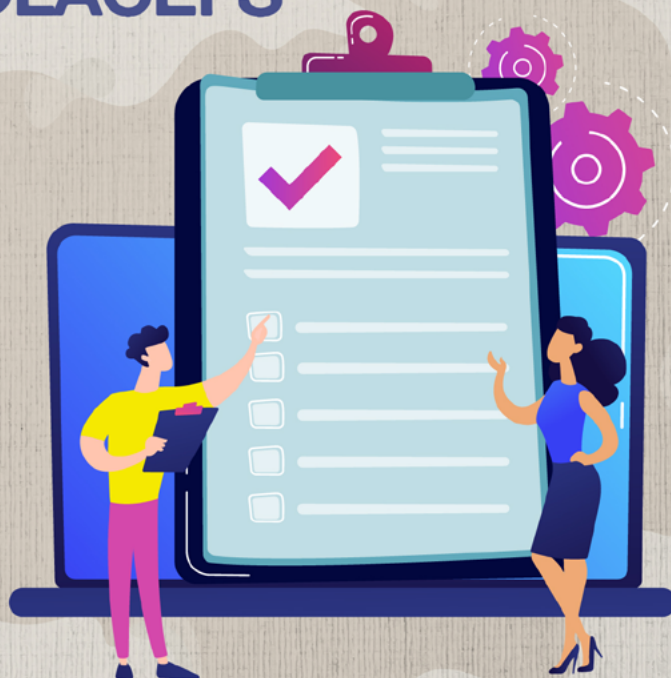


# Encuesta de Seguimiento sobre el impacto de la crisis del COVID-19 en el personal de las EFS miembros de la OLACEFS



## Informe ejecutivo de resultados

Septiembre, 2022



## **INFORME EJECUTIVO**

Se permite la reproducción, total o parcial de esta publicación siempre que sea debidamente citada.

Sugerencia de cita: OLACEFS (2022) Segunda encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de OLACEFS. Informe ejecutivo.

Copyright © 2022 Organización Latinoamérica de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS).

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista de la OLACEFS.

**Organización Latinoamérica de Entidades Fiscalizadoras Superiores**

**Teatinos 56, Santiago**

**Región Metropolitana, Chile**

**[olacefs.com](http://olacefs.com)**

**[olacefs.com/gtg](http://olacefs.com/gtg)**

# 1. INTRODUCCIÓN

El presente informe se enmarca en el esfuerzo del Observatorio de Género, Inclusión y Diversidad (GID) y el Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación (GTG) de la Organización Latinoamericana y del Caribe Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) de realizar un seguimiento a la Encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS Miembros de OLACEFS en su versión 2021.

Luego de la adopción de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación del GTG en la XXX Asamblea General de la OLACEFS, que busca transversalizar la perspectiva de género en las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) miembros de la Organización. Bajo dicho contexto, este instrumento aportará en la gestión de personas de las entidades fiscalizadoras, valorando el capital humano de nuestras instituciones como un elemento estratégico fundamental para generar ventaja competitiva y entregar un valor agregado al servicio que proveen. La incorporación de la perspectiva de género en la gestión de personas de nuestras EFS implica crear las condiciones para el acceso, la progresión y la permanencia en el empleo con igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas, independientes de su género.<sup>1-2</sup>

Actualmente, el escenario de la pandemia ha cambiado con respecto al 2021. En gran parte del mundo, incluyendo Latinoamérica y el Caribe, se ha podido acceder a vacunas para el COVID-19, alcanzando diferentes porcentajes de vacunación entre países de la región. En total, en los países estudiados por la CEPAL en el Observatorio de COVID-19 en América Latina y el Caribe: acciones por país, todos han implementado medidas de vacunación de al menos una dosis en un 67% de sus poblaciones, aproximadamente. A pesar de lo anterior, conceptos y fenómenos como el teletrabajo y productividad, violencia en el trabajo, trabajo y violencia domésticos continúan siendo de especial relevancia en lo que respecta al impacto de la pandemia en nuestra región.<sup>3</sup>

1 Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, Julio-diciembre, 1-20

2 CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. (2013) Trabajo decente e igualdad de género: Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_233161.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf)

3 <https://www.cepal.org/es/subtemas/covid-19>

En esa línea, se hace crucial continuar el estudio de este fenómeno dentro de las EFS de nuestra Organización, con el propósito de que sea un instrumento que analice los distintos impactos de la pandemia en las personas funcionarias e identifique las distintas brechas existentes. Es importante que las EFS cuenten con este estudio para darle seguimiento a los resultados arrojados el año 2021 y considerar si ha habido cambios respecto a la vida laboral y personal de las personas funcionarias, estableciendo como meta principal la igualdad de condiciones laborales entre las personas empleadas –independiente de su género– y apuntando a su vez, a una mayor conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, mitigando la tensión entre estas dimensiones para todas las personas, y especialmente para aquellas que cuidan a personas dependientes.

