

INFORME DE COYUNTURA #3

IMPACTO DEL COVID 19 EN EL EMPLEO

EL EFECTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA DEL COVID19 EN EL AGOTAMIENTO LABORAL Y EL CONFLICTO TRABAJO-HOGAR.

3 de julio de 2020

La propagación de COVID19 ha impactado al mundo de muchas maneras. Al considerar su impacto en el sector económico, la pandemia genera una desaceleración que se refleja en el mercado laboral (BID, 2020; CEPAL, 2020), siendo el empleo formal una de las variables que más atención requiere.

En todo el mundo, más de 436 millones de empresas enfrentan el grave riesgo de interrupción de la actividad. (OIT, 2020). Este impacto negativo en las empresas tendría un efecto muy fuerte en la situación laboral de las personas que trabajan bajo relación de dependencia y que ven que sus ingresos dependen de ello.

En el caso de Ecuador, el Gobierno estima que, en el contexto COVID, alrededor de 508,000 personas podrían perder sus empleos y otros 233,000 entrarían en la informalidad (Ministerio de Trabajo, 2020). La última estimación del Fondo Monetario Internacional indica que la tasa de desempleo en el país podría aumentar a 6.5%.

Para hacer frente y mitigar los efectos en el sector laboral formal, muchos países han propuesto la implementación de medidas económicas para promover el empleo y mantener el consumo (BBC, 2020). Cada una de estas medidas depende del alcance y el poder económico de cada país y su efectividad puede variar en cada caso. Para reducir el impacto del COVID en la economía y el mercado laboral, el Gobierno ecuatoriano busca implementar medidas que puedan garantizar la sostenibilidad de las empresas en el país (El Universo, 2020). Las medidas propuestas se centran en facilitar el acuerdo entre empleadores y empleados, para reducir los salarios y las horas de trabajo.

Estudios recientes indican que, durante los meses de marzo y abril de este año, la carga laboral, los riesgos, el estrés y la falta de recursos eran altos en estos contextos sanitarios, lo que a su vez predecía un mayor desgaste profesional y estrés traumático secundario (Universidad Autónoma Metropolitana de México, 2020). Esto acompañado de un entorno restringido, lleno de ruidos y con condiciones inadecuadas de iluminación o la propia falta de recursos pueden complicar la realización de actividades laborales de manera virtual dentro del hogar. Además, las consecuencias de adaptarse a una modalidad en que ciertos trabajadores no estaban adaptados pueden generar que se cometan errores y por ello, pueden sentir una importante presión y deber en su trabajo. En muchos casos, esta situación puede ocasionar agotamiento y conflicto con los demás integrantes del hogar (IESE, 2020).

Bajo ese contexto, en este informe analizamos la influencia de la motivación laboral con en el agotamiento laboral y el conflicto trabajo- hogar, todo esto en el contexto de emergencia y confinamiento parcial o total.

DATOS:

El presente informe recoge información parcial de un trabajo más amplio donde se ha podido recopilar las respuestas de 1054 trabajadores bajo relación de dependencia de la Zona Metropolitana de Guayaquil (Daule, Duran, Guayaquil y Samborondón), obtenida durante las dos últimas semanas de junio de 2020.

De la muestra analizada, el perfil de los encuestados fue nivelado con respecto al género (Figura 1). De estos, la distribución generacional se concentró entre los Millennials, Generación X y Generación Z (Figura 2). Con respecto al estado civil, se destaca que el 60.53% son solteros y el 27.13% con casados (Figura 3).

Al revisar el nivel de escolaridad de los encuestados (Figura 4), cerca del 80% han culminado el bachillerato o han culminado sus estudios universitarios de grado. Con respecto a los ingresos (Figura 5), una concentración de cerca del 80% se establece entre el salario básico unificado actual, 400 dólares americanos y 3 mil dólares.

