Maestría en Administración Pública

Artículo de investigación aplicada

INCLUSIÓN DEL GÉNERO FEMENINO EN LAS ACTIVIDADES TÉCNICO-OPERATIVAS DE EMPRESAS PROVEEDORAS DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD

Kevin Andrés Peralta Moy-Sang, y María Elena Godoy Zuñiga

a. Ingeniero en Administración de Empresas. Profesional de Administración de Personal CNEL EP

Email: kevinandresperaltamoysang@gmail.com

b. Dra. en Lenguas, Literaturas y sus Culturas y sus Aplicaciones. Profesora Universidad Espíritu Santo y ESAI Business School, Ecuador

E-mail: mariaegodoy@uees.edu.ec

Palabras clave

Inclusión

Productividad

Fuerza laboral

Género femenino

CNEL

Clasificación JEL

O15

RESUMEN: El presente trabajo de investigación se desarrolló con el propósito de determinar el impacto de la inclusión del género femenino en la productividad del área técnico-operativa de empresas proveedoras de energía. Para ello se evaluó el desempeño de las trabajadoras de CNEL de Guayaquil con base en el cumplimiento de sus tareas diarias y mensuales, así como de otros criterios como puntualidad, adaptación al cambio, compromiso, entre otros. Para llevar a cabo el proyecto se trabajó con 12 trabajadoras del área técnica-operativa de CNEL y se realizó haciendo uso de fichas de observación y encuestas, técnicas correspondientes al enfoque cualitativo, así como el cálculo de indicadores de gestión y productividad, técnicas correspondientes al enfoque cuantitativo. El personal femenino obtuvo un indicador de productividad promedio de 96.83% demostrando el potencial de la fuerza femenina lo que llevó a concluir que la productividad del personal femenino es muy elevada y su incidencia en el cumplimiento de objetivos organizacionales es alta.

Key words

Inclusion

Productivity

Workforce

Female gender

CNEL

JEL Classification

O15

Abstract: This research work was developed with the purpose of determining the impact of the inclusion of the female gender on the productivity of the technical-operational area of energy supply companies. For this, the performance of the CNEL workers of Guayaquil was evaluated based on the fulfillment of their daily and monthly tasks, as well as other criteria such as punctuality, adaptation to change, commitment, among others. To carry out the project, we worked with 12 workers from the technical-operational area of CNEL and used observation sheets and surveys, techniques corresponding to the qualitative approach, as well as the calculation of management and productivity indicators, techniques corresponding to the approach. quantitative. The female staff obtained an average productivity indicator of 96.83%, demonstrating the potential of female strength, which led to the conclusion that the productivity of female staff is very high and their impact on the fulfillment of organizational objectives is high.

INTRODUCCIÓN

La inclusión del género femenino es un tema que se ha estudiado por mucho tiempo y que ha ido ganando terreno con el pasar de los años, pues la participación laboral femenina ha incrementado, sobre todo en países de Europa, incluso en cargos de alta dirección, poniendo como ejemplo a Noruega, donde 47% de los puestos de alta dirección están ocupados por mujeres, mientras que en México dicha tasa es 18% (Vásquez-Domínguez & Gómez-Ortiz, 2021).

A su vez, se han llevado a cabo estudios cuyo propósito fue dar a conocer qué factores inciden en la baja participación del género femenino en el entorno laboral a nivel mundial; sin embargo, al enfocarse en América Latina, se encontró que los roles, estereotipos y limitaciones culturales asignados por la sociedad (deserción escolar y elección limitada de profesiones) son los principales factores que limitan el crecimiento profesional de las mujeres (Vasco & G, 2017). Adicionalmente, uno de los hallazgos de Espino & Sauval (2016) fue que la presencia de barreras culturales derivadas de la tradicional división del trabajo, en lo que respecta a género, limitan la oferta de trabajo de las mujeres y llevan a una inserción laboral informal y de menor calidad.

En lo concerniente a mujeres laborando en el campo de ingeniería del sector eléctrico, se encontró que en países de Centroamérica (Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana) la participación de mujeres es del 9.39%, equivalente al 1.10% de la fuerza laboral (Arias, y otros, PERSPECTIVA DE GÉNERO PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO LÍNEA BASE EN SECTOR ENERGÉTICO CENTROAMÉRICA Y

REPÚBLICA DOMINICANA, 2020). Por otra parte, es preciso señalar que en Ecuador se han realizado estudios que revelen netamente información estadística por sector, como el de Garzón (2014) quien reveló que la inclusión laboral no agrícola de la población femenina del área rural es baja, puesto que su principal labor es ser ama de casa. Otro estudio señaló que la inclusión de mujeres en la promoción del desarrollo de proyecto autónomos incide significativamente en el crecimiento de las ventas (Guillen, Arma, & Formoso, 2018).

Por otra parte, diversos estudios señalaron que la participación de la mujer en el mercado laboral incidiría en la erradicación de la pobreza y el empoderamiento económico, las economías crecen pues el PIB incrementa y, se aprovecha todo el talento existente en la sociedad (Sánchez, Sánchez, Sánchez, & Sánchez, 2019; Perrilla, Ruíz, & Yarime, 2022; Avolio & Di Laura, 2017).

El problema radica en que, pese a diversos esfuerzos por aumentar la participación laboral de las mujeres ecuatorianas, la brecha de género en el desempleo sigue marcada, pues en Ecuador solo dos de cada diez mujeres, es decir, 20% tienen un empleo adecuado (Torres, Ochoa, & Pedroza, 2021). A su vez, las mujeres que participan en cualquier ingeniería no encuentran una fuente de trabajo relacionada con su formación académica y optan por laborar en otra área pues, pese a que tienen mayores campos u oportunidades de desempeñarse en diversas áreas, apuestan al emprendimiento, representando el 54% de los emprendedores del país (Poveda, Zamora, & Suraty, INCLUSIÓN Y EVOLUCIÓN DE LA FUERZA LABORAL FEMENINA EN EL ECUADOR DEL SIGLO XXI, 2016).

En este punto es preciso señalar que la brecha de género en el entorno laboral relacionado con actividades técnicas y operativas sigue marcada, hasta el punto de que en

empresas proveedoras de energía eléctrica, la participación de la fuerza femenina es nula en la rama antes mencionada; sin embargo, en las áreas administrativas y de servicio al cliente, donde la fuerza laboral, en su mayoría es femenina, se ha observado un buen desempeño y productividad, por lo que surgió la interrogante ¿qué pasaría en el área técnica-operativa si se incluye personal femenino? Con base en la teoría citada y el contexto de investigación, la hipótesis a defender es que la inclusión del género femenino en actividades técnico-operativas de empresas que proveen energía eléctrica incide de manera positiva en la productividad de estas empresas.

Pese a la diversidad de estudios previos realizados en el país, ninguno se enfocó en la inserción laboral de mujeres en el ámbito técnico u operativo del campo de la energía eléctrica ni el impacto de esta en este tipo de empresas, poniendo de manifiesto un vacío en la literatura existente. Por otra parte, el tema es relevante puesto que a nivel mundial la mayoría de la población está compuesta por mujeres, asimismo, la población económicamente activa (PEA) es mayoritariamente femenina, por lo que incluir a la mujer en el entorno laboral suplirá demandas en diversos puestos de trabajo en el largo plazo.

El presente artículo pretende ir más allá de proporcionar información estadística en lo que respecta a la situación laboral de la mujer ecuatoriana, por lo que el objetivo del presente trabajo de investigación es determinar el impacto de la inclusión del género femenino en actividades técnico – operativas en la productividad de empresas proveedoras de energía para comprobar si la fuerza laboral femenina permitirá mejorar los indicadores de gestión de empresas proveedoras de energía eléctrica.

Sustentación Teórica

Conceptos básicos sobre el mercado laboral

La población en edad de trabajar a más de ser aquellas que a más de contar con la edad para poder llevar a cabo una labor, se divide en tres grupos: ocupados, quienes cuentan con un trabajo remunerado; desocupados, quienes no cuentan con un trabajo remunerado, pero están aplicando a diversas ofertas laborales y cerca de ingresar a laborar e; inactivos, quienes no tienen empleo ni están en la búsqueda de alguno (Cabezón, Cases, & Feliú, 2023).

Otro tema de interés es la brecha salarial, en otras palabras, la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres ha sido un tema muy tratado en la literatura relacionada con la inserción laboral (Paz, 2019). Los aspectos que más destacan son que los hombres reciben salarios más altos que las mujeres pese a una reducción de la disparidad salarial en países desarrollados y de América Latina (Gabrielli & Serio, 2017).

Un aspecto clave relacionado con el ámbito laboral es la satisfacción laboral, la cual se puede definir como un estado emocional positivo ocasionado por la percepción del trabajo y de las experiencias obtenidas en el mismo (Matud, 2016). En este sentido, la satisfacción laboral es producto del contacto con los compañeros de trabajo, las vivencias y experiencias de los trabajadores en el entorno laboral y la percepción de la organización en la que se desempeñan (Yamamoto, 2013). Por último, la satisfacción laboral es un aspecto que no debe ignorarse dado que el trabajo es una de las áreas de mayor impacto en la vida de las personas, no solo por el tiempo dedicado o invertido en el mismo, también porque contribuye al bienestar físico, social y psicológico de la persona (Cardoza, Hidalgo, Peña, Pulido, & Torres, 2018).

No se debe dejar de lado el tema del estrés laboral, que es producto de la variación de naturaleza del trabajo, lo que implica nuevos retos y mayores demandas para el trabajador y exigencias diarias; además, el estrés laboral se ve más en trabajadores que no están aptos para su cargo debido a falta de conocimientos y habilidades (Salamanca & Garavito, 2021). Asimismo, el estrés laboral está conectad con la satisfacción laboral e incide en el comportamiento del trabajador (Sánchez F. , 2011).

Factores que influyen en la participación laboral femenina

Dos de los factores que más incidencia tienen en la participación femenina en el mercado laboral son los estereotipos y la maternidad, pues pese a que la participación de las mujeres en el ámbito laboral es creciente, siguen cumpliendo un rol clave en el ámbito familiar, esto es el cuidado de los hijos y servicio doméstico (Abid & Barech, 2017). Ahondando en el tema, se encontró que, en promedio, las mujeres se encargan del 75% de las horas dedicadas al trabajo de cuidado no remunerado, lo que obviamente obstaculiza su participación en el mercado laboral porque cuentan con menos tiempo para desempeñarse en el mismo (Akgunduz & Plantenga, 2018). Asimismo, el cuidado de niños pequeños incide de manera considerable en la inserción laboral, pues el tiempo que se le dedica al infante impide llevar a cabo actividades de índole laboral, aunque el tiempo no es el único aspecto a tener en cuenta pues el marco legal laboral, alternativas para el cuidado de los hijos y costos también se tienen en cuenta; no obstante, en países con un PIB per cápita elevado y con una legislación laboral flexible hay una menor diferencia de género en lo que respecta a la participación laboral (Abud, Eyzaguirre, & Feliú, 2023).

Otro factor clave es el tipo de jornada, es decir, si esta es parcial o completa, sobre todo en estado de maternidad, pues una jornada parcial es más conveniente para una madre en periodo de lactancia (Campaña, Giménez-Nadal, & Molina, 2018). Además, no se debe dejar de lado el tema de la flexibilidad laboral, pues esta disminuye el ausentismo, las licencias médicas, retrasos, renuncias, ocio en el empleo, incluso aumenta la productividad del trabajador y mejora su desempeño laboral (Berlinski, Galiani, & McEwan, 2011). Finalmente, no se debe dejar de lado los factores político y legal pues las políticas a favor de la inserción laboral femenina generan un impacto positivo, sobre todo las relacionadas con la maternidad, pues hay una correlación directa con el desempeño de la trabajadora (Albagi & Rau, 2018).

Relación entre género, trabajo y trayectorias educativas

En este punto es importante considerar políticas que enmarquen la igualdad de oportunidades en el acceso a establecimientos educativos; además, acceder e incluso que hay un número similar de hombres mujeres en las aulas de clase no asegura que ambos tengan las mismas oportunidades en el establecimiento educativo, situación que se extiende hasta el ámbito laboral, pues tener preparación académica e incluso experiencia no garantiza igualdad de oportunidades y condiciones en el mundo laboral (Baeza & Lamadrid, 2018; Armijo-Cabrera, 2018).

Es preciso mencionar también que la trayectoria educativa está marcada por tradiciones de origen, pues para algunos lo que se transmite en instituciones educativas coincide, es respetado y amplificado por lo que ocurre en entornos familiares y extraescolares, mientras que para otros supone un choque, renuncia e incluso lucha

constante; en otros términos, para algunas familias hay continuidades materiales y simbólicas entre establecimientos educativos y la vida diaria pero para otras son mundos opuestos (Vicente, 2023; Ricoy & Sánchez-Martínez, 2016). De modo que las brechas de desigualdad pueden explicarse por brechas de sentidos, distancias de las condiciones para que la escuela y la universidad puedan ejercer su rol de formación ciudadana, transmisión de conocimiento y competencias relevantes para todas las personas de una comunidad (Tarabini, 2020; Mosteiro & Porto, 2017).

A su vez, las instituciones representan un espacio de articulación de experiencias y prácticas, así como la construcción de puentes entre jóvenes y espacios de inserción laboral (Villa, 2020; Mayer & Cerezo, 2016). Además, la trayectoria educativa juega un papel clave en la formación de ciudadanos conscientes de su realidad y que sean capaces de intervenir, de manera significativa, en procesos de producción de modo que se logre una concepción de estudiante y trabajador que vaya más allá del aspecto laboral (Briscioli, 2017; Espinoza, González, Castillo, & Neut, 2019).

