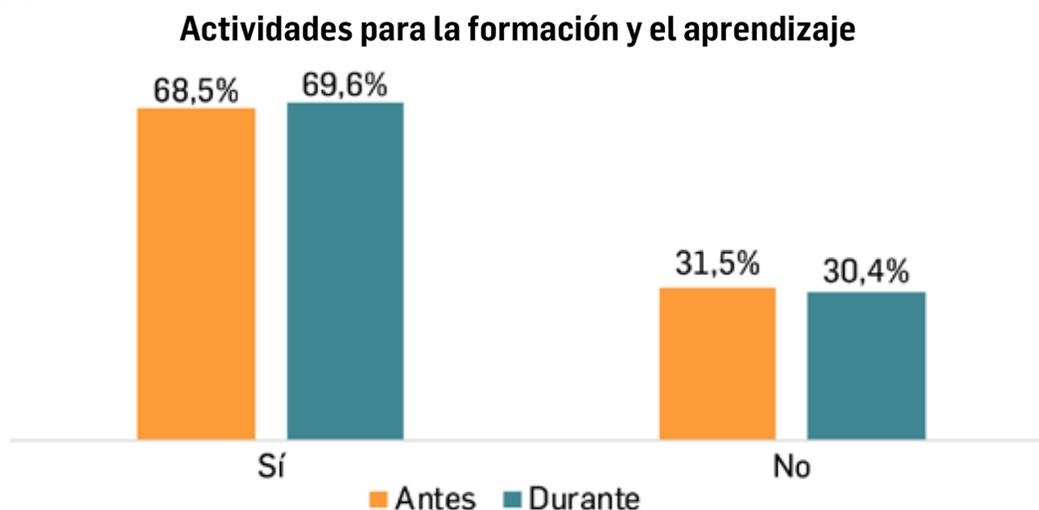
Durante el aislamiento, estas cifras aumentaron y más mujeres y hombres informaron dedicar más de dos horas diarias a labores domésticas, representando el 28,4% y 21,6% respectivamente.



3.5 Actividades personales

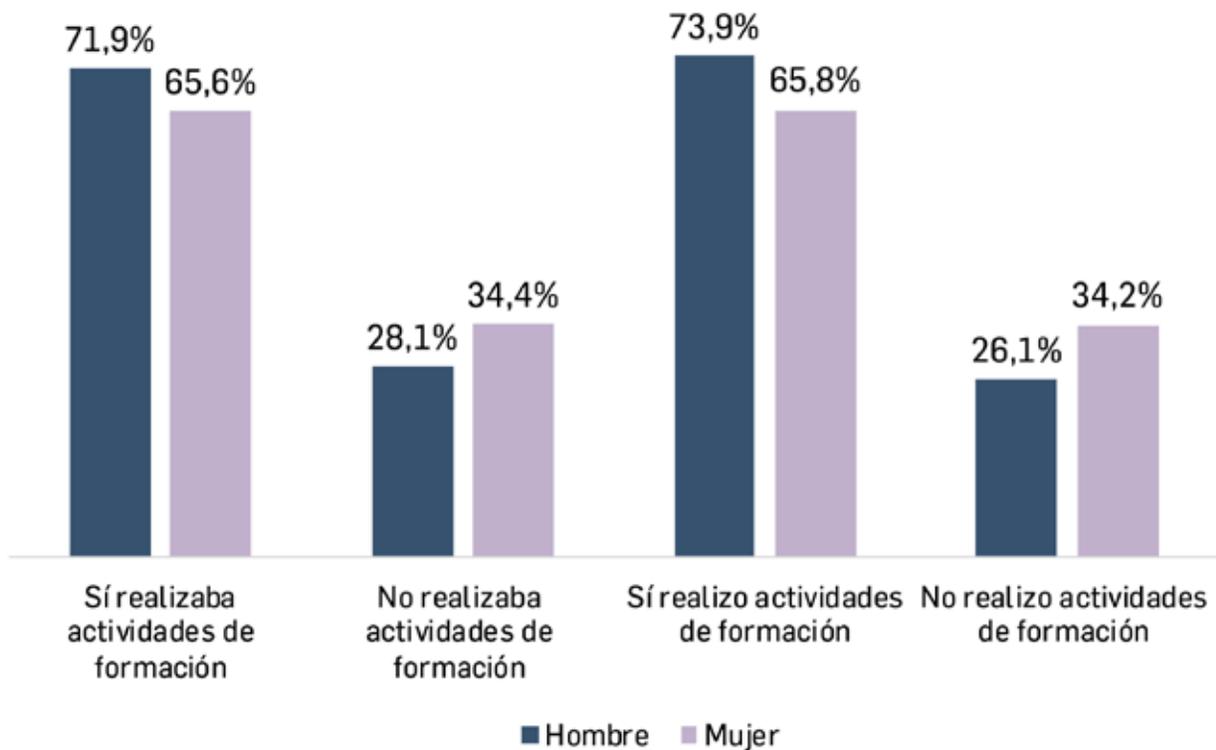
3.5.1 Actividades para formación y aprendizaje

La encuesta ha demostrado que, en la coyuntura actual, la mayoría de las personas han continuado con actividades para su formación y aprendizaje, lo cual puede observarse como un aspecto positivo en su desarrollo profesional y personal para los encuestados.