Figura 1: Género

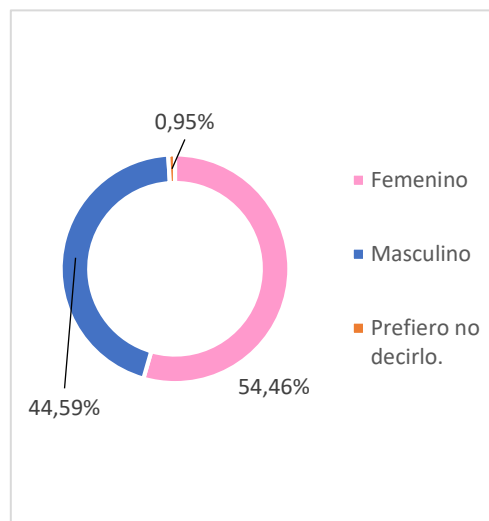


Figura 2: Generación por año de nacimiento

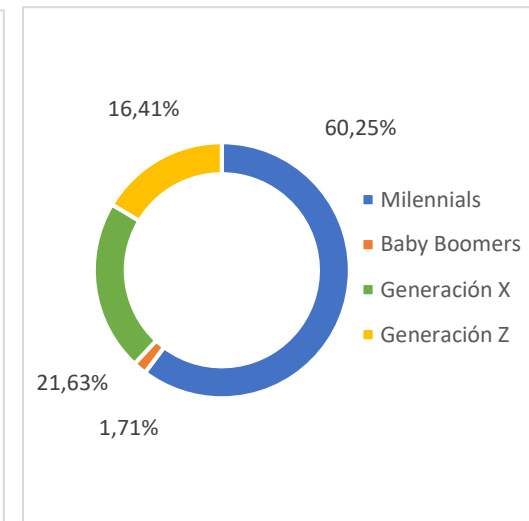


Figura 3: Estado civil

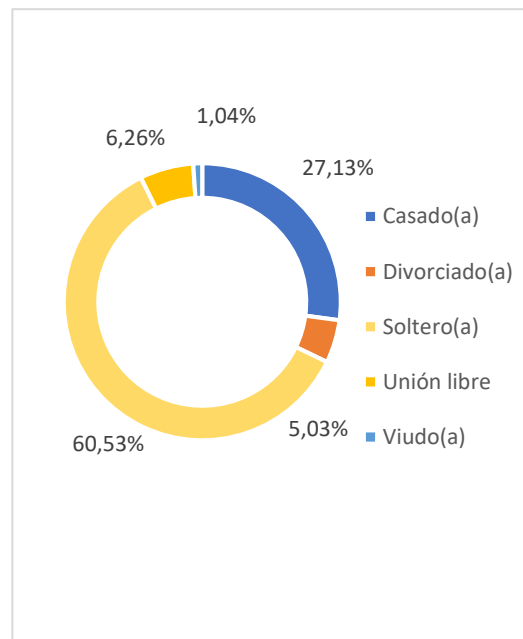


Figura 4: Escolaridad.