Adicionalmente, las universidades deben fomentar prácticas pre-profesionales en entornos relacionados con el ámbito de estudio para que el futuro profesional se familiarice con el entorno y desarrolle habilidades pertinentes como: visión interdisciplinaria, creatividad, innovación, uso de tecnologías y trabajo en equipo (Varela & Mead, 2018; Valencia, Macías, & López, 2018; Patiño & Faria, 2019). El propósito es lograr un desarrollo completo de competencias laborales clave y contribuir en su inserción laboral (Tarmo & Kimaro, 2021).

Enfocando el tema en el género femenino, la probabilidad de no realizar estudios de posgrado en mujeres con hijos es alta, pues destinan mayor tiempo al cuidado de sus hijos y trabajo que sus parejas; mientras que los hombres destinan poco tiempo al cuidado de los hijos y se enfocan netamente en el trabajo y aumentar sus ingresos, demostrando que aún persiste la brecha de género y que esta incide en la decisiones de retorno educativo o formación académica (Moreno, 2018; Duk & Murillo, 2018).

Buenas prácticas en programas de inserción laboral

Existe un sinnúmero de prácticas en los programas de inserción laboral que generan satisfacción y compromiso en los trabajadores, entre ellas: fortalecimiento de las habilidades sociales, prácticas remuneradas, conciliación y corresponsabilidad familiar, teletrabajo y tele formación, fomento de la creatividad, imagen personal, normas y hábitos de trabajo, desarrollo de la resiliencia, coordinación interinstitucional con redes y entidades (intersectorialidad), apoyo familiar, apoyo social y comunitario, acompañamientos longitudinales durante el proceso, enfoque complejo y sistemático de actuación, inclusión del enfoque socioeducativo con el enfoque técnico y profesional y, flexibilidad (Gil-Jaurena, López-Martín, & Valencia, 2022; García, Leiva, & Aguilar, 2021).

Es preciso señalar que los programas de inserción laboral se pueden dividir en categorías como: programas de formación en habilidades sociales, en los que se fomente el trabajo en equipo, liderazgo, orientación al logro de objetivos, resiliencia, derechos humanos y laborales, cuidado del medio ambiente, salud, economía y capacidades psicoemocionales; programas de formación para el trabajo, es decir, cursos o talleres que se enfoquen en la formación técnica y complementaria, emprendimiento y autoempleo;

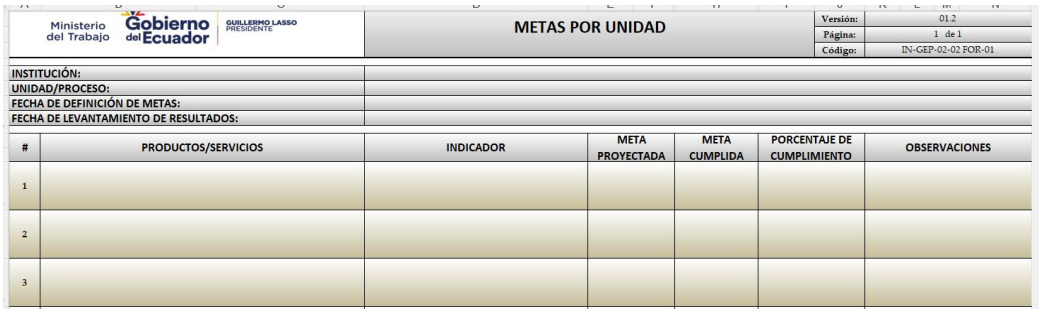
programas de orientación y acceso a derechos, enfocado a migrantes y grupos vulnerables para evitar temas como explotación laboral y; programas centrados en cursos ocupacionales para población joven, en los que trabajadores de diversas empresas se centran en la población joven, específicamente en el desarrollo de habilidades y la creación de un perfil, para que un futuro, la inserción laboral de este segmento se dé, sea una realidad (Figueroa, Vásquez, & Castro, 2018; Garcés-Delgado, Santana-Vega, & Feliciano-García, 2020; Polo, Lafaurie, & Pérez, 2023).

Diseño Metodológico

El tema de la inserción laboral de las mujeres va ganando terreno a diario, pues la participación femenina en el mercado laboral va en aumento, lo que ha llevado a empresas a evaluar y comparar el desempeño de sus trabajadores (Torres B. , 2023). En una de esas evaluaciones se calificó entre 1 y 7 a trabajadores en 16 criterios (puntualidad, compromiso, identificación con los objetivos de la empresa, lealtad, adaptación al cambio, rapidez en el aprendizaje, interés en capacitarse, trabajo en equipo, concentración, productividad, confiabilidad, disciplina, flexibilidad, responsabilidad, disposición y baja conflictividad) y los resultados arrojaron calificaciones de 5.5 para las mujeres y 5.3 para los hombres, diferencia poco significativa pero que refleja que se evalúan a los colaboradores de manera similar sin importar el género y mejores resultados arrojan las trabajadoras; no obstante, siempre se debe considerar el sector en el que se labora y las condiciones (entorno) del mismo (Todaro, Godoy, & Abramo, 2001).

Enfoque y técnicas de investigación

Dado que son varios los indicadores que se deben tener en cuenta, el presente estudio tendrá un enfoque mixto, pues se aplicarán técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas, específicamente la observación, la encuesta y el cálculo de indicadores de desempeño. En este punto es preciso señalar que la observación y el cálculo de indicadores de desempeño van de la mano, pues mediante la observación se completará una bitácora en la que se registren datos del trabajador (entre ellos género, departamento, edad), así como el tiempo que le toma cumplir una actividad, la cantidad de recursos físicos que emplea y el desempeño en equipo. Cabe mencionar que para proponer esta bitácora se tomó como referencia una propuesta por el (Rivero, 2019). En la figura que sigue se muestra la bitácora mencionada.



Ministerio del Trabajo | Gobierno del Ecuador | GUILLERMO LASSO PRESIDENTE

METAS POR UNIDAD

Versión:	01.2
Página:	1 de 1
Código:	IN-GEP-02-02 FOR-01

INSTITUCIÓN:	
UNIDAD/PROCESO:	
FECHA DE DEFINICIÓN DE METAS:	
FECHA DE LEVANTAMIENTO DE RESULTADOS:	

#	PRODUCTOS/SERVICIOS	INDICADOR	META PROYECTADA	META CUMPLIDA	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
1						
2						
3						

Figura 1. Metas por unidad

Nota. Obtenido de (Rivero, 2019)

Instrumentos de medición

Con la información de la bitácora se calculará el tiempo promedio que le toma a un trabajador realizar una tarea, así como la cantidad media de recursos que emplea y su

equivalente en dólares; además, se puede hacer comparativas por género y departamento y representar la información de manera gráfica haciendo uso de la herramienta Microsoft Excel, particularmente con las funcionalidades de tablas dinámicas y gráficos como los que se muestran a continuación.

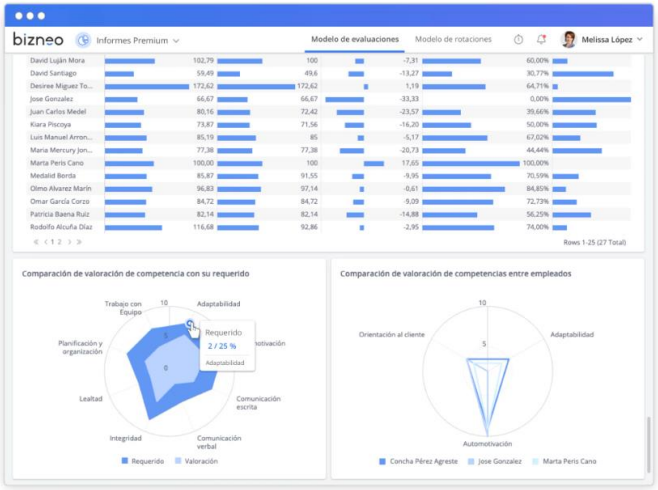


Figura 2. Evaluación de desempeño – indicadores

Nota. Obtenido de (Montoya, 2009)

Por otra parte, con la encuesta se espera que los trabajadores evalúen a sus colegas o compañeros del departamento en 16 dimensiones (mencionadas anteriormente) por medio de una escala de Likert de cinco puntos, siendo 1 el más bajo y 5 el más alto, mostrando la percepción que el resto de los trabajadores tienen de un compañero en particular en cada dimensión y la calificación que le asignan.

La encuesta se realizará mediante Google Forms y se difundirá a través del correo empresarial. La configuración del cuestionario incluye inicio de sesión y una cantidad limitada de respuestas por usuario; además, el tipo de pregunta a utilizar es el de escala lineal, que permite al usuario contestar escogiendo una puntación entre 1 y 10 (Leyva,

Pérez, & Pérez, 2018). También se escogió Google Forms porque dicho programa permite almacenar los resultados de las encuestas en una hoja de cálculo de Excel y, con los datos se pueden realizar cálculos, de modo que se puede calcular la calificación promedio de cada criterio por área y por género, elaborar gráficos y al final comparar resultados y determinar criterios de mejora en cada departamento, de modo que el equipo desempeñe mejor sus funciones y sea más productivo.

Con los datos recolectados mediante la observación y las encuestas también se puede obtener información en lo que respecta a la forma en que los trabajadores llevan a cabo su labor, si están motivados e incluso satisfechos, insumos que permitirán diseñar un plan de incentivos laborales con el propósito de llevarlos a dar su mejor esfuerzo, que este se vea recompensado y tener un equipo de trabajo motivado y satisfecho (EAE Business School, 2022).

Adicionalmente, con los datos recolectados se calculará la productividad, que en términos simples es la relación entre la producción (que puede ser medida en dólares, cantidad de unidades producidas o número de tareas realizadas) y las horas trabajadas o empleadas (Morales & Masis, 2014).

En este punto del escrito puede surgir la interrogante de si se realizará un modelo estadístico en particular para explicar la productividad de los trabajadores del área técnico-operativa de una empresa proveedora de energía. La respuesta es no, pues la investigación no pretende crear un modelo matemático que explique qué variables inciden en la productividad del género femenino, sino que esta pretende determinar el impacto de la inserción laboral femenina, por lo que con los datos recolectados se harán tablas de

frecuencias de las variables género, edad, departamento, cantidad de tareas cumplidas y productividad; también se harán cruces de variables, entre ellas productividad, género y departamento, para realizar comparativas y determinar qué género fue más productivo.

Como complemento a la investigación e incluso como forma de validar datos, se realizará un cuestionario de satisfacción laboral, teniendo en cuenta el salario, tipo de trabajo, superiores, compañeros, posibilidades de ascenso y la satisfacción como tal, para ello se seguirá el modelo de (Montero, Fernández, Cáceres, Almeida, & Cáceres, 2015) y que se muestra en la imagen que sigue. Finalmente, con las variables satisfacción laboral y productividad se calculará el coeficiente de correlación de Pearson para determinar qué tan relacionadas están estas dos variables en el entorno técnico-operativo de una empresa proveedora de energía; en otras palabras, se busca conocer si la correlación es nula, débil, moderada o fuerte (Hernández, y otros, 2018). Adicionalmente, otra forma de validar datos es comparando los datos obtenidos mediante la observación y las encuestas e identificar similitudes y diferencias en las respuestas, sobre todo en la de productividad.

Participantes

Cabe indicar que aún no se han definido los participantes del estudio. En simples términos se puede decir que son las trabajadoras de las áreas operativa y técnica de CNEL de Guayaquil, que en total son 12 mujeres. Dada que la población no es grande y no tiene una proporción significativa en la fuerza laboral del departamento (1.66%) se trabajará con el total de la población, de modo que la cantidad de personas a observar y encuestar son 12 trabajadoras de las áreas operativa y técnica de CNEL de Guayaquil.

Dado que el marco metodológico planteado incluye un proceso exhaustivo de observación y análisis de datos, se espera que los trabajadores se sientan un poco incómodos por ser observados y ver que se registren se tomen apuntes de en lo que respecta a su actividad laboral; asimismo, al momento de llenar la encuesta, algunos trabajadores pueden sentirse incómodos por exponer y calificar a sus compañeros, incluso algunos colaboradores pueden negarse a llenar dicha encuesta. Adicionalmente, los trabajadores pueden señalar que llenar muchos cuestionarios resta tiempo de sus funciones, lo que también incidirá en su desempeño y por ende calificación. Evidentemente, también se espera un escenario en el que los trabajadores colaboren, todo en pro de mejorar su carrera y entorno laboral. Cabe indicar que en lo que respecta al análisis de datos, se esperan sesgos por lo que tal vez algunos trabajadores no llenen las encuestas o sean llenadas a medias, de modo que los indicadores que se calculen no reflejen el total de la población de la empresa.

En este punto es preciso mencionar que la productividad no está ajena a otras variables como satisfacción laboral, objetivos organizacionales, uso de recursos, tiempo, entre otras, por lo que la presente investigación recopila variedad de información de modo que se analice de manera holística el impacto de la inserción laboral de las mujeres en la productividad del área técnica-operativa de empresas proveedoras de energía eléctrica (Iturralde, 2011).

Resultados

Luego de aplicar la encuesta a cada una de las trabajadoras del área operativa y técnica de CNEL se obtuvieron los resultados que siguen.