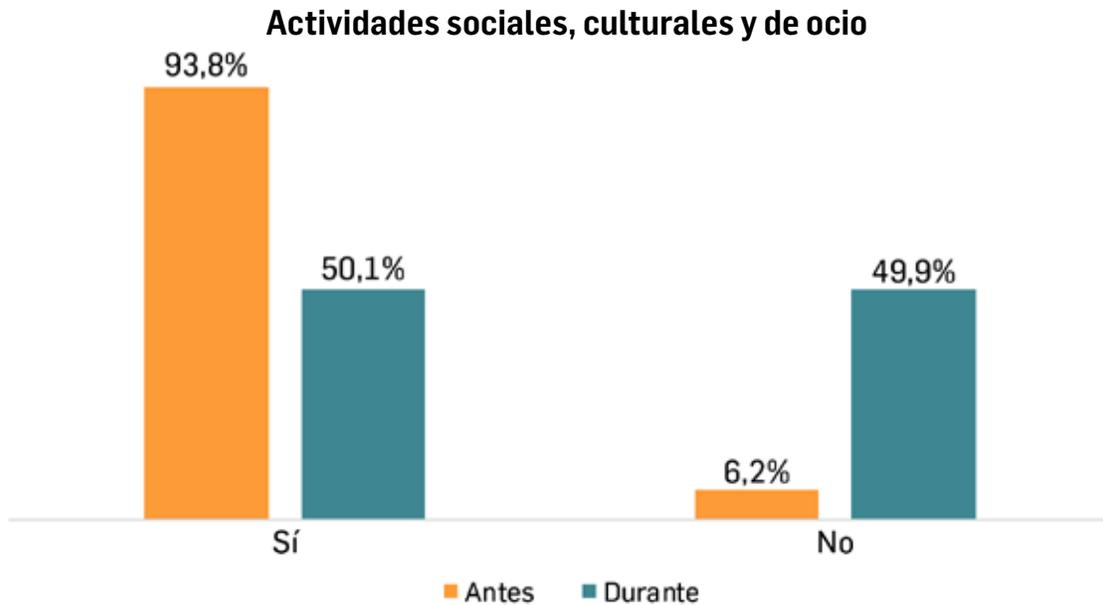
Antes y durante el aislamiento, los hombres realizan más actividades para formación y aprendizaje comparativamente con las mujeres. Antes del aislamiento un 71,9% de los hombres y un 65,6% de las mujeres realizaban estas actividades. En la actualidad un 73,9% de los hombres realizan esta actividad, mientras que en las mujeres el porcentaje permanece igual.

Actividades de Formación - Antes y Durante el Aislamiento



3.5.2 Actividades sociales, culturales y de ocio

Antes del aislamiento, más del 90% de los encuestados realizaba actividades sociales, culturales y de ocio. Sin embargo, un importante efecto derivado del aislamiento es la importante reducción en la realización de este tipo de actividades, llegando a ser realizadas por un 50,1% de los encuestados. Es importante anotar, que en el marco de la pregunta realizada se centró en el desarrollo de estas actividades a través de medios virtuales reconociendo las medidas del aislamiento obligatorio.