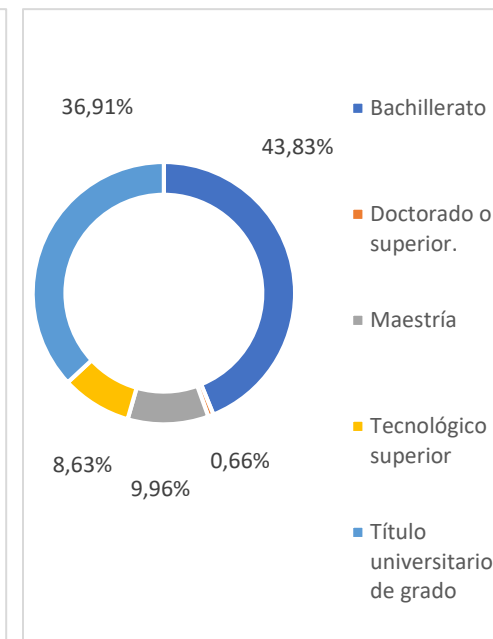


Figura 5: Ingresos familiares totales

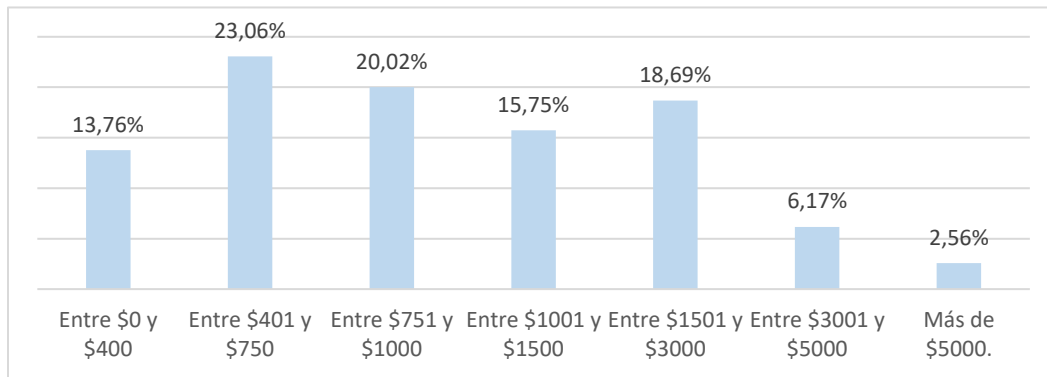


Figura 6: Nivel jerárquico

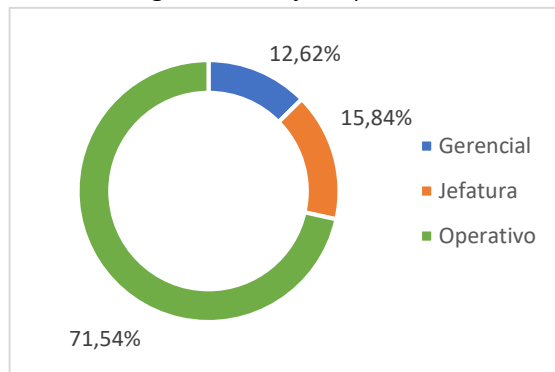


Figura 7: Sector al que pertenece.

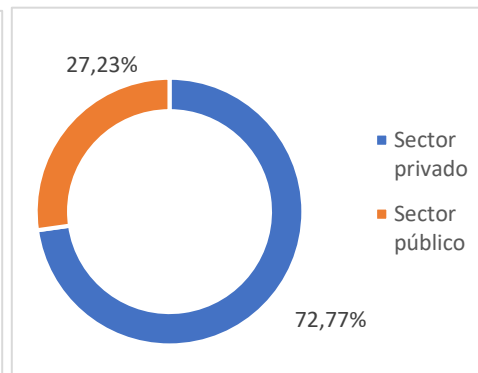
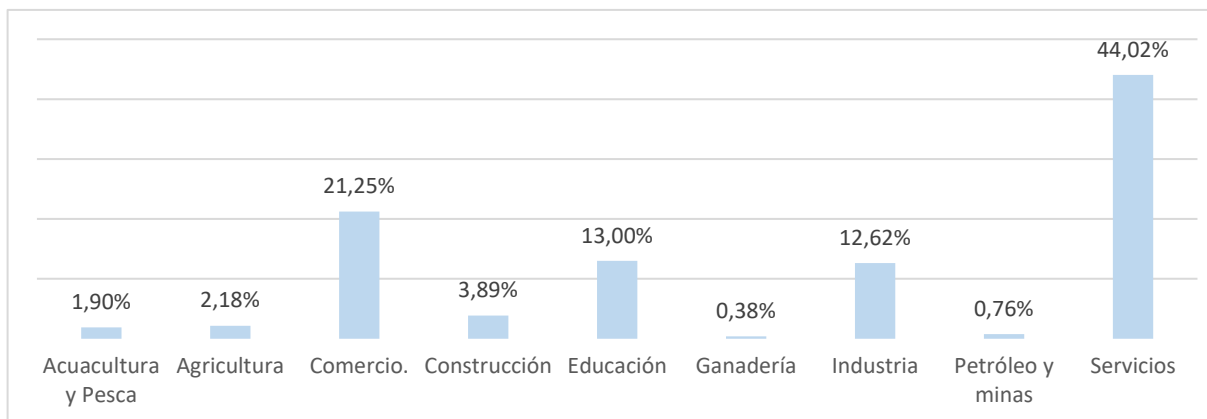


Figura 8: Sector económico al que pertenece



Con respecto a los ingresos (Figura 5), una concentración de cerca del 80% se establece entre el salario básico unificado actual, 400 dólares americanos y 3 mil dólares.

Con respecto al nivel jerárquico de los cargos donde se encuentran los encuestados (Figura 6), en su mayoría (71.54%) ocupaban cargos operativos. Por su parte, 28.46% ocupaban cargos de jefatura y gerenciales.

Al revisar donde se ubican estos empleos (Figura 7), el sector privado es el de mayor ocupación. Con respecto a los sectores económicos (Figura 8), la concentración está en los sectores de servicios, comercio e industria.

CONTEXTO COVID:

Para poder evaluar el contexto durante la emergencia, se planteó la integración de preguntas que puedan reflejar cuatro situaciones puntuales que se fueron presentando en ámbito laboral y el desarrollo de actividades de los trabajadores en relación de dependencia. Primero se preguntó si los encuestados realizaron actividades de teletrabajo, además se les pidió que indiquen la cantidad de horas que le dedicaban a sus actividades en esta modalidad, también se consideró importante conocer si los ingresos familiares de los encuestados se vieron mermados durante la emergencia y finalmente, conocer si las actividades virtuales de teletrabajo se realizaban con otros integrantes del hogar de manera simultánea.