## 2. METODOLOGÍA Y CONSIDERACIONES RELEVANTES

Los resultados que se presentan en este documento corresponden a un análisis de carácter cuantitativo y descriptivo, que analiza las características generales de las personas funcionarias de las EFS que respondieron la consulta, y también, su relación con distintas variables.

El cuestionario fue elaborado por el Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación presidido por la Contraloría General de la República de Chile, y contó con el apoyo de una consultoría en género y con el soporte técnico de la Comisión de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (CTIC) de la OLACEFS, quienes pusieron a disposición la plataforma de la encuesta.

La encuesta incluye 26 preguntas divididas en 4 secciones: (1) perfil sociodemográfico; (2) pandemia y condiciones laborales; (3) pandemia y condiciones de su vida privada; y, (4) problemas y preocupaciones relacionados con COVID-19. La encuesta es de carácter anónima e incluyó la posibilidad de no brindar información ante preguntas específicas.

El procesamiento y análisis de las respuestas de la encuesta se realizó con el programa estadístico SPSS Statistics versión 28.

### 2.1 Objetivo general

- Analizar el impacto de la pandemia del COVID-19 en el personal de las EFS miembros de OLACEFS, con enfoque de género e interseccionalidad.

### 2.2 Objetivos específicos

- Identificar brechas de género en el marco de la pandemia en las EFS participantes.
- Comprender el impacto de la pandemia en el ámbito laboral, ámbito privado y en la salud mental de las personas funcionarias.
- Generar conclusiones acerca del estado de género, inclusión y diversidad en las EFS participantes.

## 2.3 Levantamiento de información

La encuesta estuvo disponible para ser respondida en la plataforma de OLACEFS desde el 8 de marzo<sup>4</sup> hasta el 29 de abril del 2022.

En relación con el nivel de participación de las EFS Miembros Plenos de la OLACEFS, y tomando en consideración un universo estimado de 32.000 personas funcionarias, la encuesta obtuvo 6.514 respuestas válidas de 18 EFS; 1.058 personas más que en la versión realizada el 2021.

## 2.4 Uso del lenguaje

El presente documento hace uso de la terminología LGBTIQ+ y étnico con absoluto respeto a la diversidad de género y diversidad cultural. Pueden existir algunas recomendaciones de uso de conceptos que puedan diferir de un país a otro, lo cual no debe interpretarse como prejuicio o intención de la OLACEFS.<sup>5</sup>

4 <https://olacefs.com/exitosa-presentacion-de-la-politica-sobre-igualdad-de-genero-y-no-discriminacion/>

5 El GTG se reunió con el fin de integrar en la encuesta términos de etnias aceptados socialmente por país.



## 3. RESULTADOS

### 3.1 Caracterización de las personas participantes

Dentro de algunas características importantes a destacar se encuentran las siguientes:

**Tabla 1**

Características	Categoría	%	Total
Tramo de edad	18 - 30	13	847
	31 - 40	32	2.084
	41 - 50	27,4	1.783
	51 - 60	21,1	1.373
	61 y más	6,5	421
Género	Femenino	54,2	3.529
	Masculino	44,6	2.904
	No binario	0,2	12
	Prefiero no responder	0,8	49
	Otro	0,2	15
Nivel educacional	No tengo estudios	0,1	3
	Primaria	0,2	14
	Secundaria	7,4	483
	Licenciatura o estudios de pregrado	54	3.511
	Estudios de posgrado	38,3	2.494

En cuanto a la orientación sexual de las personas que contestaron la encuesta, se observa que el 89,5% menciona ser heterosexual, mientras que el restante 10,1% se califica en otras categorías, entre las que se encuentra la bisexualidad, homosexualidad, otros y, además, 304 personas de esta categoría prefieren no decir cuál es su orientación sexual.

Por otro lado, es importante mencionar que 33 personas del total se identifican como personas transgénero.