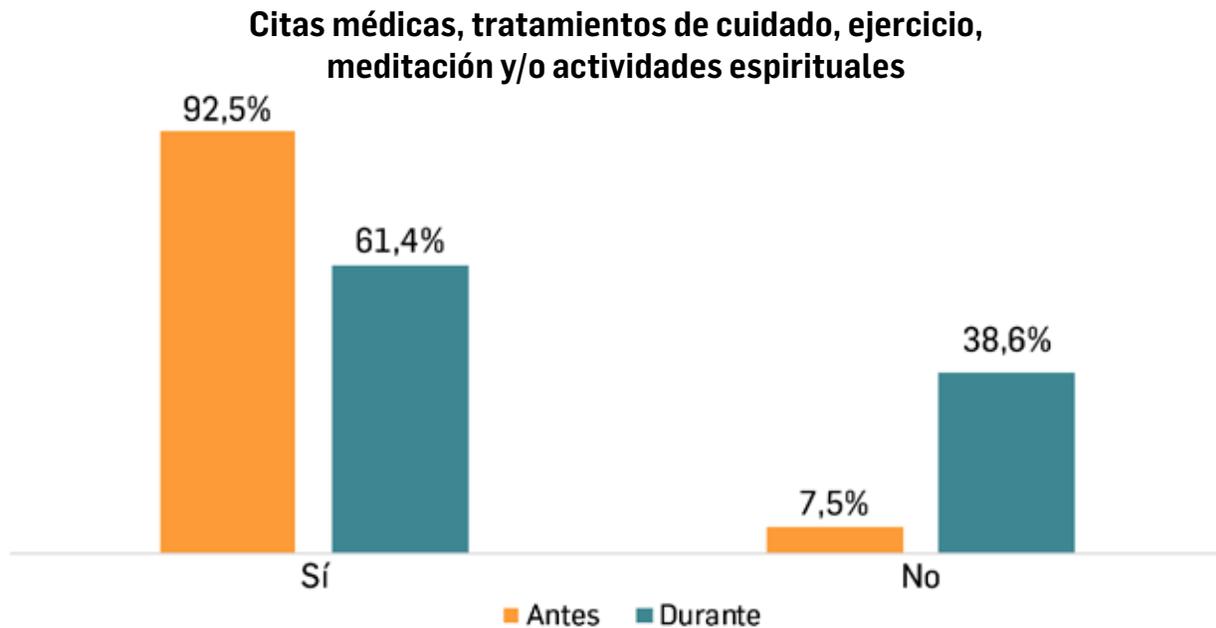


Ahora bien, la diferenciación de esta actividad entre hombres y mujeres tanto antes como después del aislamiento respecto de la realización de estas actividades no denota diferencias significativas.

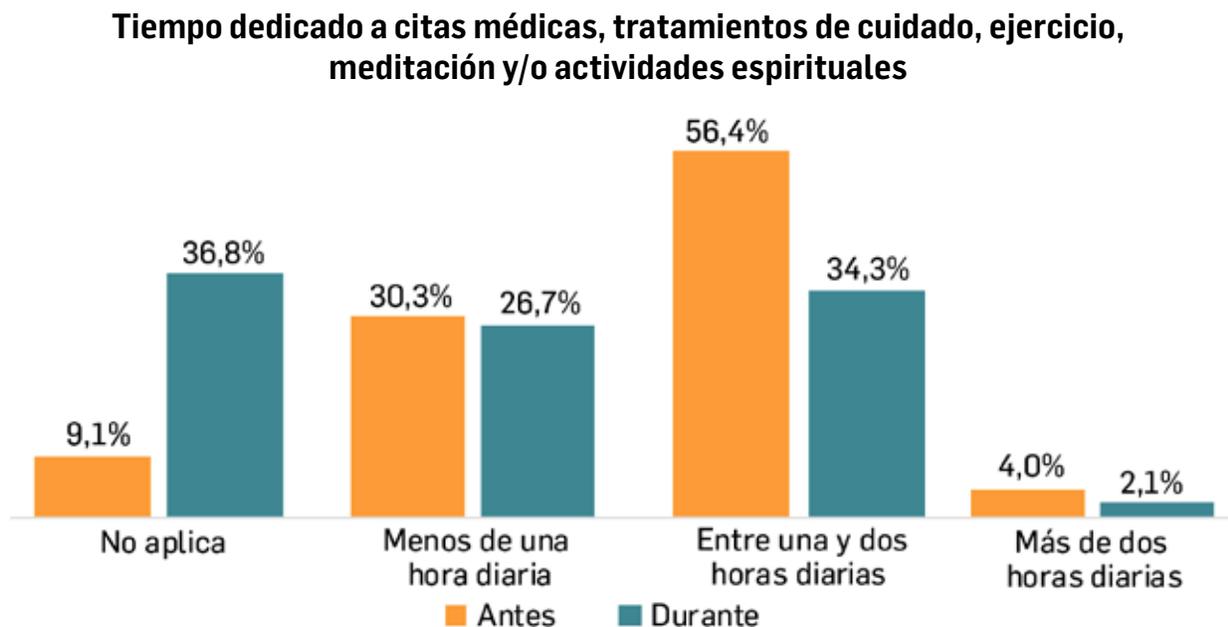


3.5.3 Citas médicas, tratamientos de cuidado, ejercicio, meditación y/o actividades espirituales

Antes del aislamiento, más del 90% de los encuestados realizaban actividades como ejercicio, meditación y citas médicas, entre otras. Actualmente, 61,4% de las personas encuestadas manifiestan realizar estas actividades.