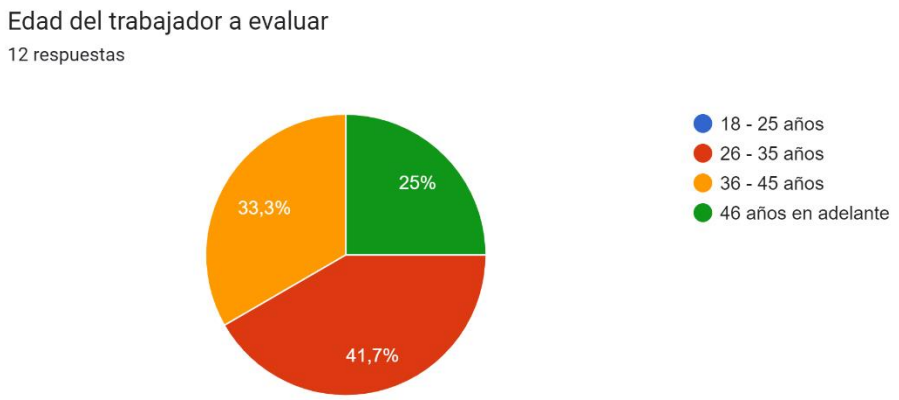


Figura 3. Edad

La mayoría de las trabajadoras evaluadas (41.70%) tiene una edad entre 26 y 35 años. Otro grupo etario con considerable participación en la fuerza laboral femenina (33.33%) es el que oscila entre 36 y 45 años. Finalmente, 25% de las trabajadoras tiene una edad mayor a 45 años. Es preciso mencionar que ninguna trabajadora es menor a 25 años.

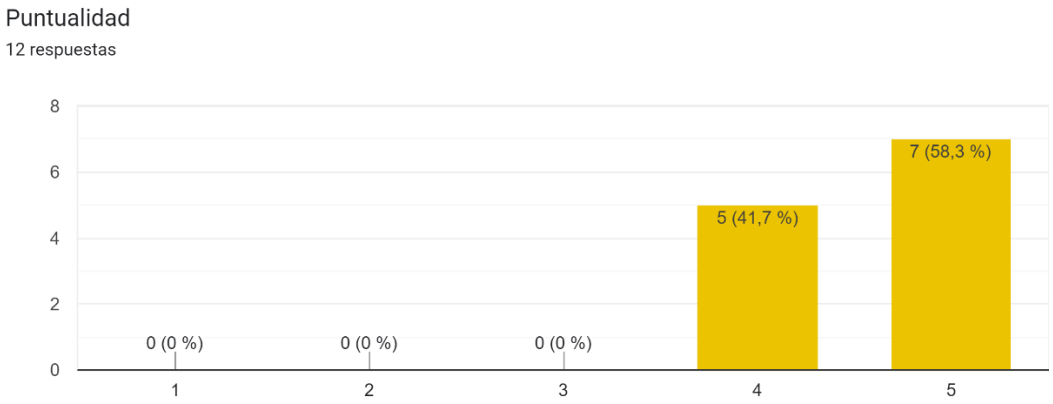


Figura 4. Puntualidad

Más de la mitad de las trabajadoras evaluadas, es decir, 58.30%, obtuvo una calificación de 5 puntos en la variable puntualidad, mientras que la calificación del 41.70% restante en este aspecto fue de 4 puntos.

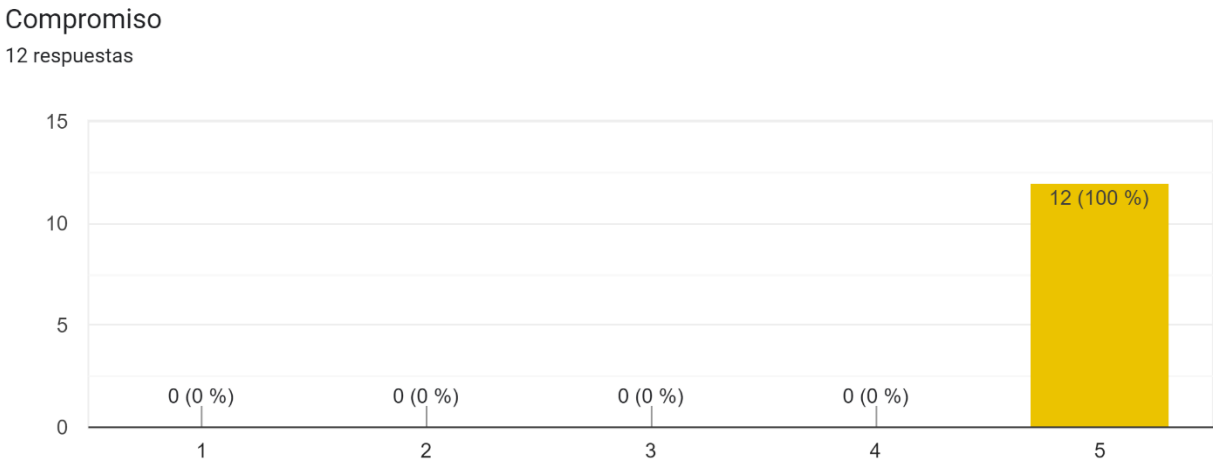


Figura 5. Compromiso

Todo el personal femenino del área técnica y operativa de CNEL obtuvo una calificación de 5 puntos en la variable compromiso.

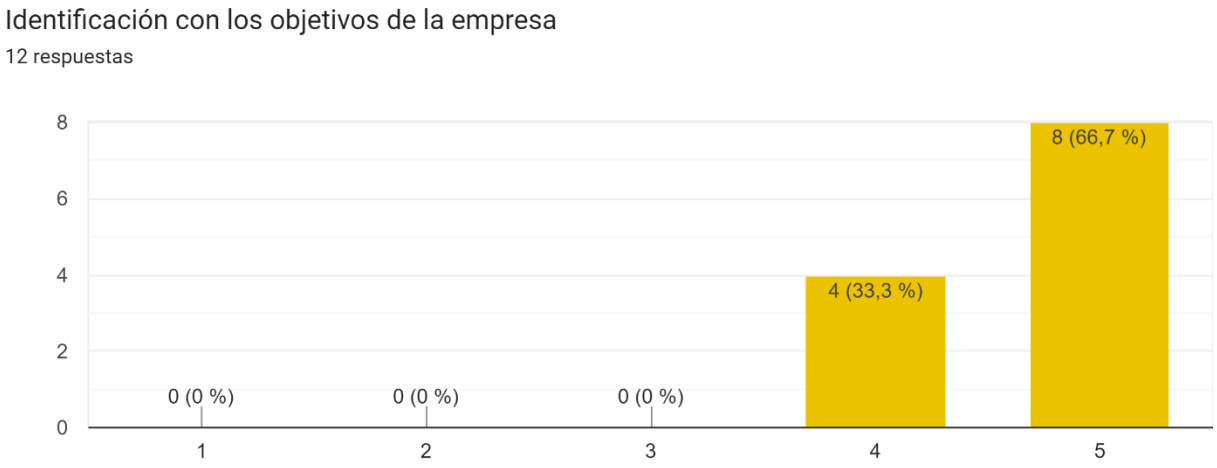


Figura 6. Identificación con los objetivos de la empresa

La mayoría de las trabajadoras evaluadas, específicamente 66.70% obtuvo una calificación de 5 puntos en el criterio identificación con los objetivos de la empresa, mientras que la calificación del 33.30% restante fue de 4 puntos.

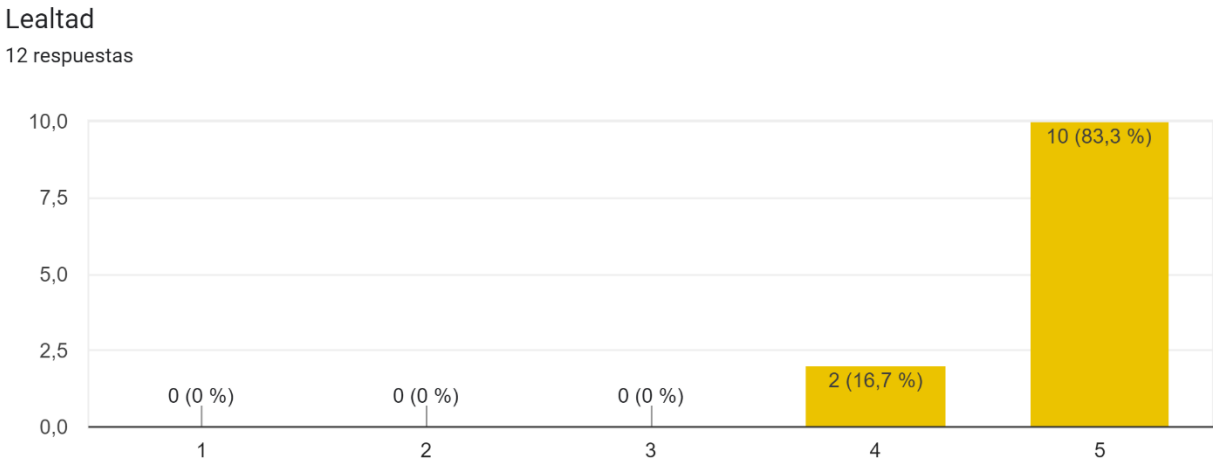


Figura 7. Lealtad

Un porcentaje significativo de la fuerza laboral femenina, esto es 83.30 obtuvo una calificación de 5 puntos en la variable lealtad, mientras que el 16.70% restante logró una calificación de 4 puntos.

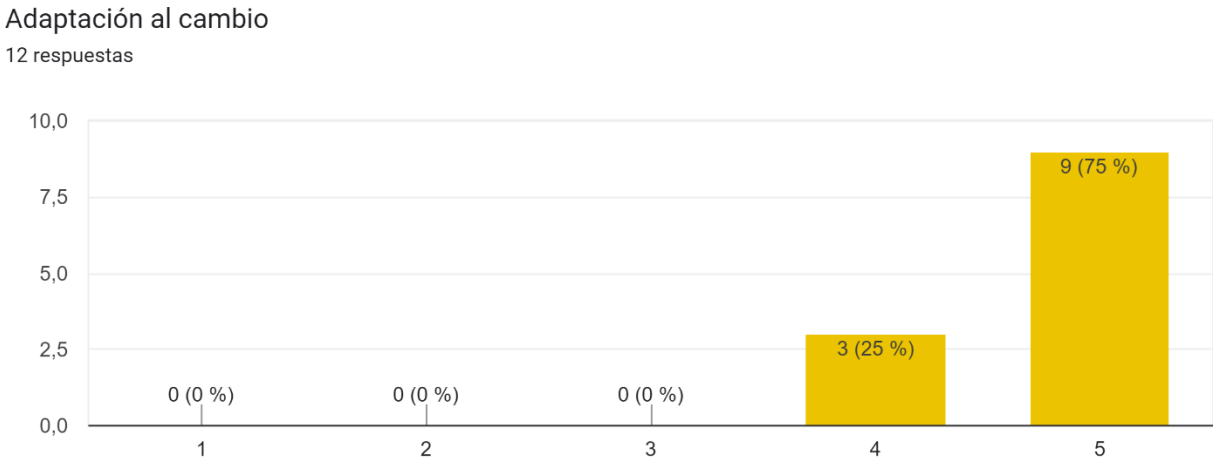


Figura 8. Adaptación al cambio

La tercera cuarta parte de las trabajadoras objeto de estudio, es decir 75%, recibió una calificación de 5 puntos en el criterio adaptación al cambio, mientras que el 25% restante obtuvo una calificación de 4 puntos.

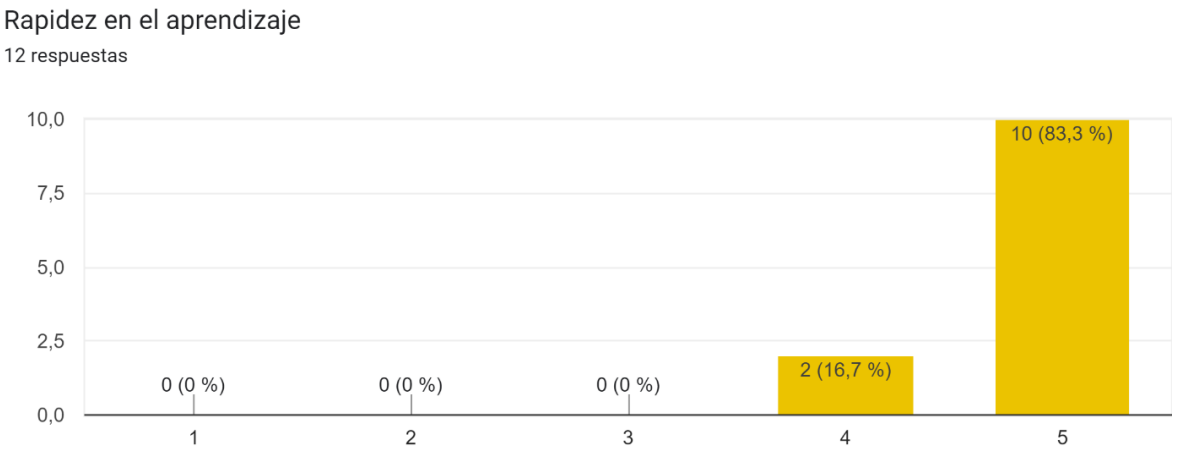


Figura 9. Rapidez en el aprendizaje

En lo que respecta a rapidez en el aprendizaje, 83.30% de la fuerza laboral femenina del área técnica y operativa de CNEL obtuvo una calificación de 5 puntos, mientras que el 16.70% restante recibió una puntuación de 4.