Al evaluar el impacto de la emergencia sanitaria en las condiciones laborales de los encuestados, se pudo determinar que el 67.74% siguió laborando bajo la modalidad de teletrabajo (Figura 9); de ellos, el 30.65% dedica más de ocho horas a esta modalidad (Figura 10). Por su parte, el 69.35% redujo su jornada al aplicar el teletrabajo.

Otra de las consideraciones que se analiza es si los encuestados sufrieron reducciones en sus ingresos durante la emergencia (Figura 11). El 80.27% indica que sus ingresos familiares mermaron. De esta reducción, cerca del 47% tuvo reducciones superiores al 25%; y 15% tuvieron reducciones de más del 50% en sus ingresos (Figura 12).

Algo importante en este contexto es que la modalidad de teletrabajo se realiza de manera simultánea con otros integrantes del hogar (Figura 13), lo que potencialmente afecta el rendimiento de su trabajo.

Figura 9: Teletrabajo durante la emergencia

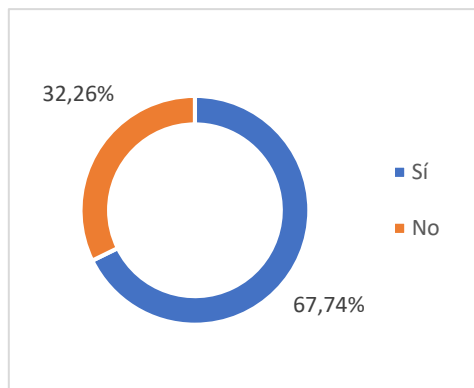


Figura 10: Cantidad de horas diarias dedicadas al teletrabajo

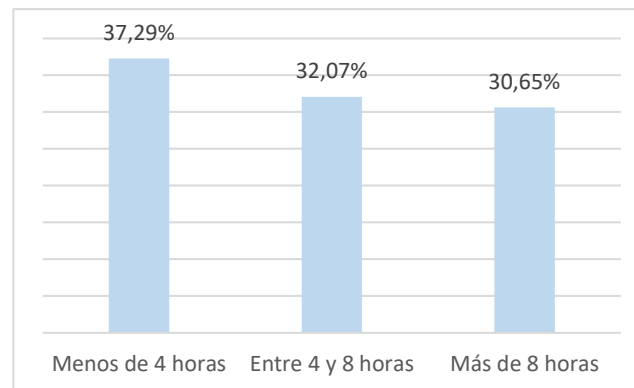


Figura 11: Ingresos familiares reducidos

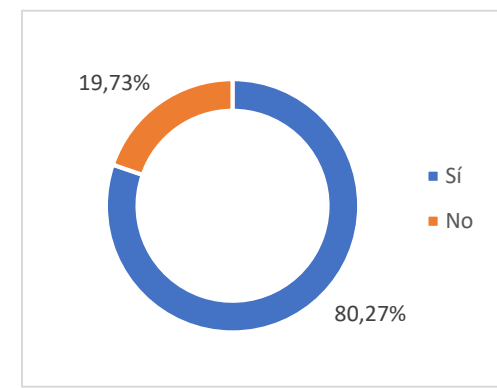


Figura 12: Personas realizando actividades virtuales de manera simultánea

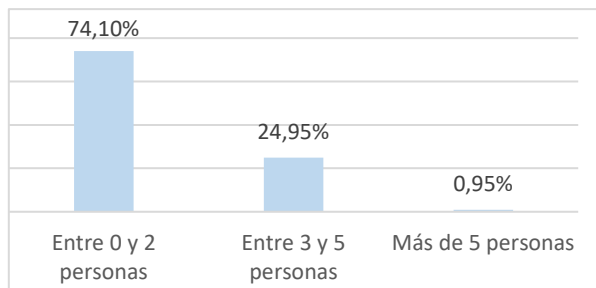
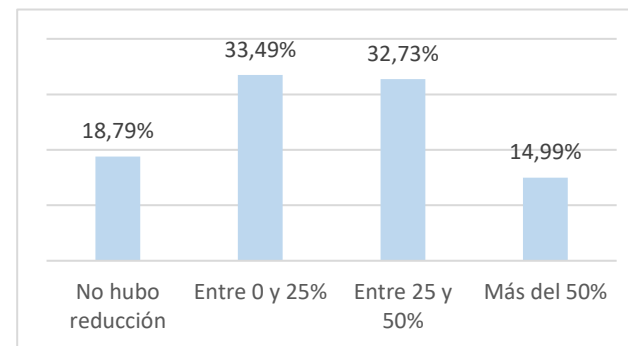