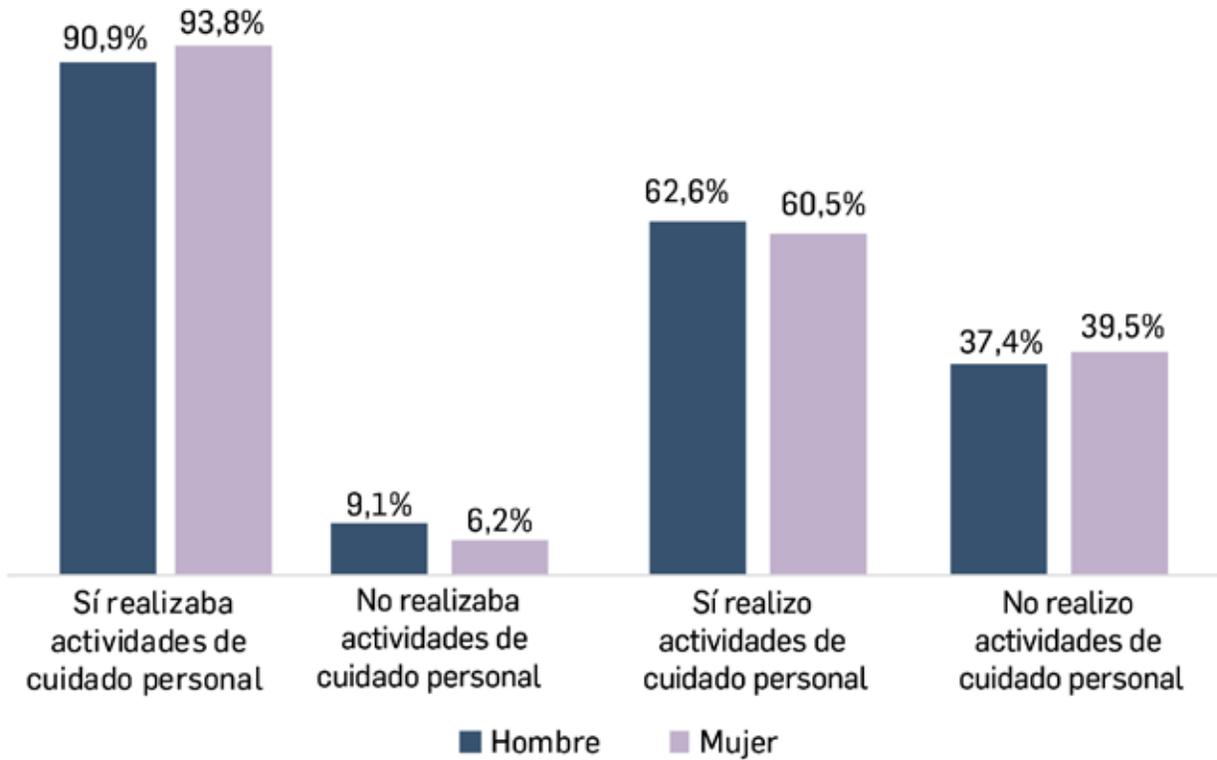


En términos de tiempo, se evidencia que antes del aislamiento, el 56,4% de los encuestados dedicaba entre una y dos horas diarias a dichas actividades y solo el 9,1% no dedicaba tiempo a las mismas. Durante el aislamiento, el 36,8% de los encuestados no dedica tiempo a este tipo de actividades y el 61% dedica hasta dos horas diarias.



En la actualidad, las actividades como hacer ejercicio, meditación, asistir a citas médicas, entre otras, han disminuido a un 62,6% en el caso de los hombres y 60,5% en el caso de las mujeres. Cabe destacar que, en este momento el 39,5% de las mujeres y el 37,4% de los hombres no realizan estas actividades.