En consiguiente, en cuánto a la etnia y raza, se menciona que un 60% de las personas se considera mestiza, un 19,6% blanco y un 11,6% prefieren no decirlo. El porcentaje restante se distribuye entre personas afrodescendientes, asiáticas y pertenecientes a pueblos originarios, indígenas y tribales.

El desagregado de la participación por países se encuentra en el anexo 1. En él destaca el nivel de participación de las EFS de México, Chile, Guatemala y Ecuador.

Además, al preguntar sobre la participación de los países en la primera encuesta sobre el impacto del COVID-19 en las personas funcionarias de las EFS del 2020, solo un 21,4% recuerda haber participado, mientras que un 78,6% no participó o no lo recuerda.

Por último, en cuánto al nivel jerárquico de las personas dentro de su institución, el 78,8% pertenece al mando operativo, 18,4% al mando intermedio y 2,8% al mando alto.

## 3.2 Condiciones laborales

En primer lugar, se analizan las condiciones laborales de las personas que respondieron el instrumento.

### 3.2.1 Modalidad de trabajo

Con respecto al espacio de trabajo en donde se desempeñan las personas funcionarias que respondieron el instrumento se observa que, el 70,9% ya volvió en su totalidad a las oficinas de su institución, un 20,8% tiene aún modalidad híbrida y sólo un 8,2% se encuentra actualmente con teletrabajo.

Sobre la preferencia solo el 22% de las personas puede escoger la modalidad de trabajo que más le acomoda. Del restante, un 53,7% menciona que, de poder escoger, trabajaría en su hogar, un 13,2% en modalidad híbrida y un 22,8% en las oficinas de la institución.

Al consultar sobre algunos elementos importantes a considerar para las personas que actualmente están en modalidad híbrida o en teletrabajo, destaca que un 24,4% no cuenta con un espacio tranquilo, cómodo y sin ruido para trabajar.



### Cruce con género:

Al cruzar la información previamente presentada con la categoría de género, se observa lo siguiente.

Sobre la pregunta de la modalidad de trabajo de preferencia, se observa una diferencia entre la cantidad de mujeres que puede elegir su modalidad de trabajo en comparación a los hombres. En el caso de las mujeres solo un 20,2% puede elegir, mientras que en los hombres esta cifra llega a un 24,4%. En el caso de las personas no binarias, solo un 8,3% puede elegir.

El cruce de género con la posibilidad de tener un espacio tranquilo para trabajar también presenta resultados relevantes:

**Tabla 2**

	Femenino	Masculino	No binario	Prefiero no responder	Otro
Sí	73,6%	78,1%	25,0%	69,2%	75,0%
No	26,4%	21,9%	75,0%	30,8%	25,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Existen 5 puntos porcentuales de diferencia entre las personas que se identifican del género femenino con respecto al masculino. También, surge como dato relevante que sólo el 25% de las personas no binarias cuentan con un espacio tranquilo para trabajar.

En cuanto a el lugar de preferencia para realizar sus labores, en el caso de poder elegir no se observan diferencias significativas entre las categorías mencionadas. El 53% de las personas que respondieron mencionan que prefieren el teletrabajo, el 17% una modalidad híbrida y el 29,4% totalmente presencial. Similar al momento de desagregar por género.

### 3.2.2 Carga laboral

Con respecto a la carga laboral de las personas funcionarias, se consideraron tres variables principales para su análisis, la variación de la carga laboral, la flexibilización en los horarios de trabajo y el nivel de productividad. Se detallan a continuación:

Sobre la variación de la carga laboral, el 42,9% de las personas cree que ha aumentado, mientras que solo el 3,8% menciona que ha disminuido. Un 53,2% cree que no ha habido variación al respecto. Además, el 46,3% de las personas que contestaron, dice que la pandemia le ha permitido flexibilizar sus horarios de trabajo.

Además, un 44% cree que su nivel de productividad ha aumentado durante la pandemia, un 9,1% cree que ha disminuido, mientras que el restante dice que no ha habido cambios durante la pandemia.

Sobre la flexibilización de la carga laboral, se observa una diferencia entre hombres y mujeres de 4 puntos porcentuales. Además, es relevante mencionar que en el caso de las personas no binarias un 41,7% menciona que ha podido flexibilizar sus horarios de trabajo.