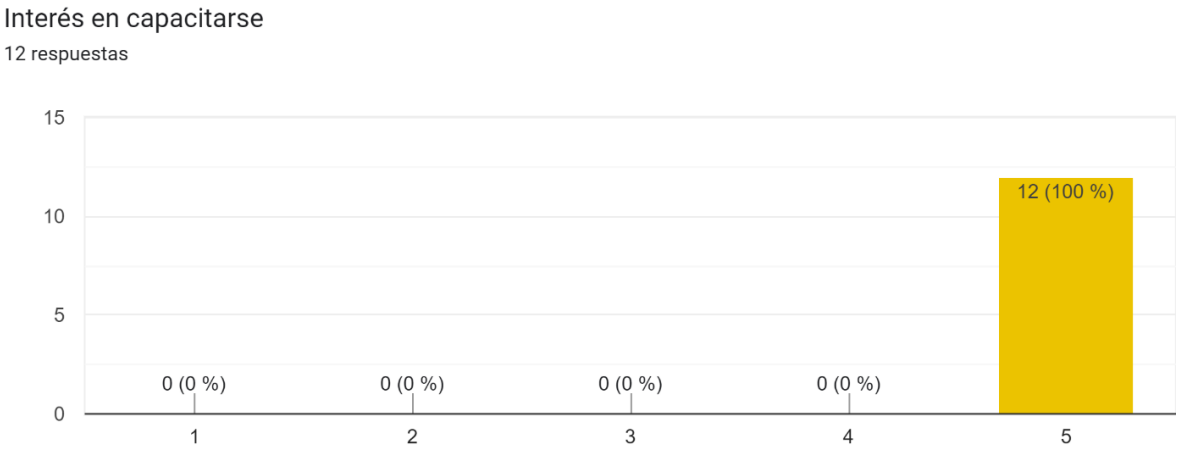


Figura 10. Interés en capacitarse

Todo el personal femenino obtuvo una puntuación de 5 puntos en lo que respecta a interés en capacitarse.

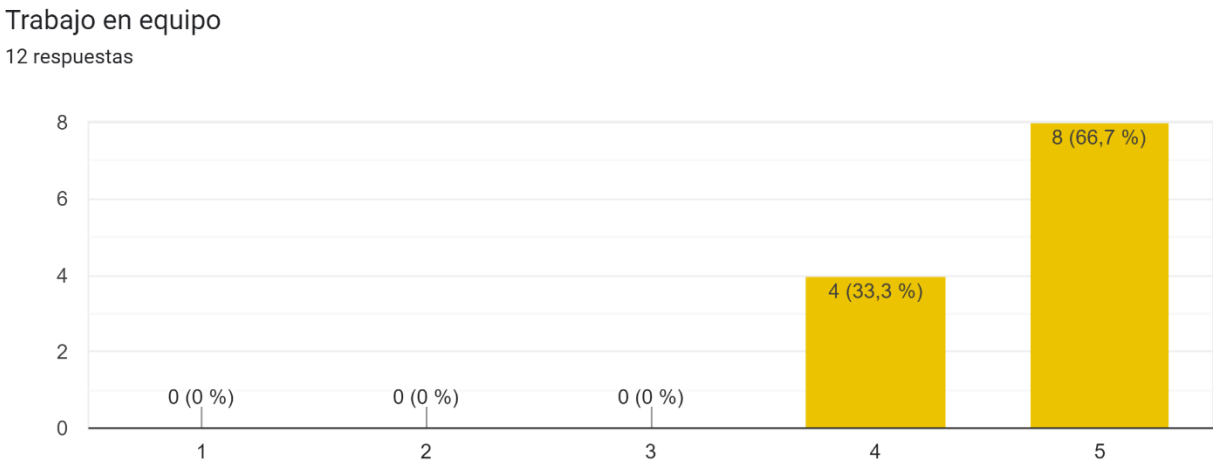


Figura 11. Trabajo en equipo

En lo concerniente a trabajo en equipo, 66.70% de las trabajadoras evaluadas obtuvo una calificación de 5 puntos, mientras que el 33.30% restante 4 puntos.

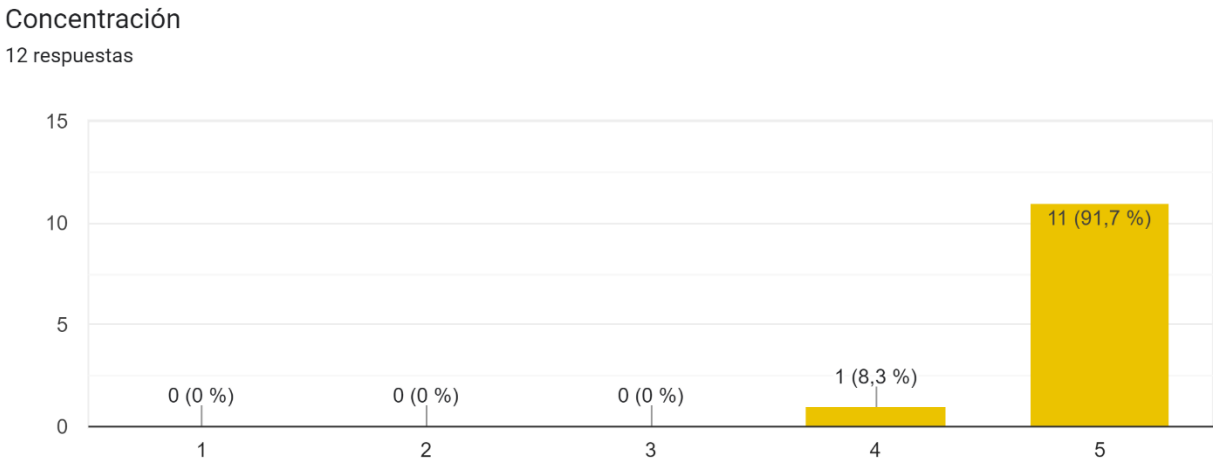


Figura 12. Concentración

Un porcentaje significativo de la fuerza laboral femenina del área técnica y operativa de CNEL, esto es 91.70% obtuvo 5 puntos en la variable concentración, mientras que el 8.30%, equivalente a una trabajadora logró una puntuación de 4.

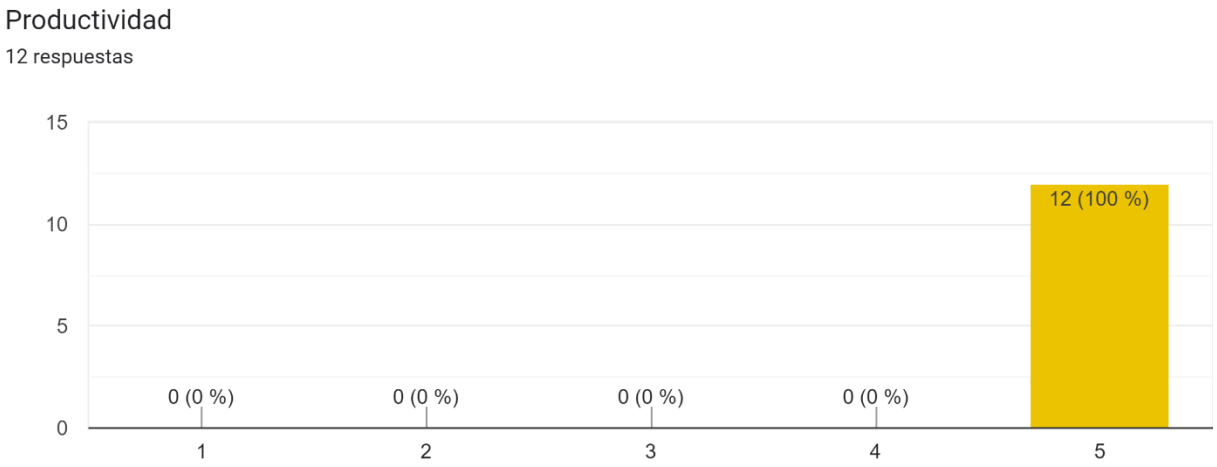


Figura 13. Productividad

En lo que respecta a la variable productividad, todos los participantes del estudio obtuvieron una calificación de 5 puntos.

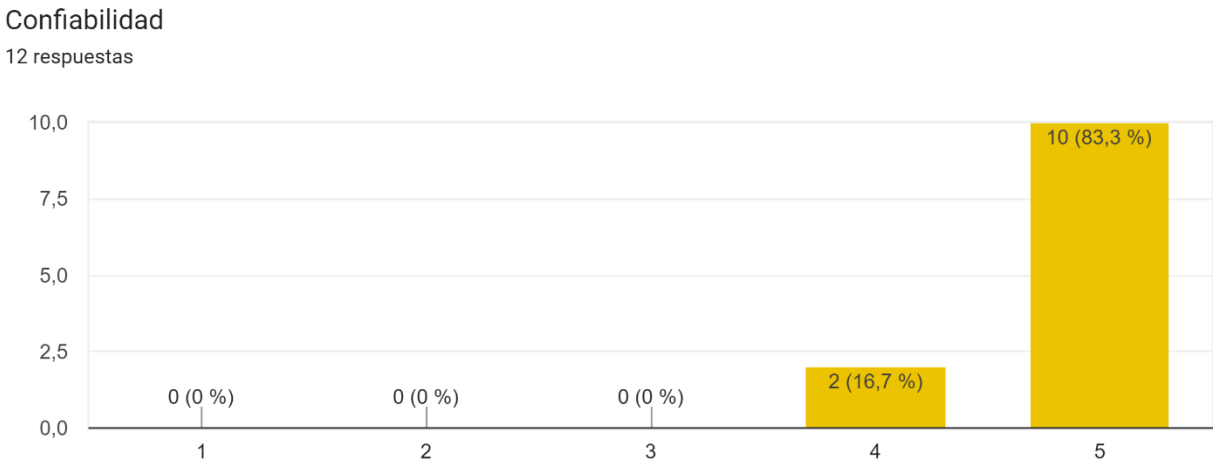


Figura 14. Confiabilidad

Más de la octava parte de la muestra de estudio, es decir, 83.30% obtuvo una calificación de 5 puntos en el criterio confiabilidad, mientras que el 16.70% obtuvo 4 puntos.

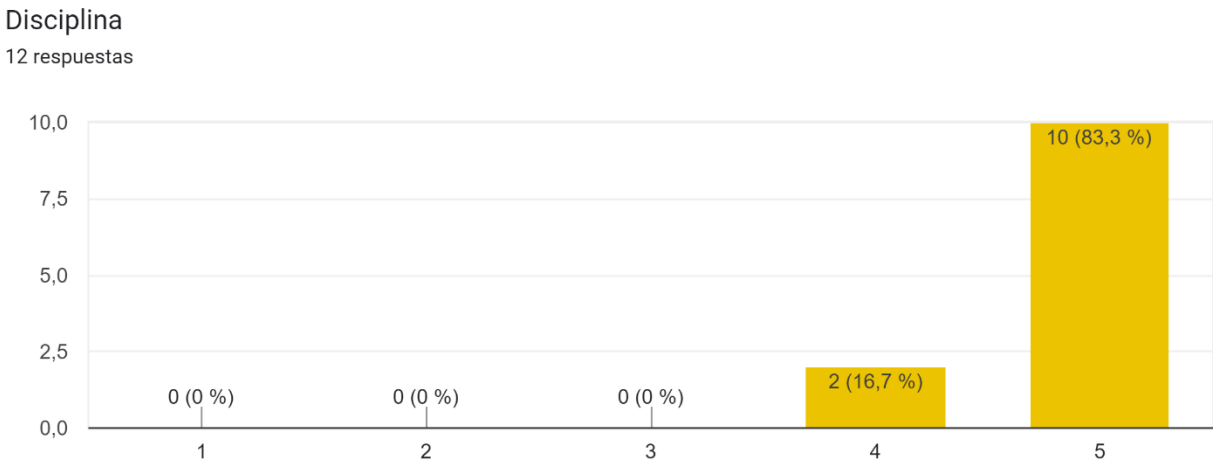


Figura 15. Disciplina

En cuanto a disciplina, 83.30% de las trabajadoras evaluadas recibió una calificación de 5 puntos mientras que el 16.70% restante obtuvo 4 puntos de 5 posibles.