**Citas médicas, tratamientos de cuidado, ejercicio y otros
- Antes y durante el aislamiento**



SECCIÓN

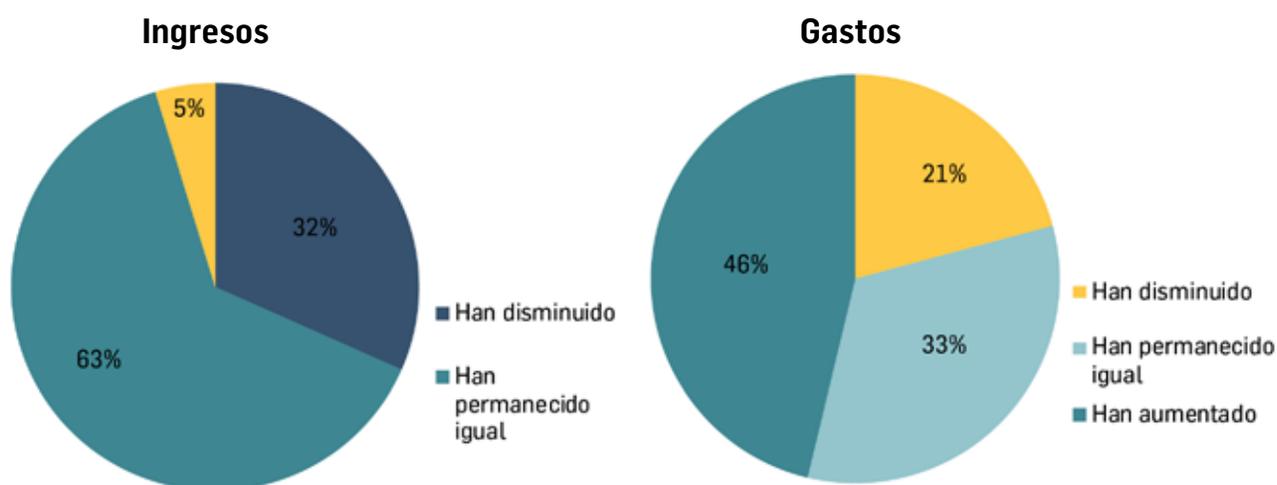
4

Ingresos y Gastos Personales

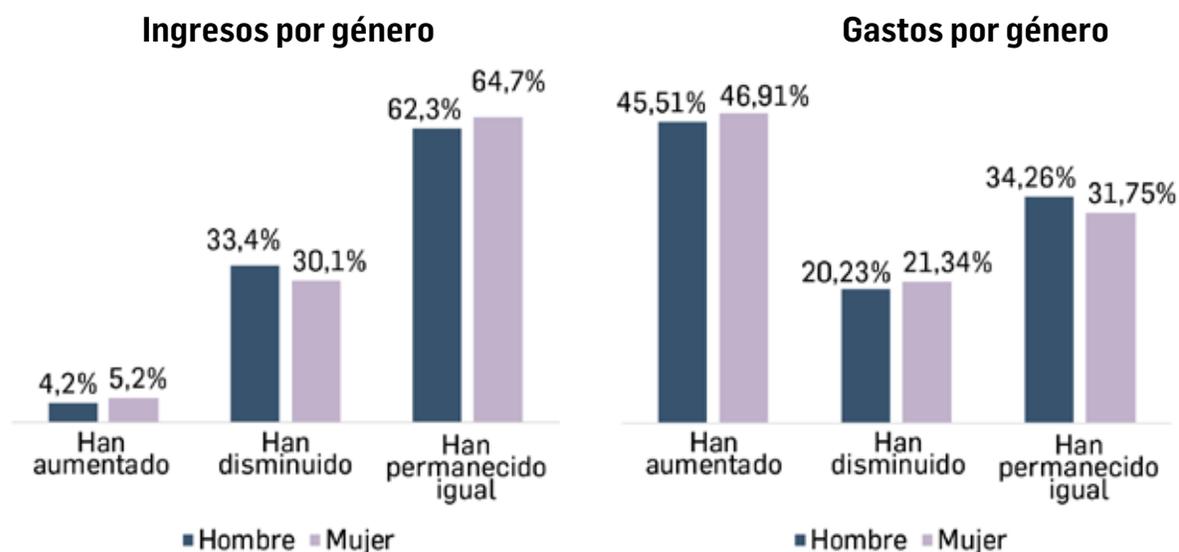


4.1 Cambio en los ingresos y gastos personales durante el aislamiento

Durante la emergencia, el 32% de los encuestados ha visto una disminución en sus ingresos. Por otro lado, el 46% ha experimentado un aumento en sus gastos personales, lo cual puede estar relacionado con gastos extraordinarios que han tenido que asumir las familias en cuanto compra de computadores adicionales, aumentar sus planes de datos de internet para cubrir actividades laborales y académicas en el hogar, adecuación de espacios de trabajo, entre otros.



Al realizar el análisis diferenciado por género en cuanto a los impactos en materia de ingresos, se observa que no hay diferencias fundamentales entre hombres y mujeres.

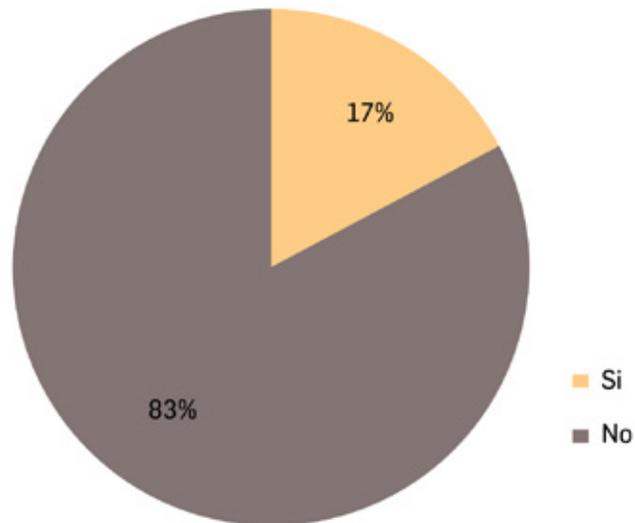


Cuando se realiza el análisis de aumento, disminución o permanecido igual respecto a los gastos, así mismo se identifican bastante similitud entre hombres y mujeres sobre este aspecto.

4.2 Fuentes de ingresos adicionales

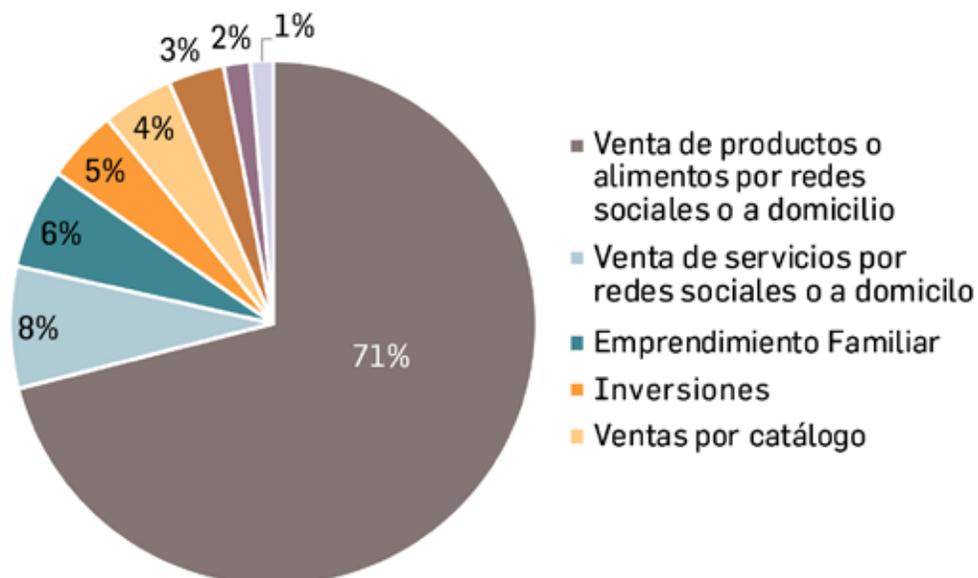
El 17% de los encuestados ha generado nuevas alternativas de fuentes de ingreso adicionales para sus hogares durante el aislamiento. De estos, el 52% corresponde a hombres y el 48% a mujeres.