**Tabla 3**

	Femenino	Masculino	No binario
Sí	44,9%	48,1%	41,7%
No	55,1%	51,9%	58,3%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Además, es relevante mencionar que el 45,4% de los hombres que respondieron la encuesta cree que su nivel de productividad ha aumentado con la pandemia, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje llega a un 43%.

### 3.2.3 Violencia

Sobre violencia en el trabajo, un 7,3% de quienes contestaron la encuesta, es decir 478 personas, menciona haber sufrido violencia física, psicológica o sexual. Además, 392 personas mencionan haber sido testigo de algún tipo de acoso laboral o sexual.

En el desagregado de esta información, se observa que en relación al género con el cuál la persona se identifica, un 7,6% de las mujeres han sufrido algún tipo de violencia, mientras que en el caso de las personas no binarias este porcentaje aumenta hasta un 16,7%.

Cómo se puede observar en la tabla 4, las personas que se identifican como heterosexuales son quienes presentan el menor porcentaje de violencia, éste aumenta en el caso de las personas homosexuales, en donde un 8,5% ha sufrido de violencia en el ámbito laboral. En el caso de las personas bisexuales este porcentaje aumenta a un 12,1% y un 11,2% de las personas que prefieren no declarar su orientación sexual ha sufrido de violencia, lo que podría ser una posible correlación entre las variables.

**Tabla 4**

	Heterosexual	Homosexual	Bisexual	Prefiero no decirlo
Sí	7,0%	8,5%	12,1%	11,2%
No	93,0%	91,5%	87,9%	88,8%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Además, de las personas transgénero un 15,2% menciona que ha sufrido violencia. Este porcentaje sólo alcanza un 7,3% en el caso de las personas cisgénero. Es decir, por cada persona que sufre violencia en el ámbito laboral, 2 personas transgénero han sufrido un caso de este tipo.

En cuanto a las personas que han sido testigos de algún acto de acoso laboral o sexual, llama la atención que, al analizar la variable con distintas categorías de caracterización, las mujeres, las personas homosexuales y las personas transgéneros son en porcentaje quienes superan a los hombres, heterosexuales y cisgéneros.

### 3.3 Aspectos de la vida personal

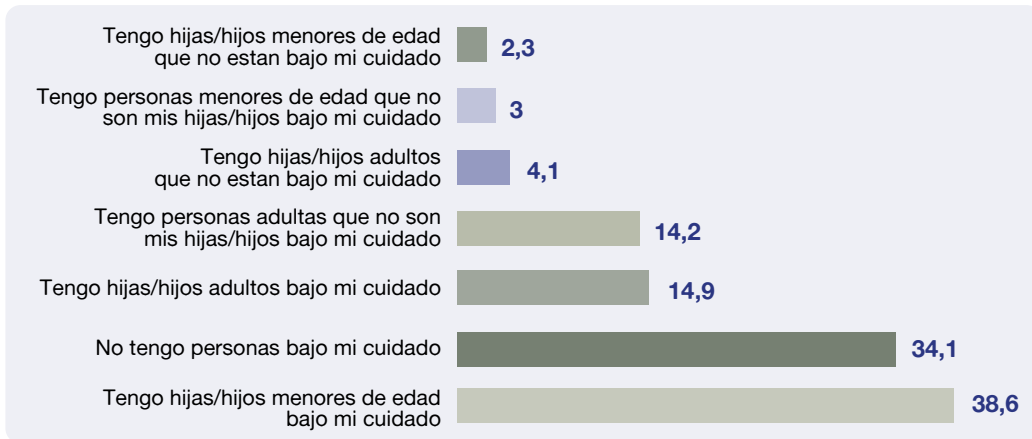
A continuación, se analizan características de la vida personal relevantes en las personas funcionarias de las Entidades de Fiscalización Superior.

#### 3.3.1 Delimitación vida laboral y cuidado de personas

Con respecto al manejo de la vida laboral con la vida personal, el 37,6% de las personas que contestaron la encuesta mencionan que lo han logrado con bastante éxito, el 48,6% que lo ha logrado medianamente y el 13,8% no lo ha podido lograr.

Sobre las personas que respondieron la encuesta, se observa que un 38% de ellas tienen hija(s) y/o hijo(s) menores de edad bajo su cuidado, un 14,9% tiene hijas y/o hijos adultos bajo su cuidado y un 14,2% tienen personas adultas que no son sus hijas o hijos bajo su cuidado.