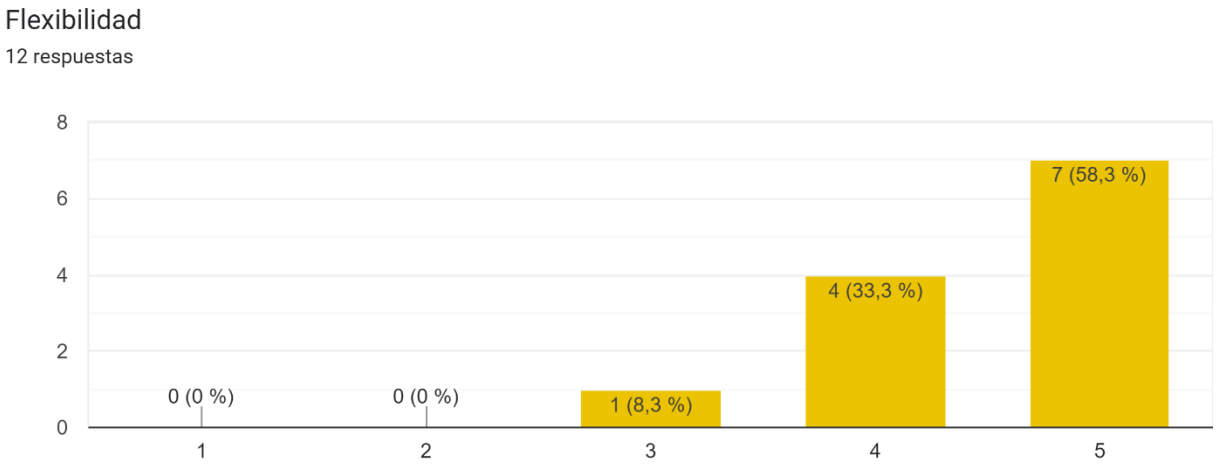


Figura 16. Flexibilidad

Más de la mitad de las trabajadoras objeto de estudio, 58.33% obtuvo una calificación de 5 puntos en la variable flexibilidad, 33.33% recibió una puntuación de 4 y el 8.33% restante alcanzó 3 de los 5 puntos posibles.

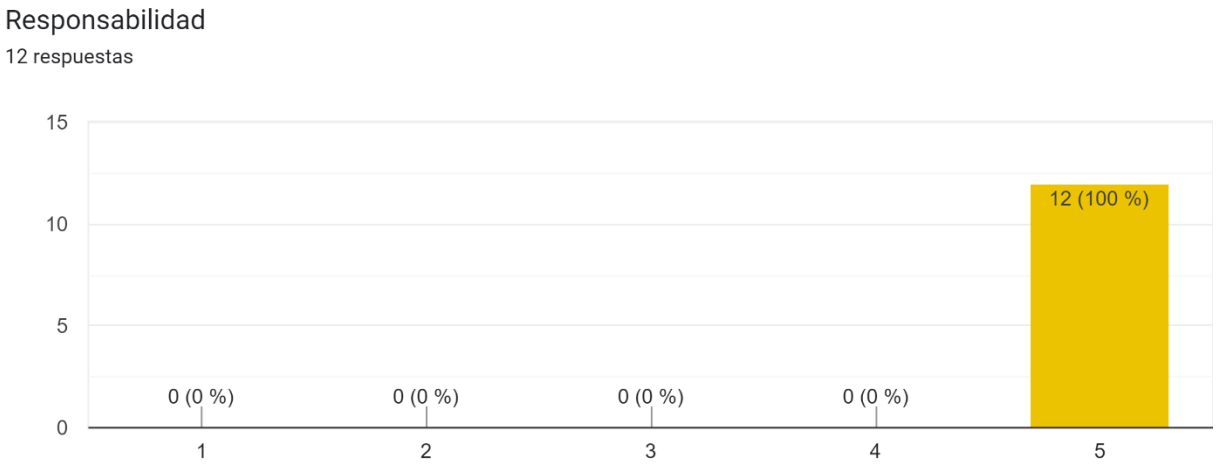


Figura 17. Responsabilidad

Toda la fuerza laboral objeto de estudio obtuvo una calificación de 5 puntos en la variable responsabilidad.

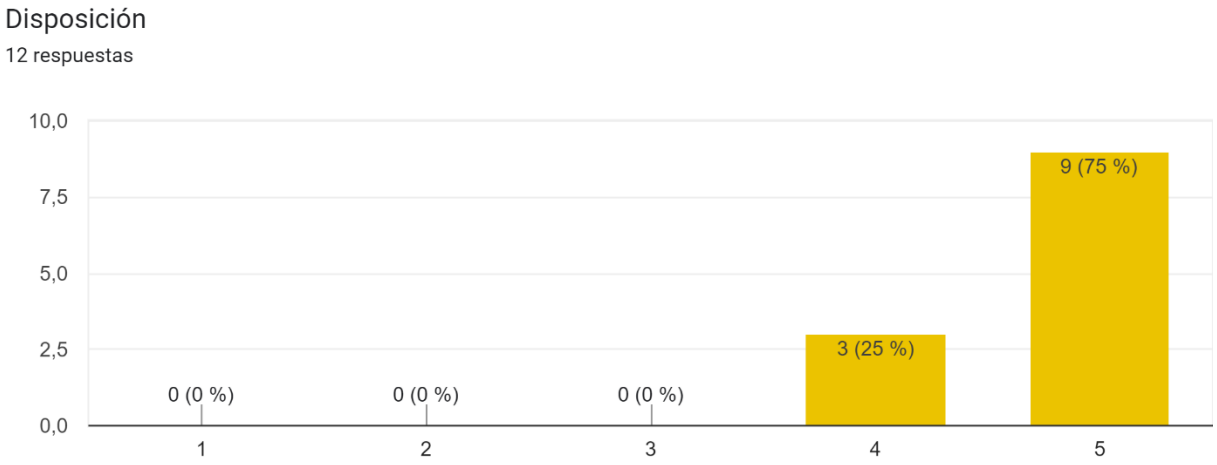


Figura 18. Disposición

La tercera cuarta parte de las trabajadoras evaluadas, es decir 75%, obtuvo una calificación de 5 puntos en el criterio disposición, mientras que el 25% restante alcanzó 4 puntos.

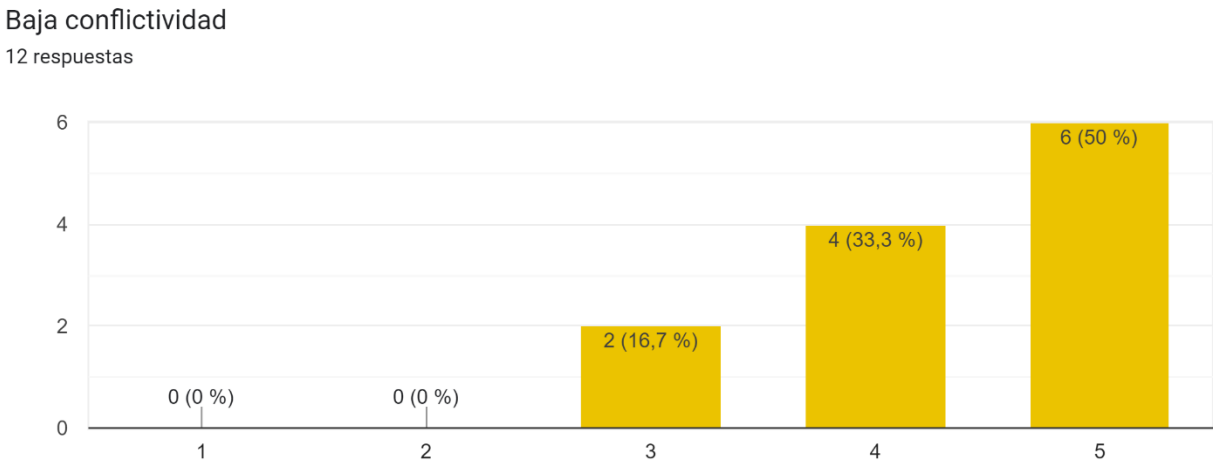


Figura 19. Baja conflictividad

En cuanto, a baja conflictividad, la mitad de las trabajadoras evaluadas obtuvo una calificación de 5 puntos, 33.30% logró una puntuación de 4 y el 16.70% restante alcanzó 3 de 5 puntos posibles.

En la tabla que sigue se muestran las calificaciones promedio de cada una de las variables antes descritas.

Tabla 1. Calificación promedio en aspectos evaluados

Variable	**Promedio**
Puntualidad	4,58
Compromiso	5,00
Identificación con los objetivos de la empresa	4,67
Lealtad	4,83

Adaptación al cambio	4,75
Rapidez en el aprendizaje	4,83
Interés en capacitarse	5,00
Trabajo en equipo	4,67
Concentración	4,92
Productividad	5,00
Confiabilidad	4,83
Disciplina	4,83
Flexibilidad	4,50
Responsabilidad	5,00
Disposición	4,75
Baja conflictividad	4,33

Nota. Elaborado por el autor.

Como se aprecia en la tabla anterior ninguna de las variables evaluadas tuvo un promedio menor a 4 puntos. Asimismo, hay varios valores muy próximos a la máxima calificación, entre ellos 4.75, 4.83 y 4.92. Finalmente, el promedio de las variables responsabilidad, productividad, interés en capacitarse y compromiso fue de 5, siendo estos los únicos aspectos sin ninguna falencia en las trabajadoras objeto de estudio, de acuerdo con la evaluación que cada trabajadora realizó a una de sus compañeras de equipo.

En las tablas que siguen se muestra el porcentaje de cumplimiento de actividades y metas de cada una de las trabajadoras del área técnica y operativa de CNEL.

Tabla 2. Ficha de cumplimiento de actividades - Trabajador A

Fecha de evaluación	2023
Nombre del colaborador	CASTRO MARIDUEÑA ADRIANA MARIA
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	PROFESIONAL DE CONTROL DE ENERGÍA - CLIENTES MASIVOS

Actividad	Hora de inicio	Hora de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Actividad cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Atención de reclamos en oficina y mediante correo electrónico por servicio no suministrado o problemas de inconsistencias de facturación	8:00	17:00	suministros de oficina		SI	100
Elaboración de rutas de trabajo de personal propio y contratado	8:00	10:00			SI	100
Supervisión del trabajo ejecutado por unidades propias	10:00	17:00			SI	100
Revisión del trabajo realizado por las unidades de las compañias contratistas en la atención de ordenes de trabajo	15:00	17:00			SI	100
Atención de requerimiento de servicio solicitados por representantes de cooperativas y comunidades para formalizar	8:00	17:00			SI	100

Como se aprecia en la tabla anterior, la trabajadora Castro Maridueña cumplió sus todas sus actividades diarias, obteniendo una productividad del 100%.

Tabla 3. Ficha de cumplimiento de metas - Trabajador A

Periodo de evaluación	2023
Nombre del colaborador	CASTRO MARIDUEÑA ADRIANA MARIA
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	PROFESIONAL DE CONTROL DE ENERGÍA - CLIENTES MASIVOS

Meta	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Meta cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Atención de reclamos en oficina y mediante correo electrónico por servicio no suministrado o problemas de inconsistencias de facturación	01/01/2023	30/09/2023	suministros de oficina		SI	100
Elaboración de rutas de trabajo de personal propio y contratado	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Supervisión del trabajo ejecutado por unidades propias	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Revisión del trabajo realizado por las unidades de las compañias contratistas en la atención de ordenes de trabajo	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Atención de requerimiento de servicio solicitados por representantes de cooperativas y comunidades para formalizar	01/01/2023	30/09/2023			SI	100

En cuanto a las metas que se le asignaron a la trabajadora Castro Maridueña desde enero a septiembre de 2023, las ha cumplido todas al 100%.

Tabla 4. Ficha de cumplimiento de actividades - Trabajador B

Fecha de evaluación	2023
Nombre del colaborador	GUILLEN MAZZINI EMILY SHIRLEY
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	SOCIALIZADOR

Actividad	Hora de inicio	Hora de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Actividad cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Impresión y distribución de requerimientos provenientes del sistema de atención de reclamos	8:00	17:00	recursos institucionales		Parcialmente	99
Cierre de requerimientos provenientes del sistema de atención de reclamos	8:00	17:00			Parcialmente	99
Gestión y cierre de proyectos de obra menor (cuentas)	8:00	17:00			Parcialmente	95
Creación de ordenes de trabajo para proyectos de obra menor	8:00	17:00			Parcialmente	90

Como se aprecia en la tabla anterior, la trabajadora Guillén Mazzini no cumple con sus actividades diarias. Es preciso señalar que las cumple casi en su totalidad, pues su porcentaje de cumplimiento más bajo fue 90%, lo que la lleva a obtener un indicador de productividad de 95.75%.

Tabla 5. Ficha de cumplimiento de metas - Trabajador B

Periodo de evaluación	2023
Nombre del colaborador	GUILLEN MAZZINI EMILY SHIRLEY
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	SOCIALIZADOR

Meta	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Meta cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Impresión y distribución de requerimientos provenientes del sistema de atención de reclamos	01/01/2023	30/09/2023	recursos institucionales		Parcialmente	99
Cierre de requerimientos provenientes del sistema de atención de reclamos	01/01/2023	30/09/2023			Parcialmente	99
Gestión y cierre de proyectos de obra menor (cuentas)	01/01/2023	30/09/2023			Parcialmente	95
Creación de ordenes de trabajo para proyectos de obra menor	01/01/2023	30/09/2023			Parcialmente	90

En lo que va del año, la trabajadora Guillén Mazzini ha cumplido parcialmente las metas que se le han asignado, pues en ninguna refleja un porcentaje de cumplimiento del 100%, sin embargo, en cada meta que se le fijó, su cumplimiento osciló entre 90% y 99%.

Tabla 6. Ficha de cumplimiento de actividades - Trabajador C

Fecha de evaluación	2023
Nombre del colaborador	LUNA PIN ELIZABETH YAZMIN
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	TÉCNICO DE TELEMETRÍA

Actividad	Hora de inicio	Hora de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Actividad cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Instalación de equipos colectores AMI	8:00	17:00	recursos institucionales		parcialmente	92
Reparación de equipos colectores AMI	8:00	17:00			parcialmente	93
Mantenimiento de equipos colectores AMI	8:00	17:00			parcialmente	95
Revisión problemas de comunicación de medidores AMI	8:00	17:00			parcialmente	93
Instalación de nuevas coberturas de sistemas AMI	8:00	17:00			parcialmente	96

De acuerdo con la tabla anterior, la trabajadora Luna Pin no culmina ninguna de sus actividades diarias; sin embargo, los porcentajes de cumplimiento de la trabajadora oscilan entre 92% y 96%. Con estos resultados la trabajadora obtuvo un indicador de productividad de 93.80%.