Figura 13: Reducción de ingresos



LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LOS RESULTADOS LABORALES:

En la mayoría de las investigaciones que abordan cómo los incentivos financieros individuales afectan el desempeño laboral, los investigadores se concentran en dos tipos de motivación, intrínseca y extrínseca.

En el contexto laboral actual, es necesario analizar si el cambio en los incentivos afectó dos factores fundamentales del desempeño laboral: el agotamiento laboral y conflicto trabajo-hogar.

Se denomina *motivación intrínseca* a la que nos impulsa a hacer cosas por el simple gusto de hacerlas. La propia ejecución de su trabajo es la recompensa que obtienen aquellos que cumplen con esta motivación (Deci, Connell & Ryan, 1989). Por su parte, la *motivación extrínseca* se alimenta al recibir dinero, recompensas y castigos, o presiones/beneficios externos durante la actividad laboral. (Deci and Ryan, 2000).

En contraste, Shirom (1989) indica que el *agotamiento laboral* se conoce como el tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o emocional que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad personal. Y se denomina *conflicto trabajo-familia* a la fricción que se produce entre las presiones ejercidas por el trabajo y por la familia.

En el estudio desarrollado, para poder determinar el impacto de las condiciones laborales de las políticas laborales aplicadas durante el COVID19, se agregó la variable reducción de ingresos dentro del análisis. Con esta consideración, identificamos una relación negativa entre la motivación intrínseca con el agotamiento y el conflicto trabajo-hogar (Figura 14), lo que quiere decir que, en el contexto actual, las personas que gustan de su trabajo tienen menor nivel de agotamiento y conflicto entre las actividades laborales y familiares. Por su parte, existen una relación directa entre la motivación extrínseca y el agotamiento y el conflicto trabajo-hogar (Figura 15), lo que sugiere que las personas que han sufrido cambios en sus ingresos o condiciones financieras muestran mayor nivel de agotamiento y mayores conflictos en su hogar.

Figura 14: La motivación intrínseca con el agotamiento y el conflicto trabajo-hogar