### Gráfico 1



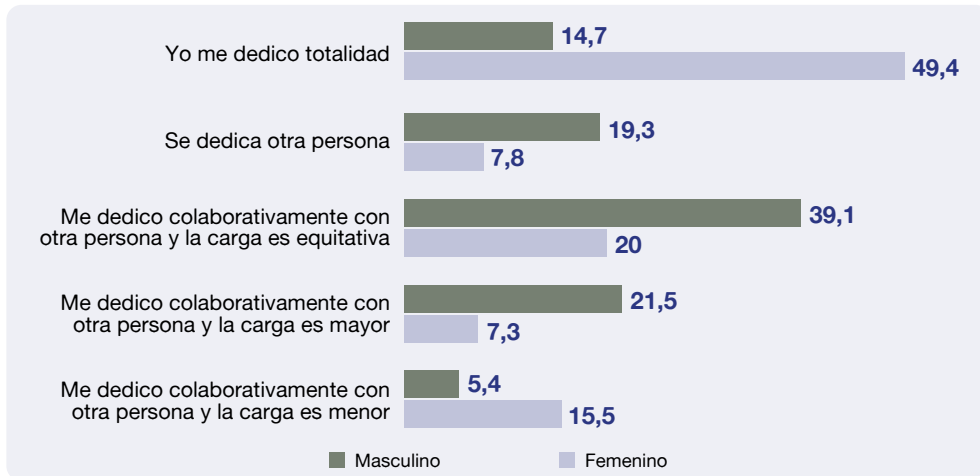
\* Categorías no excluyentes

El porcentaje sobre tener hijas o hijos menores de edad bajo cuidado es similar en mujeres y hombres. Sin embargo, en la categoría de tener hijas o hijos que no están bajo cuidado un 4,4% de los hombres menciona que esa es su situación y en el caso de las mujeres esta cifra llega solo al 0,5%.

Además, en relación al cuidado de personas adultas, la cifra en el caso de las mujeres llega a un 16,4%, mientras que en el caso de los hombres a un 11,5%.

Por último, con respecto a las labores educativas de quienes tienen hijas o hijos, se observa que en un 28,9% de los casos la persona que respondió la encuesta se dedica en su totalidad de la carga; en un 25,8% se dedican colaborativamente con otras personas y la carga es equitativa; un 19% se dedica colaborativamente y la carga es mayor. Estas tres categorías se presentan con mayor frecuencia.

**Gráfico 2**



Como se observa en el gráfico 2, el 49,4% de las mujeres se dedican en su totalidad a las labores de cuidado, mientras que este porcentaje alcanza un 14,7% en el caso de los hombres.

Destaca también las diferencias porcentuales que existen en las categorías que consideran la colaboración entre las partes involucradas. En el caso de que la carga es mayor, las mujeres presentan un aumento de casi 14 puntos porcentuales en comparación de los hombres, situación que se invierte en el caso de la carga equitativa, los hombres presentan una diferencia de 20 puntos en comparación a las mujeres.

### 3.3.2 Violencia

En cuanto a la violencia doméstica, 109 personas (1,7%) mencionan haber sufrido algún tipo de violencia en los años de pandemia. El 39,4% de estas personas también ha sufrido violencia en el trabajo.

Considerando tanto la violencia doméstica, como la violencia laboral, se observa que en total han sido 544 personas quienes ha sido víctimas de al menos uno de estos casos; un 8,4% del total de las personas que respondieron la encuesta.

#### Cruce con género:

Al cruzar esta información con género no se observan mayores diferencias entre el género femenino y masculino. Existe una variación de 0,3 puntos porcentuales, lo cual no requiere mayor análisis.

### 3.3.3 Salud Mental

Sobre salud mental se consultaron sobre cuatro elementos centrales, los cuáles se presentan a continuación.

Un 58,3% de las personas participantes mencionan no haber experimentado temor a perder el empleo, mientras que un 16,7% lo ha sentido de manera intermitente. Un 13,9% ha sentido temor desde el inicio de la pandemia hasta ahora y un 11,1% solo los primeros seis meses.

En cuanto a cambios en el salario, se observa que un 13% ha sentido temor desde el inicio de la pandemia, mientras que un 13,1% de manera intermitente y un 14,5% solo los primeros seis meses. El porcentaje restante no ha sentido temor al respecto.