Tabla 7. Ficha de cumplimiento de metas - Trabajador C

Período de evaluación	2023
Nombre del colaborador	LUNA PIN ELIZABETH YAZMIN
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	TÉCNICO DE TELEMETRÍA

Meta	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Meta cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Instalación de equipos colectores AMI	01/01/2023	30/09/2023	recursos institucionales		Parcialmente	92
Reparación de equipos colectores AMI	01/01/2023	30/09/2023			Parcialmente	93
Mantenimiento de equipos colectores AMI	01/01/2023	30/09/2023			Parcialmente	95
Revisión problemas de comunicación de medidores AMI	01/01/2023	30/09/2023			Parcialmente	93
Instalación de nuevas coberturas de sistemas AMI	01/01/2023	30/09/2023			Parcialmente	96

En lo que va del año, la trabajadora Luna Pin ha cumplido las metas que le designaron de forma parcial. La actividad meta con más retraso es la instalación de equipos colectores AMI, con un porcentaje de cumplimiento de 92%, mientras que la meta con mayor avance, 96% es la instalación de nuevas coberturas de sistema AMI.

Tabla 8. Ficha de cumplimiento de actividades - Trabajador D

Fecha de evaluación	2023
Nombre del colaborador	MAZZINI GOROTIZA SOLANGE MICHELLE
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	PROFESIONAL DE OPERACIÓN

Actividad	Hora de inicio	Hora de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Actividad cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Supervisar el monitoreo, registro y análisis de información y parámetros de operación del sistema eléctrico para verificar el estado de funcionamiento, operatividad y continuidad del servicio.	8:00	17:00	recursos institucionales		SI	100
Supervisar las maniobras remotas realizadas desde el centro de operaciones y control para garantizar el estado de funcionamiento, operatividad y continuidad del servicio.	8:00	17:00			SI	100
Revisar y validar las solicitudes de consignación y en caso de ser necesario, emitir las fichas de maniobra respectivas.	8:00	17:00			SI	100
Ejecutar los planes de contingencia definidos para reparar y restablecer el suministro de energía eléctrica.	8:00	17:00			SI	100
Realizar simulaciones de operación del sistema eléctrico que permitan comprobar el funcionamiento y aplicar medidas correctivas para el restablecimiento del suministro de energía eléctrica.	8:00	17:00			SI	100

La trabajadora Mazzini Gorotiza cumple con todas sus actividades diarias, lo que la llevó a obtener un indicador de productividad de 100%.

Tabla 9. Ficha de cumplimiento de metas - Trabajador D

Periodo de evaluación	2023
Nombre del colaborador	MAZZINI GOROTIZA SOLANGE MICHELLE
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	PROFESIONAL DE OPERACIÓN

Meta	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Meta cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Supervisar el monitoreo, registro y análisis de información y parámetros de operación del sistema eléctrico para verificar el estado de funcionamiento, operatividad y continuidad del servicio.	01/01/2023	30/09/2023	recursos institucionales		SI	100
Supervisar las maniobras remotas realizadas desde el centro de operaciones y control para garantizar el estado de funcionamiento, operatividad y continuidad del servicio.	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Revisar y validar las solicitudes de consignación y en caso de ser necesario, emitir las fichas de maniobra respectivas.	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Ejecutar los planes de contingencia definidos para reparar y restablecer el suministro de energía eléctrica.	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Realizar simulaciones de operación del sistema eléctrico que permitan comprobar el funcionamiento y aplicar medidas correctivas para el restablecimiento del suministro de energía eléctrica.	01/01/2023	30/09/2023			SI	100

De acuerdo con la tabla anterior, la trabajadora Mazzini Gorotiza cumplió con las metas que la empresa le designó entre enero y septiembre.

Tabla 10. Ficha de cumplimiento de actividades - Trabajador E

Fecha de evaluación	2023
Nombre del colaborador	MERINO PEÑA JENNY ELIZABETH
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS ENERGIZADOS

Actividad	Hora de inicio	Hora de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Actividad cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Planificación y supervisión de trabajos de mantenimiento en equipos instalados en poste (Reconectores y Seccionadores), Monitoreo de las pruebas ejecutadas y procesamiento de los resultados	8:00	17:00	recursos institucionales		SI	100
Declarar operativos equipos que se encuentran instalados en postes dentro del sistema de subtransmisión y distribución en coordinación con el centro de control y operaciones SCADA	8:00	17:00			Parcialmente	92
Configuración de los párametros de comunicación, monitoreo diario del estado de las comunicaciones en los equipos telecomandados instalados en la red de media y alta tensión	8:00	17:00			Parcialmente	94
Configuración de párametros de control y protección, señales de estados y comandos vía remota por medio de los software propietarios de los diferentes equipos	8:00	17:00			SI	100
Coordinación y planificación de trabajos en conjunto con personal de la compañia de telecomunicaciones (CNT), y técnicos de diferentes marcos de interruptores de media y alta tensión	8:00	17:00			SI	100

Como se aprecia en la tabla anterior, la trabajadora Merino Peña cumple tres de las cinco actividades diarias que se le designaron, mientras que dos actividades las cumple de manera parcial, con valores entre 92% y 94%, llegando a obtener un indicador de productividad de 97.20%.

Tabla 11. Ficha de cumplimiento de metas - Trabajador E

Periodo de evaluación	2023
Nombre del colaborador	MERINO PEÑA JENNY ELIZABETH
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS ENERGIZADOS

Meta	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Meta cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Planificación y supervisión de trabajos de mantenimiento en equipos instalados en poste (Reconectores y Seccionadores), Monitoreo de las pruebas ejecutadas y procesamiento de los resultados	01/01/2023	30/09/2023	recursos institucionales		SI	100
Declarar operativos equipos que se encuentran instalados en postes dentro del sistema de subtransmisión y distribución en coordinación con el centro de control y operaciones SCADA	01/01/2023	30/09/2023			Parcialmente	92
Configuración de los párametros de comunicación, monitoreo diario del estado de las comunicaciones en los equipos telecomandados instalados en la red de media y alta tensión	01/01/2023	30/09/2023			Parcialmente	94
Configuración de párametros de control y protección, señales de estados y comandos vía remota por medio de los software propietarios de los diferentes equipos	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Coordinación y planificación de trabajos en conjunto con personal de la compañia de telecomunicaciones (CNT), y técnicos de diferentes marcos de interruptores de media y alta tensión	01/01/2023	30/09/2023			SI	100

Entre enero y septiembre del presente año, la trabajadora Merino Peña ha cumplido al 100% tres de cinco metas designadas. En cuanto a las dos restantes, la de declarar

operativos equipos que se encuentran instalados en postes dentro del sistema de subtransmisión y distribución en coordinación con el centro de control y operaciones SCADA está avanzada en un 92% y la de configuración de los parámetros de comunicación, monitoreo diario del estado de las comunicaciones en los equipos tele comandados instalados en la red media y alta tensión en un 94%.

Tabla 12. Ficha de cumplimiento de actividades - Trabajador F

Fecha de evaluación	2023
Nombre del colaborador	MOLINA RIVAS NADIA ALEJANDRA
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	PROFESIONAL DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES

Actividad	Hora de inicio	Hora de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Actividad cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Revisar y analizar los diseños y estudios eléctricos de terceros que cumplan con los requisitos establecidos por los organismos de control y normativas internas de la Corporación.	8:00	17:00	recursos institucionales		SI	100
Realizar informes de los cambios que se deban realizar en el sistema de información geográfica resultantes de los proyectos realizados por terceros.	8:00	17:00			SI	100
Elaborar los análisis de factibilidad de proyectos eléctricos presentados por terceros para su aprobación.	8:00	17:00			SI	100
Analizar el seguimiento a los cronogramas e informar y alertar oportunamente las desviaciones existentes y que no han sido reportadas por los Líderes de los proyectos en caso que se presenten.	8:00	17:00			SI	100
Revisar los planes de acción y medidas para gestionar las dependencias y sinergias entre los proyectos.	8:00	17:00			SI	100

En lo que respecta a las actividades diarias de la trabajadora Molina Rivas, se evidenció un cumplimiento del 100% obteniendo un indicador de productividad del 100%.

Tabla 13. Ficha de cumplimiento de metas - Trabajador F

Periodo de evaluación	2023
Nombre del colaborador	MOLINA RIVAS NADIA ALEJANDRA
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	PROFESIONAL DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE INGENIERIA Y CONSTRUCCIONES

Meta	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Meta cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Revisar y analizar los diseños y estudios eléctricos de terceros que cumplan con los requisitos establecidos por los organismos de control y normativas internas de la Corporación.	01/01/2023	30/09/2023	recursos institucionales		SI	100
Realizar informes de los cambios que se deban realizar en el sistema de información geográfica resultantes de los proyectos realizados por terceros.	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Elaborar los análisis de factibilidad de proyectos eléctricos presentados por terceros para su aprobación.	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Analizar el seguimiento a los cronogramas e informar y alertar oportunamente las desviaciones existentes y que no han sido reportadas por los Líderes de los proyectos en caso que se presenten.	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Revisar los planes de acción y medidas para gestionar las dependencias y sinergias entre los proyectos.	01/01/2023	30/09/2023			SI	100

Entre enero y septiembre de 2023, la trabajadora Molina Rivas ha cumplido con todas las metas que la empresa le ha designado.

Tabla 14. Ficha de cumplimiento de actividades - Trabajador G

Fecha de evaluación	2023
Nombre del colaborador	NOBOA SAAVEDRA DIANA SUJHY
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	PROFESIONAL SIG

Actividad	Hora de inicio	Hora de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Actividad cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Planificar el levantamiento, diseño, actualización y mejoramiento de información cartográfica del Sistema SIG.	8:00	17:00	recursos institucionales		SI	100
Mantener la operatividad y funcionamiento de la infraestructura tecnológica del Sistema SIG	8:00	17:00			SI	100
Planificar los procedimientos de actualización de información del Sistema SIG (redes y clientes).	8:00	17:00			SI	100
Elaborar informes de gestión vinculados al sistema SIG.	8:00	17:00			SI	100
Administrar el geo portal y servidores SIG de la Unidad de Negocio	8:00	17:00			SI	100

La trabajadora Noboa Saavedra ha cumplido con sus actividades diarias al 100%, lo que la llevó a obtener un indicador de productividad del 100%.

Tabla 15. Ficha de cumplimiento de metas - Trabajador G

Periodo de evaluación	2023
Nombre del colaborador	NOBOA SAAVEDRA DIANA SUJHY
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	PROFESIONAL SIG

Meta	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Meta cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Planificar el levantamiento, diseño, actualización y mejoramiento de información cartográfica del Sistema SIG.	01/01/2023	30/09/2023	recursos institucionales		SI	100
Mantener la operatividad y funcionamiento de la infraestructura tecnológica del Sistema SIG	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Planificar los procedimientos de actualización de información del Sistema SIG (redes y clientes).	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Elaborar informes de gestión vinculados al sistema SIG.	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Administrar el geo portal y servidores SIG de la Unidad de Negocio	01/01/2023	30/09/2023			SI	100

Entre enero y septiembre de 2023 la trabajadora Noboa Saavedra ha cumplido con todas las metas que la empresa le designó.

Tabla 16. Ficha de cumplimiento de actividades - Trabajador H

Fecha de evaluación	2023
Nombre del colaborador	PONCE VALVERDE MARIA ANTONIETA
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCIÓN

Actividad	Hora de inicio	Hora de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Actividad cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Elaborar y actualizar especificaciones técnicas de materiales solicitados en el presupuesto anual del departamento	8:00	17:00	recursos institucionales		Parcialmente	87
Prepara y elabora información, especificaciones técnicas ty términos de referencia de los procesos de compra del PAC	8:00	17:00			SI	100
Recibe materiales en calidad de administrador de contratos y delegado técnico	8:00	17:00			SI	100
Emite informes de desconexion de alimentadoras y las líneas de transmisión, tiempos de desconexión e interrupción, así como el volumen y frecuencia con que ocurren las mismas	8:00	17:00			SI	100
Elabora proyectos de inversión para mejoras en redes de Distribución	8:00	17:00			SI	100

La trabajadora Ponce Valverde ha cumplido completamente cuatro de cinco de las actividades diarias que tiene asignadas, mientras que la actividad elaborar y actualizar especificaciones técnicas de materiales solicitados en el presupuesto anual del departamento tiene un avance del 87%. En resumen, la productividad de la trabajadora es de 97.40%.

Tabla 17. Ficha de cumplimiento de metas - Trabajador H

Periodo de evaluación	2023
Nombre del colaborador	PONCE VALVERDE MARIA ANTONIETA
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCIÓN

Meta	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Meta cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Elaborar y actualizar especificaciones técnicas de materiales solicitados en el presupuesto anual del departamento	01/01/2023	30/09/2023	recursos institucionales		SI	87
Prepara y elabora información, especificaciones técnicas ty términos de referencia de los procesos de compra del PAC	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Recibe materiales en calidad de administrador de contratos y delegado técnico	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Emite informes de desconexion de alimentadoras y las líneas de transmisión, tiempos de desconexión e interrupción, así como el volumen y frecuencia con que ocurren las mismas	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Elabora proyectos de inversión para mejoras en redes de Distribución	01/01/2023	30/09/2023			SI	100

Entre enero y septiembre de 2023, la trabajadora Ponce Valverde ha cumplido cuatro de cinco metas que la empresa le designó, mientras que una de las metas registra un cumplimiento parcial por debajo del 90%.