Nuevas alternativas de fuentes de ingresos para el hogar



El 71% de las iniciativas de fuentes de ingreso adicionales durante la cuarentena hacen referencia a ventas de productos o alimentos por redes sociales o a domicilio. Entre estos se encuentran: venta de postres, venta de comidas rápidas y venta de elementos de bioseguridad.

Fuentes de ingresos adicionales



SECCIÓN

5

Recomendaciones y Conclusiones



5.1 Recomendaciones

Los resultados obtenidos nos revelan ajustes importantes en las dinámicas de conciliación de vida laboral, personal y familiar de las más de 8.000 personas encuestadas.

En este sentido, para plantear nuestras recomendaciones, es importante recordar las características principales de la población encuestada en el sentido de ser trabajadores del sector formal de la economía, con una amplia mayoría con grados universitarios y de posgrado, quienes residen con miembros de su familia y mascotas y con unas responsabilidades laborales que en el marco de la coyuntura les permitieron ejercer de manera principal sus actividades en casa.

1. Sin duda la nueva normalidad nos lleva a desarrollar la actividad laboral de manera principal en la casa

La encuesta demostró que efectivamente la pandemia ha tenido un impacto importante en las dinámicas laborales, siendo la casa el principal lugar de trabajo. Esto es resultado del cumplimiento de las órdenes de los gobiernos departamentales, municipales y distritales, pero a la vez, del esfuerzo del sector empresarial por ajustar las operaciones para que la mayoría de empleados puedan ejercer su rol desde sus hogares. Así, es posible afirmar que trabajos que antes se consideraban inviables para realizar desde la casa, se han ido adaptando como consecuencia de la coyuntura, permitiendo que los trabajadores realicen sus tareas a través de herramientas que impulsan la digitalización de múltiples procesos al interior del sector privado. En este ámbito, la resiliencia de las empresas y sus trabajadores ha jugado un rol primordial para la economía del país durante la pandemia.

En línea con lo mencionado anteriormente, Sandra Zelada, Gerente de Consultoría de Deloitte explica que “[...] el COVID-19 ha acelerado aún más el ritmo del cambio y la velocidad de la transformación y esto ha obligado a los rezagados a acelerar el paso para igualar a los líderes digitales”. Por esta razón, la pandemia plantea desafíos para los ciudadanos, las empresas grandes, medianas y pequeñas y el sector público, puesto que en la medida en que se logren adaptar, lograrán sobrevivir económicamente, continuar con sus obligaciones e impulsar sus misiones.

Reconociendo este indudable hecho, se recomienda a las empresas establecer horarios de reuniones y actividades que permitan al personal el desarrollo de otras cargas que han aumentado o que deben realizar de manera cotidiana en el marco de la pandemia como la realización de labores domésticas y cocinar. En ese sentido, esquemas de asignación de proyectos por resultados, el establecimiento de horarios flexibles y el reconocimiento de franjas horarias que se pueden cruzar con otras actividades, resulta de la mayor importancia para evitar la sobrecarga y promover la productividad.

2. Es evidente que el uso de medios digitales es la herramienta laboral por excelencia. El mayor reto está en la mejora de la calidad del internet

A lo largo de la encuesta es evidente que el uso de medios digitales es la principal herramienta laboral, la cual incluso es utilizada en un rango mayor a 8 horas diarias. Esto implica que el Internet se convierte en un habilitante y es fundamental para garantizar la productividad del talento humano de las compañías.

Sorprendentemente, el COVID-19 ha demostrado alrededor del mundo que los problemas de la baja calidad del internet no solo se concentran en las zonas rurales y alejadas de las grandes ciudades, sino que es un fenómeno latente hasta en zonas urbanas debido a la gran cantidad de dispositivos usados.

Según un informe de la CAF (abril, 2020), “La migración masiva al teletrabajo está saturando la capacidad de enrutadores Wi-Fi en los hogares, motivado por un aumento de trabajo en la nube (incremento del 80% del tráfico de subida) y las videoconferencias. En particular, se identifica una disminución de velocidad de banda ancha fija en Chile (-3%) y Ecuador (-19,6%), combinando esto con un incremento de la latencia en la misma tecnología en Brasil (11,7%), Chile (19,0%), Ecuador (11,8%) y México (7,4%), según cifras de Ookla/Speedtest”.

Esta realidad plantea un reto para la región en general y Colombia en particular, pues durante la pandemia la conectividad de todos los ciudadanos es una prioridad para permitir la realización de las labores desde la casa, protegiendo la salud de los mismos y evitando la propagación del virus.

Dado lo anterior, será fundamental contar con una estrategia para la mejora de la calidad de este servicio liderada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y los operadores para garantizar una comunicación fluida, que evite reprocesos y la realización de todas las tareas que dependen de dicha conexión, adicionalmente a aquellas derivadas de las responsabilidades laborales.