Sobre algunos problemas físicos y psicológicos que han sufrido las personas desde el inicio de la pandemia destaca, el estrés en un 57,5%, la ansiedad en un 46,5% y los problemas para dormir en un 40,3% de las personas.

Al cruzar esta información con la variación de carga laboral, se observa lo siguiente:

**Tabla 5**

	Creo que mi carga laboral ha aumentado	Creo que mi carga laboral ha disminuido	No creo que mi carga laboral haya variado
Ansiedad	53,8	47,7	40,7
Estrés	68,1	49,8	49,7
Problemas para dormir	48,2	40,6	34,1

Existe correlación entre los principales problemas de salud mental derivados de la pandemia con el aumento en la carga laboral. Es relevante además mencionar, que en el caso del estrés la diferencia porcentual con las otras dos categorías es de casi 20 puntos porcentuales.

Por último, con respecto a la ayuda que las EFS han aportado en materia de salud mental de sus personas funcionarias, el 44,8% dice que no se han realizado ninguna. Un 22,6% dice que se han realizado, pero no han participado y un 21,8% que han participado y son de buena calidad.



### Cruce con género:

Con respecto al temor de perder el empleo, no se observan mayores diferencias entre mujeres y hombres, excepto en la categoría de que ha existido un miedo intermitente, en donde las mujeres presentan un 17,2% en comparación a los hombres que llegan a un 15,9%.

Además, en relación a la baja de salario, se observa que las mujeres en los primeros seis meses de pandemia presentaron mayor temor a esto en comparación a los hombres, con una diferencia de 2,5 puntos porcentuales.

Respecto los problemas psicológicos y físicos que surgen a raíz de la pandemia, se observa que las mujeres han presentado un mayor porcentaje que los hombres en todas las categorías con excepción del abuso de alcohol y drogas. Se detalla a continuación:

**Tabla 6**

	Femenino	Masculino
Depresión	22%	17,5%
Ansiedad	50,6%	41,6%
Preocupación extrema	27,4%	20,6%
Desesperanza	12,3%	10,5%
Estrés	62,2%	51,9%
Problemas para dormir	44,2%	35,9%
Abuso de alcohol y drogas	0,8%	2,5%
Dolores y lesiones musculares	33,9%	24,3%
No he tenido problemas de salud	15,4%	23,7%

Como se observa en la tabla 6, los problemas de salud afectan mayormente a las mujeres, lo que podría ser un indicio de mayor responsabilidad de las labores del hogar o con el cuidado de personas.

## 4. REFLEXIONES FINALES

La pandemia por COVID-19 es aún tema principal dentro de las políticas públicas, y los asuntos de igualdad de género se han vistos afectados también.

La desigualdad de género es un tema relevante en Latinoamérica y el Caribe, no puede ni debe pasar desapercibida. Los resultados de este estudio son una prueba de la persistencia de este problema.

Situaciones claves como que la mitad de las mujeres se dedique en su totalidad a las labores educativas de las hijas e hijos, mientras que los hombres mencionan que la carga es equitativa entre ambas partes no deja de llamar la atención.

En consiguiente, la salud mental ha tenido mayores repercusiones en las mujeres que en los hombres. Dentro de todas las categorías que se podían seleccionar, los hombres presentan un porcentaje bastante mejor que las mujeres excepto en una categoría, destacando con mayor diferencia porcentual, el estrés, los problemas para dormir y la ansiedad.

Por otro lado, es importante mencionar que existen diferencias significativas tanto con las personas pertenecientes a la diversidad sexual y disidencias. En el caso de la violencia en el ámbito laboral un 7,3% de las personas cisgénero ha sido víctimas de algún acto de este tipo, mientras que, en las personas transgénero, este porcentaje llega a un 15,2%.

Además, al consultar sobre haber sido testigo de algún acto de violencia en el ámbito laboral, los hombres heteros y cisgénero, han presenciado menos actos de este tipo que las mujeres, personas transgénero, personas no binarias o personas pertenecientes a la comunidad LGTBIQ+.

Con esto en consideración, es importante recalcar que la desigualdad de género es aún un problema persistente. Si bien la temática ha estado más visible en los últimos años, las diferencias tanto en el ámbito laboral como en el personal siguen siendo importantes. Es necesario, por tanto, generar políticas internas que permitan ir atenuando estas diferencias y ahí el rol preponderante de las EFS de la región en procurar un espacio seguro y sin discriminación para todo su personal.