Tabla 18. Ficha de cumplimiento de actividades - Trabajador I

Fecha de evaluación	2023
Nombre del colaborador	SANCHEZ HOLGUIN ELIZABETH RUTH
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO DE SUBESTACIONES Y SUBTRANSMISIÓN

Actividad	Hora de inicio	Hora de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Actividad cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Ajustar, programar y hacer mantenimiento a los reles, medidores y otros instrumentos de las subestaciones	8:00	17:00	recursos institucionales		Parcialmente	93
Reparar los equipos de protección y medición, solucionar problemas de comunicación en los IED de las subestaciones	8:00	17:00			Parcialmente	93
Recolectar los datos de carga, voltaje y potencia de los medidores y los registros de eventos de los equipos de las subestaciones, para elaborar los reportes requeridos	8:00	17:00			SI	100
Actualizar los registros de mantenimiento y existencia de los instrumentos de protección, medición y monitoreo	8:00	17:00			Parcialmente	83
Elaborar el reporte de los trabajos realizados en el laboratorio de instrumentación	8:00	17:00			SI	100

La trabajadora Sánchez Holguín cumple al 100% con dos de sus actividades diarias, mientras que cumple de manera parcial las siguientes actividades: ajustar, programar y hacer mantenimiento a los relés, medidores y otros instrumentos de las subestaciones (93%), reparar los equipos de protección y medición, solucionar problemas de comunicación en los IED de las subestaciones (93%) y actualizar los registros de mantenimiento y existencia de los instrumentos de protección, medición y monitoreo (83%). En resumen, el indicador de productividad fue de *93.80%*.

Tabla 19. Ficha de cumplimiento de metas - Trabajador I

Periodo de evaluación	2023
Nombre del colaborador	SANCHEZ HOLGUIN ELIZABETH RUTH
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO DE SUBESTACIONES Y SUBTRANSMISIÓN

Meta	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Meta cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Ajustar, programar y hacer mantenimiento a los reles, medidores y otros instrumentos de las subestaciones	01/01/2023	30/09/2023	recursos institucionales		Parcialmente	93
Reparar los equipos de protección y medición, solucionar problemas de comunicación en los IED de las subestaciones	01/01/2023	30/09/2023			Parcialmente	93
Recolectar los datos de carga, voltaje y potencia de los medidores y los registros de eventos de los equipos de las subestaciones, para elaborar los reportes requeridos	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Actualizar los registros de mantenimiento y existencia de los instrumentos de protección, medición y monitoreo	01/01/2023	30/09/2023			Parcialmente	83
Elaborar el reporte de los trabajos realizados en el laboratorio de instrumentación	01/01/2023	30/09/2023			SI	100

La trabajadora Sánchez Holguín, entre enero y septiembre de 2023 cumplió con dos de las cinco metas que le fueron designadas, las tres metas restantes registran un cumplimiento parcial con porcentajes de cumplimiento entre 83% y 93%.

Tabla 20. Ficha de cumplimiento de actividades - Trabajador J

Fecha de evaluación	2023
Nombre del colaborador	SUAREZ CARDOZO MIRNA LUCRECIA DEL CONSUELO
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	PROFESIONAL DE PROYECTOS

Actividad	Hora de inicio	Hora de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Actividad cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Inspección y revisión de proyectos eléctricos DCP con demanda mayor a 30 kW, ingresados al balcón de servicios de la UN GYE	8:00	17:00	recursos institucionales		SI	100
Inspección y revisión de ordenes de INS SAP con demanda mayor a 30 kW, generadas por servicio al cliente de la UN GYE	8:00	17:00			SI	100
Inspección y revisión de factibilidades para nuevos servicios (quipux) con demanda mayor a 30 kW, generadas por servicio al cliente de la UN GYE	8:00	17:00			SI	100
Atención personal de los profesionales responsables de los proyectos y propietarios de las obras que requieren información adicional	8:00	17:00			SI	100
Aprobación de proyectos eléctricos	8:00	17:00			Parcialmente	71

La trabajadora Suárez Cardozo cumple al 100% cuatro de las cinco actividades diarias que la empresa le asigna, mientras que la función que implica la aprobación de proyectos eléctricos registra un cumplimiento del 71%, porcentajes que la llevan a obtener un indicador de productividad de 94.20%.

Tabla 21. Ficha de cumplimiento de metas - Trabajador J

Periodo de evaluación	2023
Nombre del colaborador	SUAREZ CARDOZO MIRNA LUCRECIA DEL CONSUELO
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	PROFESIONAL DE PROYECTOS

Meta	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Meta cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Inspección y revisión de proyectos eléctricos DCP con demanda mayor a 30 kW, ingresados al balcón de servicios de la UN GYE	01/01/2023	30/09/2023	recursos institucionales		SI	100
Inspección y revisión de ordenes de INS SAP con demanda mayor a 30 kW, generadas por servicio al cliente de la UN GYE	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Inspección y revisión de factibilidades para nuevos servicios (quipux) con demanda mayor a 30 kW, generadas por servicio al cliente de la UN GYE	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Atención personal de los profesionales responsables de los proyectos y propietarios de las obras que requieren información adicional	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Aprobación de proyectos eléctricos	01/01/2023	30/09/2023			Parcialmente	71

Entre enero y septiembre de 2023, la trabajadora Suárez Cardozo cumplió cuatro de las cinco metas que la empresa le designó. La meta pendiente registra un cumplimiento del 71%, siendo esta la meta con más bajo porcentaje de cumplimiento de la fuerza laboral femenina del área técnica y operativa de CNEL.

Tabla 22. Ficha de cumplimiento de actividades - Trabajador K

Fecha de evaluación	2023
Nombre del colaborador	VALDIVIEZO INFANTE MARJORIE JOHANNA
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO DE SUBESTACIONES Y SUBTRANSMISIÓN

Actividad	Hora de inicio	Hora de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Actividad cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Organizar el listado de materiales y servicios necesarios para la elaboración del presupuesto anual de la sección subestaciones, clasificados por tipo de productos	8:00	17:00	recursos institucionales		Parcialmente	95
Administrar contratos de compra de bienes y servicios para el área de subestaciones	8:00	17:00			SI	100
Realizar seguimiento a la ejecución del PAC (Plan anual de compras)	8:00	17:00			Parcialmente	95
Ajustar, programar y hacer mantenimiento a los reles, medidores y otros instrumentos de las subestaciones	8:00	17:00			SI	100
Reparar los equipos de protección y medición, solucionar problemas de comunicación en los IED de las subestaciones	8:00	17:00			Parcialmente	90

La trabajadora Valdiviezo Infante cumple sus actividades diarias en un 100%, mientras que cumple de manera parcial con las siguientes actividades: organizar el listado de materiales y servicios necesarios para la elaboración del presupuesto anual de la sección subestaciones, clasificados por tipo de productos (95%), realizar seguimiento a la ejecución del PAC (95%) y reparar los equipos de protección y medición, solucionar problemas de comunicación en los IED de las subestaciones (90%). Ninguna actividad pendiente registra un cumplimiento inferior al 90%, lo que le permitió obtener un indicador de productividad de 96%.

Tabla 23. Ficha de cumplimiento de metas - Trabajador K

Periodo de evaluación	2023
Nombre del colaborador	VALDIVIEZO INFANTE MARJORIE JOHANNA
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO DE SUBESTACIONES Y SUBTRANSMISIÓN

Meta	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Meta cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Organizar el listado de materiales y servicios necesarios para la elaboración del presupuesto anual de la sección subestaciones, clasificados por tipo de productos	01/01/2023	30/09/2023	recursos institucionales		Parcialmente	95
Administrar contratos de compra de bienes y servicios para el área de subestaciones	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Realizar seguimiento a la ejecución del PAC (Plan anual de compras)	01/01/2023	30/09/2023			Parcialmente	95
Ajustar, programar y hacer mantenimiento a los reles, medidores y otros instrumentos de las subestaciones	01/01/2023	30/09/2023			SI	100
Reparar los equipos de protección y medición, solucionar problemas de comunicación en los IED de las subestaciones	01/01/2023	30/09/2023			Parcialmente	90

Entre enero y septiembre de 2023 la trabajadora Valdiviezo Infante cumplió al 100% dos de las metas que les designó la empresa, mientras que en tres metas registra un cumplimiento entre 90% y 95%.

Tabla 24. Ficha de cumplimiento de actividades - Trabajador L

Fecha de evaluación	2023
Nombre del colaborador	VELEZ PESANTES SONIA IONNE
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	SOCIALIZADOR

Actividad	Hora de inicio	Hora de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Actividad cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Impresión y distribución de requerimientos provenientes del Sistema de Atención de Reclamos	8:00	17:00	recursos institucionales		Parcialmente	99
Cierre de requerimientos provenientes del Sistema Atención de Reclamos	8:00	17:00			Parcialmente	99
Gestión y cierre de proyectos de obra menor	8:00	17:00			Parcialmente	95
Creación de ordenes de trabajo para proyectos de obra menor	8:00	17:00			Parcialmente	90

La trabajadora Vélez Pesantes no cumple al 100% ninguna de sus actividades diarias; sin embargo, el porcentaje de cumplimiento es oscila entre 90% y 99%. Las actividades impresión y distribución de requerimientos provenientes del Sistema de Atención de Reclamos y cierre de requerimientos provenientes del Sistema de Atención de Reclamos reflejan un cumplimiento del 99%, mientras que la gestión y cierre de proyectos de obra menor en un 95% y, creación de órdenes de trabajo para proyectos de obra menor

con un 90% de cumplimiento. En resumen, el indicador de productividad de la trabajadora en mención fue de 95.75%.

Tabla 25. Ficha de cumplimiento de actividades - Trabajador L

Periodo de evaluación	2023
Nombre del colaborador	VELEZ PESANTES SONIA IONNE
Nombre del evaluador	PERALTA MOY-SANG KEVIN ANDRES
Cargo del colaborador	SOCIALIZADOR

Meta	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Recursos utilizados	Valor de los recursos empleados	Meta cumplida	Porcentaje de cumplimiento
Impresión y distribución de requerimientos provenientes del Sistema de Atención de Reclamos	01/01/2023	30/09/2023	recursos institucionales		Parcialmente	99
Cierre de requerimientos provenientes del Sistema Atención de Reclamos	01/01/2023	30/09/2023			Parcialmente	99
Gestión y cierre de proyectos de obra menor	01/01/2023	30/09/2023			Parcialmente	95
Creación de ordenes de trabajo para proyectos de obra menor	01/01/2023	30/09/2023			Parcialmente	90

Entre enero y septiembre de 2023, la trabajadora Vélez Pesantes no ha cumplido ninguna meta designada por la empresa; sin embargo, los porcentajes de cumplimiento de estas oscilan entre 90% y 99%.

En la tabla que sigue se resume el nivel de cumplimiento de cada trabajadora, así como el indicador de productividad.

Tabla 26. Resumen de Cumplimiento e Indicador de Productividad de Fuerza Laboral Femenina de Área Técnica y Operativa de CNEL

TRABAJADOR	**CUMPLIMIENTO**	**PRODUCTIVIDAD**
CASTRO MARIDUEÑA	COMPLETO	100%
GUILLÉN MAZZINI	PARCIAL	95,75%
LUNA PIN	PARCIAL	93,80%
MAZZINI GOROTIZA	COMPLETO	100%
MERINO PEÑA	PARCIAL	97,20%

MOLINA RIVAS	COMPLETO	100%
NOBOA SAAVEDRA	COMPLETO	100%
PONCE VALVERDE	PARCIAL	97,40%
SÁNCHEZ HOLGUÍN	PARCIAL	93,80%
SUÁREZ CARDOZO	PARCIAL	94,20%
VALDIVIEZO INFANTE	PARCIAL	96%
VÉLEZ PESANTES	PARCIAL	95,75%

Nota. Elaborado por el autor.

Como se aprecia en la tabla anterior, tres de doce trabajadoras, es decir, el 25% de la fuerza laboral femenina del área técnica y operativa de CNEL cumple con todas las actividades y metas que la empresa le designó, llegando a obtener un indicador de productividad de 100%. El 75% de las trabajadoras cumple de forma parcial con sus metas y actividades; sin embargo, los retrasos no son significativos, pues la mayoría de sus pendientes cuentan con un cumplimiento entre 85% y 99%. Además, ninguna trabajadora tiene un indicador de productividad inferior al 90%.

Interpretación de Resultados

Un aspecto que llama la atención es que menos del 1% de la fuerza laboral del área técnica y operativa sea personal femenino, aspecto que confirma que en varias industrias, pese a diversos avances culturales y tecnológicos, las mujeres siguen siendo una minoría en lo que respecta a oportunidades laborales en áreas técnicas o cargos que impliquen tareas complejas y alta responsabilidad (Arias, y otros, PERSPECTIVA DE GÉNERO PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO LÍNEA BASE

EN SECTOR ENERGÉTICO CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA, 2020).