Así mismo, es vital que las entidades encargadas creen planes de acción diferenciados para zonas rurales y urbanas que permitan la conectividad de los colombianos, pues hoy más que nunca es vital para la productividad económica y progreso laboral del país. Esta ruta debe ir acompañada de sesiones de capacitación, especialmente para aquellas personas que en este momento no tienen las facilidades para acceder al servicio mencionado. Por último, es clave que las empresas proveedoras de servicios de telecomunicaciones continúen con líneas de atención para que posibiliten la solución de inconvenientes, dudas o fallas en los hogares.

3. La confluencia de actividades en el hogar implica establecer límites de tiempo para posibilitar el ejercicio de asuntos laborales, familiares y personales equilibradamente

Ante la inexistencia de espacios físicos diferenciados para el desarrollo de las actividades cotidianas junto con actividades de bienestar físico y mental (gimnasios, iglesias, centros de entretenimiento, entre otros) y la finalización de jornadas en oficinas y colegios, el principal reto es encontrar un balance adecuado para mantener espacios para su ejercicio armónico y balanceado.

Esto implica que cada individuo y las empresas deben establecer límites entre una y otra actividad de manera proactiva. La mayor parte de la población encuestada afirma que está trabajando más de 8 horas diarias, pero que a la vez ha reducido sus actividades sociales (por medios virtuales) o de bienestar mental y personal de manera significativa.

Esta situación no es deseada en términos del bienestar pleno de las personas y por lo tanto, del desarrollo de sus capacidades en diferentes ámbitos. En este orden de ideas, la consultora Ernst & Young (mayo, 2020) explicó que el bienestar y la salud de los funcionarios de los diferentes sectores y empresas, son vitales para la supervivencia de las mismas durante tiempos tan complejos como la pandemia. En este ámbito, es importante que las empresas se encarguen de conocer, analizar y entender los cambios que se han presentado en la vida de los empleados. De esta forma, lograrán identificar sobrecargas e inconvenientes que requieran iniciativas que busquen el bienestar del trabajador y permitan su adaptación al cambio.

Se recomienda entonces promover actividades de pausas activas con las áreas de bienestar de las empresas, establecer horarios diferenciados para las actividades laborales y reconocer en términos de flexibilidad laboral espacios o momentos centrales de los trabajadores para llevarlas a cabo. Así mismo, es importante que tanto el sector público como el privado, establezcan canales de comunicación e información para sus empleados, en donde proveen orientación y apoyo en las dificultades a las cuales se pueden enfrentar.

4. Los aportes para el sustento del hogar se hacen de manera importante de manera compartida y se evidencia una redistribución de las labores domésticas

Teniendo en cuenta la población encuestada, que tiene como característica central estar en el sector formal de la economía a través de empleos en compañías grandes y medianas del país, se puede observar que existe una importante responsabilidad tanto de mujeres como de hombres en el sostenimiento del hogar de manera compar-

tida con otros miembros de la familia. Es evidente, además, que incluso, de manera individual tanto hombres como mujeres tienen esta responsabilidad.

Esto demuestra que el sostenimiento del hogar no es exclusivo de un solo miembro y en ese orden de ideas, cualquier impacto en la empleabilidad de unos y otros tiene graves consecuencias en el bienestar de las familias. Esto lo evidencia la encuesta en la que se demuestra cómo en los hogares viven múltiples miembros de la familia. Así las cosas, las brechas en las cifras de desempleo presentan una grave situación para los hogares. En el trimestre móvil mayo-julio de 2020 la tasa de desempleo de las mujeres se situó en 25,5%, mientras que la de los hombres fue de 17%.

Ahora bien, similar a lo que sucede con la responsabilidad del pago de los gastos del hogar, la pandemia ha permitido la redistribución de las tareas domésticas, como lo es la preparación de alimentos. Según esta encuesta, las brechas de género en esta actividad en específico han disminuido, pues cada vez hay más hombres, que dedican diariamente un tiempo considerable a dicha actividad.

A pesar de los resultados positivos que arrojó la encuesta en este ámbito, es importante que el gobierno nacional continúe con los esfuerzos por disminuir las brechas de género en todas las esferas de la vida social. Por esta razón, es recomendable hacerle seguimiento a las posibles sobrecargas que experimentan algunos empleados para evaluar planes de acción diferenciados que atiendan la situación y permitan continuar con la redistribución de tareas que tradicionalmente habían sido feminizadas. Para lograr este fin con éxito, es vital la continua medición de las diferentes realidades que se pueden encontrar en el país, de esta manera se encontrarán tendencias que deben ser informadas y atendidas de forma urgente.

5. La reducción de ingresos ha impulsado el desarrollo de nuevas actividades económicas por parte de los empleados

La reducción de los ingresos en una proporción importante de las personas encuestadas (32%) y el aumento de gastos para otras (46%), implica la búsqueda de nuevas fuentes para el sostenimiento familiar.