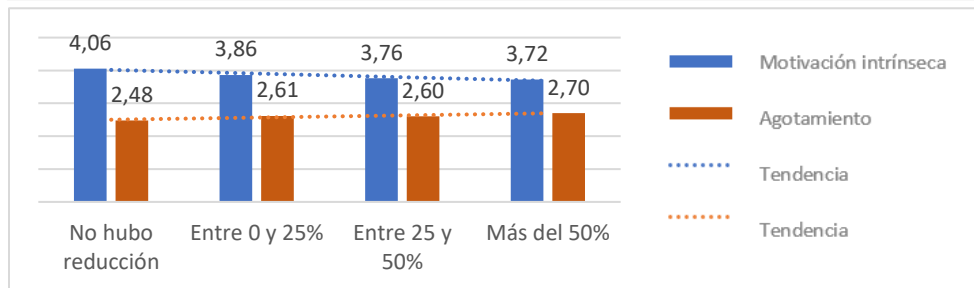
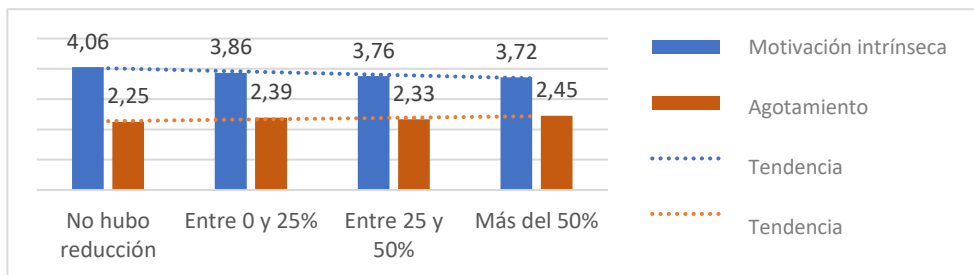
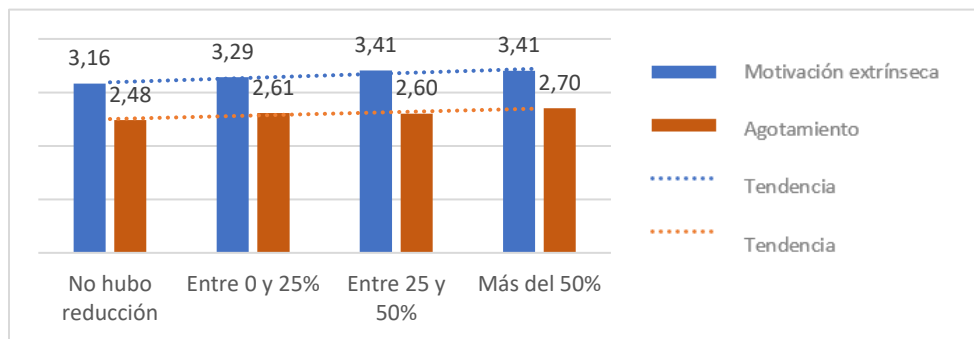
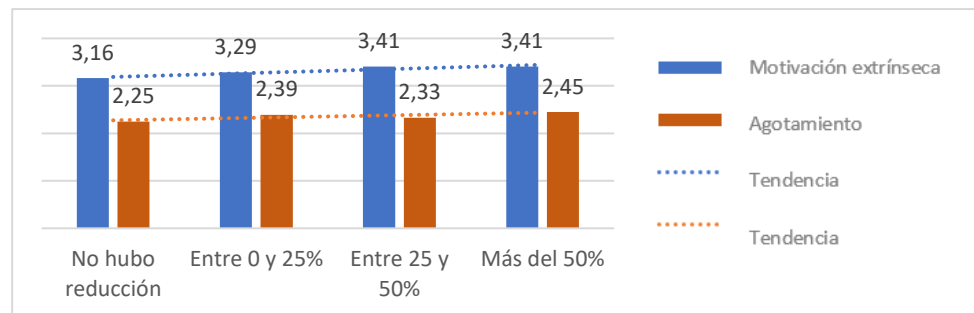


Figura 15: La motivación extrínseca con el agotamiento y el conflicto trabajo-hogar



CONCLUSIONES:

La Zona Metropolitana de Guayaquil (Daule, Durán, Guayaquil y Samborondón), es de las regiones más afectadas del Ecuador por la crisis sanitaria derivada de la propagación de COVID19. El impacto de la pandemia no solo es a nivel sanitario, sino que el efecto económico tiene otras dimensiones, en particular en el cambio de las condiciones laborales aplicadas durante la emergencia.

Según los resultados de este estudio, más del 80% de los encuestados vieron reducidos sus ingresos durante la pandemia. Además, en condiciones de teletrabajo o presencial enfrentaron jornadas más amplias que aquellas durante meses atrás en presencialidad. Esto, sumado a múltiples factores adicionales, como acceso a recursos tecnológicos, pérdidas familiares, poco apego con la organización, etc., afecta a los trabajadores en su desempeño, así como su participación en otros entornos que involucran a los miembros de su familia. Pudimos determinar una incidencia entre la reducción de salario con el agotamiento laboral y el conflicto trabajo-hogar.

Este informe presenta información clave que puede servir de insumo para las organizaciones para poder gestionar mejor su talento humano y así evitar la desmotivación por las condiciones laborales actuales; con impactos en su salud y en su entorno social cercano.

Los resultados de este informe invitan a la planificación e implementación de estrategias organizacionales que permitan la retención y la motivación de los colaboradores, como la aplicación del salario emocional y fomentar el apoyo de la organización para que los colaboradores desarrollen un nivel de pertenencia y de compromiso más alto con su organización.

CRÉDITOS

Milton Paredes Aguirre, Msc. (Investigador)
Holger Barriga Medina, PhD. (Investigador)
Ronald Campoverde Aguirre, PhD. (Investigador)

CONTACTO

Centro de Investigaciones Económicas- CIEC
Escuela Superior Politécnica del Litoral-ESPOL
Campus Gustavo Galindo, Km. 30.5 Vía Perimetral,
Guayaquil, Ecuador.
Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas –
Bloque 8B, O2.
Teléfonos: (+593) - 42 - 269097
Código postal: EC090112



ciec@espol.edu.ec



<http://www.ciec.espol.edu.ec/>
<http://lee.fcsh.espol.edu.ec/>



CIEC-ESPOL



@CIEC_ESPOL