El primer fenómeno, se evidencia como una consecuencia de la crisis económica y los altos niveles de desempleo en el país, tendencia que se extiende por la región y el mundo en general. En este orden de ideas, en julio la OIT publicó que era probable que, debido a la pandemia, la cifra de desempleados en la región pudiera alcanzar los 41 millones, lo que implica una disminución en los ingresos y aumento en las responsabilidades de pago de gastos en algunos casos. Así mismo, esta organización menciona que cerca del 60% de las personas empleadas en América Latina y el Caribe están en alto riesgo de perder el trabajo y disminuir sus ingresos laborales (OIT, julio

2020). En este contexto, los emprendimientos familiares o nuevas fuentes de ingreso en los hogares representan una oportunidad de supervivencia económica.

Dentro de las actividades impulsadas, es importante destacar la comercialización por medios electrónicos de diversos productos y servicios, lo que demuestra cómo la tecnología puede ser un habilitante continuo para la búsqueda de nuevas alternativas de desarrollo económico para la población. En este sentido, el incentivo y la formación en todos los tipos de tecnologías, que pueden resultar habilitantes de nuevas oportunidades de ingresos, se establece como una gran oportunidad de aumento de ingresos y de reactivación económica.

6. La nueva realidad implica diseñar estrategias de medición constante que visibilicen las necesidades del talento humano para su desarrollo personal y laboral

Teniendo en cuenta las recomendaciones que han sido propuestas, es importante reconocer los diferentes retos en materia laboral que en la actualidad se presentan en el país producto de las nuevas dinámicas por el COVID-19, que han implicado cambios significativos en las dinámicas de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores de las empresas. Por ello resulta importante consolidar metodologías al interior de las compañías que den muestra de los cambios que han tenido los trabajadores.

De igual manera, es importante que las entidades públicas continúen adaptando el marco regulatorio y las herramientas que proveen a los ciudadanos, trabajadores y empresas pequeñas, medianas y grandes para adaptarse a la nueva normalidad. Esto implica sinergias entre diferentes actores y esfuerzos del sector privado para difundir, comunicar e informar a sus empleados de los posibles cambios y facilidades que les permitirán continuar con sus labores en contextos diferenciados.

7. Es importante que el Estado, empleadores y trabajadores articulen esfuerzos para impulsar políticas y programas que respondan a la nueva normalidad

Como ha sido mencionado anteriormente, el presente informe analiza los resultados de la Encuesta de Conciliación de vida laboral familiar y personal en el marco del aislamiento preventivo obligatorio que inició en marzo del 2020 en el país. Sin embargo, reconocemos que con la reapertura de los diferentes sectores de la economía los desafíos pueden variar, y con ello se pueden agudizar algunas características y problemáticas y desaparecer otras. Teniendo en cuenta lo anterior, será vital la continua medición de las realidades de los trabajadores en el país para generar planes de acción informados, profundos y efectivos para atender dichas realidades.

Finalmente, como se pudo esbozar de manera general, la pandemia ha generado situaciones similares en la región, lo que permite plantear la posibilidad de cooperar entre los diferentes países para identificar buenas prácticas y lecciones aprendidas. A través de esta transferencia de conocimiento, el país puede adoptar medidas que han sido exitosas en Estados similares, siempre que estas se adapten al contexto colombiano.

5.2 Conclusiones

Reconocemos los esfuerzos realizados por el sector público y privado en el país con el fin de adaptar sus dinámicas de trabajo a las características actuales. En este sentido, las iniciativas mencionadas reflejan la importancia de implementar acciones que permitan la productividad de los trabajadores, partiendo del reconocimiento diferencial que ha implicado el trabajo en casa.

En este orden de ideas, la encuesta realizada busca visibilizar diferentes realidades y analizar los cambios que han surgido del trabajo desde casa en la vida personal, laboral y familiar de los empleados. De ahí la importancia de que las medidas que se tomen desde el sector público y privado respondan a la realidad; reconociendo que la medición es el primer paso para entender una experiencia y generar planes de acción acotados al contexto y al grupo en cuestión.

Es por ello que invitamos a las diferentes entidades a conocer y analizar a profundidad los cambios que han experimentado las vidas de los empleados como resultado de la pandemia, pues el bienestar de los colombianos es una prioridad para la economía y el desarrollo del país. De esta manera se aporta a la consolidación de un capital humano más cualificado y un mejor clima laboral, que se traduce en mayor competitividad para la empresa.

Referencias Bibliográficas

CAF, 2020. "COVID-19: ¿Cuál es el estado de la digitalización de América Latina para la resiliencia social, económica y productiva?"

CESLA, 2020 "Trabajar desde casa: Posibilidades y desafíos"

DANE, 2020 Gran Encuesta Integrada de Hogares

Sandra Zelada, 2020. Deloitte "COVID-19, un acelerador de la transformación digital".

Ernst & Young, 2020. "COVID-19: Cómo las empresas pueden proteger su fuerza laboral, sus operaciones y sus valores".

Organización Internacional del Trabajo, 2020. "OIT: Fuerte aumento del desempleo en América Latina y el Caribe deja a millones sin ingresos".



Elaborado por:

- Grupo Equidad de Género de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - ANDI
- Grupo de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género del Ministerio del Trabajo