Un aspecto relevante de los resultados que se debe analizar es la calificación promedio de cada una de las variables que las trabajadoras participantes del estudio se evaluaron entre sí, pues estos oscilan entre 4.33 y 5, lo que indica que el desempeño laboral, la fuerza laboral femenina del área técnica y operativa de CNEL es muy bueno; adicionalmente, los atributos más fuertes de las trabajadoras estudiadas son compromiso, responsabilidad e interés en capacitarse, aspectos que según (Vásquez-Domínguez & Gómez-Ortiz, 2021) son claves para que la fuerza laboral sea productiva y desempeñe sus funciones laborales de manera óptima.

Adicionalmente, estos resultados llevan a inferir que el personal femenino de CNEL es flexible, que está motivado y satisfecho con su trabajo y que las recompensas económicas y no monetarias son del agrado de las trabajadoras. Otro punto de vista puede ser que el personal femenino es muy responsable, se preocupa por dejar un buen precedente en el entorno laboral y cuida su puesto de trabajo, dada la situación actual del país.

En este punto es preciso hacer énfasis en la productividad, variable que se evaluó a través de dos vías, mediante un cuestionario en el que cada trabajadora calificaba la productividad de sus compañeras sobre cinco puntos y otra en la que se determinaba el porcentaje de cumplimiento de las trabajadoras y se calculaba su indicador de productividad. Es necesario mencionar las dos vías ya que los resultados difieren, pues según el cuestionario que cada trabajadora llenó, todas obtuvieron una calificación de 5/5, es decir, una productividad del 100% o, en otros términos, colaboradoras altamente

productivas. Por otra parte, al calcular el coeficiente de productividad de cada trabajadora se verificó que no todas eran productivas al 100%; lo que significa que las trabajadoras no han cumplido por completo con todas sus funciones; no obstante, de acuerdo con los resultados de las evaluaciones del desempeño, el porcentaje más bajo de cumplimiento de actividades y metas fue 71%, mientras que los otros oscilan entre 83% y 100%, valores que se traducen en un desempeño adecuado y que no implican retrasos significativos.

También se debe considerar que ninguna trabajadora tiene un indicador de productividad menor a 93%, lo que sugiere que las trabajadoras del área técnica y operativa de CNEL son altamente productivas. Además, 25% de la fuerza laboral obtuvo un indicador de productividad del 100%, de modo que sí hay trabajadoras que cumplen por completo con las tareas y metas que la empresa les asigna. La interrogante que surge es por qué no todas las colaboradoras cumplen con las metas que les asigna la empresa y las posibles respuestas pueden ser la carga laboral, los recursos que la empresa otorga, el nivel o grado de preparación de las colaboradoras, asignaciones adicionales o imprevistas, entre otras. Asimismo, es imperante recalcar que la fuerza laboral femenina del departamento en mención es pequeña lo que implica que cada trabajadora deba asumir varias tareas.

Como se demostró en los resultados, la productividad del personal femenino del área técnica y operativa de CNEL es muy elevada, lo que sugiere que las mujeres son trabajadoras competentes y muy capaces, incluso confirma lo estipulado por (Cabrera & Gamboa, 2022) quienes señalaron que es necesario incorporar a la mujer en el mundo laboral ya que, en términos económicos, es muy importante porque genera una mayor productividad y competitividad a la empresa e incluso al país.

Cabe señalar que en los resultados no se presentaron indicadores de productividad del personal masculino del área técnica y operativa de CNEL, ni se consultaron ni mencionaron aspectos relacionados con salarios, permisos, compensaciones y clima laboral; sin embargo, se demostró la alta productividad del género femenino; no obstante, es clave que le empresa mantenga al personal motivado y se enfoque en la equidad, principalmente porque la igualdad de oportunidades e ingresos, a más de ser un tema de justicia, implican un incremento en la productividad debido a la satisfacción y nivel de compromiso que genera en los colaboradores (Lopez, 2020)

Conclusiones y Recomendaciones

En resumen, la fuerza laboral del área técnico-operativa de CNEL es muy productiva, hecho que se pudo verificar por el indicador de productividad calculado, así como por el promedio que el personal femenino del área técnica de CNEL obtuvo en las 16 variables que permiten medir el desempeño, compromiso y satisfacción del personal. En conclusión, el impacto de la inclusión de la fuerza laboral femenina en el área técnica-operativa en la productividad de una empresa proveedora de energía eléctrica es positivo debido a la eficiencia de las trabajadoras y a un alto porcentaje de cumplimiento de actividades.

En lo que respecta a las limitaciones del presente estudio se puede mencionar que no se obtuvo información de los recursos que empleaban las trabajadoras, información con la que se hubiese podido determinar parte del costo de tener una fuerza laboral productiva; además, no se pudo comprar el indicador de productividad con periodos anteriores o con la

fuerza laboral masculina del mismo departamento para identificar patrones y mejorar las políticas de trabajo.

Ante estas limitaciones, para trabajos futuros se recomienda que las empresas generadoras de energía calculen indicadores de gestión y productividad por departamento y también segmentados por género para que futuros investigadores puedan realizar comparativas y determinar la incidencia en la productividad total de este tipo de empresas para poder determinar realmente la incidencia de la fuerza laboral femenina en la productividad de una empresa; además, que cuantifiquen el valor de los recursos empleados para luego buscar minimizarlos o establecer lineamientos para que estos se usen de manera eficiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFÍA

Abid, S., & Barech, D. (2017). The impact of flexible working hours on the employees' performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management, 5*(7), 450-466.

Abud, M., Eyzaguirre, S., & Feliú, J. (2023). Propuestas para fomentar la participación laboral femenina en Chile. *Economía y Políticas Públicas, 642*, 1-26.

Akgunduz, Y., & Plantenga, J. (2018). The effects of a maternity leave reform on children's abilities and maternal outcomes in Chile. *The Economic Journal, 129*(619), 1015 - 1047.

Albagi, P., & Rau, T. (2018). The effects of a maternity leave reform on children's abilities and maternal outcomes in Chile. *The Economic Journal, 129*(629), 1015-1047.

Arias, A., Álvarez, C., Jara, J., Quirós, K., Estévez, L., & Avendaño, R. (2020). PERSPECTIVA DE GÉNERO PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO LÍNEA BASE EN SECTOR ENERGÉTICO CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA. Comisión de Integración Energética Regional.

Arias, A., Álvarez, C., Jara, J., Quirós, K., Estévez, L., & Avendaño, R. (2020). PERSPECTIVA DE GÉNERO PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO LÍNEA BASE EN SECTOR ENERGÉTICO CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA. *7*(1), 1-84.

Armijo-Cabrera, M. (2018). Deconstructing the notion of inclusion: An analysis of studies, policies and practices in education. *Revista Electrónica Educare, 22*(3), 1-26.

Avolio, B., & Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*(122), 35-62.

Baeza, A., & Lamadrid, S. (2018). Trayectorias educativas según género. Lo invisible para la política chilena. *Revista de Investigación Educativa, 36*(2), 471-490.

Berlinski, S., Galiani, S., & McEwan, P. (2011). Preschool and maternal labor market outcomes: Evidence from a regression discontinuity design. *Economic Development and Cultural Change, 59*(2), 313-344.

Bizneo HR Software. (2023). *Qué es la evaluación del desempeño | Guía Completa*. Obtenido de https://www.bizneo.com/blog/modelo-de-evaluacion-del-desempeno/

Bizneo HR Software. (2023). Qué es la evaluación del desempeño | Guía Completa. *11*(1), 1-22. Obtenido de https://www.bizneo.com/blog/modelo-de-evaluacion-del-desempeno/

Briscioli, B. (2017). Aportes para la construcción conceptual de las trayectorias escolares. *Revista actualidades investigativas en Educación, 17*(3), 25-39.

Cabezón, E., Cases, R., & Feliú, J. (2023). Falta de conciliación entre trabajo y familia: desafío para avanzar en mayor inserción laboral femenina. *Puntos de Referencia, 4*(656), 1-20.

Cabrera, E., & Gamboa, S. (2022). La mujer en el campo laboral ecuatoriano. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 5*(3), 88-96.

Cámara de Industrias y Producción. (8 de marzo de 2021). *Solo 2 de cada 10 mujeres en Ecuador tienen un empleo adecuado; la CIP hace un llamado a erradicar la violencia y brechas de género para cambiar esta realidad*. Obtenido de https://www.cip.org.ec/2021/03/08/solo-2-de-cada-10-mujeres-en-ecuador-tienen-un-

empleo-adecuado-la-cip-hace-un-llamado-a-erradicar-la-violencia-y-brechas-de-genero-para-cambiar-esta-realidad/

Cámara de Industrias y Producción. (8 de marzo de 2021). Solo 2 de cada 10 mujeres en Ecuador tienen un empleo adecuado; la CIP hace un llamado a erradicar la violencia y brechas de género para cambiar esta realidad. *24*(73), 1-56. Obtenido de https://www.cip.org.ec/2021/03/08/solo-2-de-cada-10-mujeres-en-ecuador-tienen-un-empleo-adecuado-la-cip-hace-un-llamado-a-erradicar-la-violencia-y-brechas-de-genero-para-cambiar-esta-realidad/

Campaña, J., Giménez-Nadal, J., & Molina, J. (2018). Gender norms and the gendered distribution of total work in Latin American households. *Feminist Economics, 24*(1), 35-62.

Cantera, F. (sin fecha). *NTP 213: Satisfacción laboral: encuesta de evaluación*. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/327166/ntp_213.pdf/d67a1fbf-c681-48f9-bddc-f8199cc08d2c

Cantera, F. (sin fecha). NTP 213: Satisfacción laboral: encuesta de evaluación. *2*, 1-5. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/327166/ntp_213.pdf/d67a1fbf-c681-48f9-bddc-f8199cc08d2c

Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J., Pulido, L., & Torres, C. (2018). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura, 8*(1), 75-89.

Duk, C., & Murillo, F. (2018). El mensaje de la educación inclusiva es simple, pero su puesta en práctica es compleja. *Revista latinoamericana de educación inclusiva, 12*(1), 11-13.

EAE Business School. (27 de octubre de 2022). *Cómo calcular la productividad con ejemplos*. Obtenido de https://retos-directivos.eae.es/como-calcular-la-productividad-con-ejemplos/

EAE Business School. (27 de octubre de 2022). Cómo calcular la productividad con ejemplos. *2*(8), 1-24. Obtenido de https://retos-directivos.eae.es/como-calcular-la-productividad-con-ejemplos/

EAE Business School. (8 de marzo de 2022). *Plan de incentivos laborales para tus empleados*. Obtenido de https://retos-directivos.eae.es/cuales-son-los-mejores-incentivos-para-tus-empleados/

Espino, A., & Sauval, M. (2016). ¿Frenos al empoderamiento económico? Factores que limitan la inserción laboral y la calidad del empleo de las mujeres: el caso chileno. *Revista Desarrollo y Sociedad*(77), 305-360.

Espinoza, O., González, L., Castillo, D., & Neut, S. (2019). Condicionantes de la retención estudiantil en «escuelas de segunda oportunidad» en Chile. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 17*(2), 1-27.

Figueroa, M., Vásquez, G., & Castro, G. (2018). Aportes teórico práctico dirigido a la inserción sociolaboral de niños, adolescentes y jóvenes con discapacidad desde la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI). *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 34*(2), 1-21.

Gabrielli, F., & Serio, M. (2017). Test de emparejamiento selectivo: Evidencia para Argentina. *Revista de Análisis Económico, 32*(2), 109-129.

Garcés-Delgado, M., Santana-Vega, L., & Feliciano-García, L. (2020). Proyectos de vida en adolescentes en riesgo de exclusión social. *Revista de Investigación Educativa, 38*(1), 149-165.

García, F., Leiva, J., & Aguilar, D. (2021). Percepción de profesionales de la inclusión socioeducativa sobre programas destinados a jóvenes vulnerables. *International Journal of New Education, 8*(1), 95-114.

Garzón, J. (2021). Educación e inclusión laboral femenina en el área no agrícola del sector rural del Ecuador. Ambato , Tungurahua, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

Garzón, J. (2021). Educación e inclusión laboral femenina en el área no agrícola del sector rural del Ecuador. *Universidad Técnica de Ambato, 1*(1), 1-88.

Gil-Jaurena, I., López-Martín, C., & Valencia, J. (2022). ¿Cómo acompañar la inclusión? Elementos de protección y buenas prácticas en programas de inserción sociolaboral. *Pedagogía Social, 23*(42), 75-92.

Guillen, L., Arma, N., & Formoso, A. (2018). La inclusión laboral de la mujer en el crecimiento empresarial. *Universidad y Sociedad, 10*(2), 128-138.

Hernández, J., Espinosa, F., Rodríguez, J., Chacón, J., Toloza, C., Arenas, M., . . . Bermúdez, V. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 37*(5), 587-601.

Iturralde. (2011). "LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS DEL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS LTDA DE LA CIUDAD DE AMBATO EN EL AÑO 2.010". Ambato, Tungurahua, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

Leyva, H., Pérez, M., & Pérez, S. (2018). Google Forms en la evaluación diagnóstica como apoyo en las actividades docentes. Caso con estudiantes de la Licenciatura en Turismo. *Ride, 9*(17), 1-28.

Lopez, D. M. (2022 de septiembre de 2020). La importancia de la mujer en el mundo laboral. *Análisis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible con perspectiva de género. Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 97-113. Obtenido de https://economia3.com/la-importancia-de-la-mujer-en-el-mundo-laboral/

Macías, N., & Cedeño, R. (2014). La inserción de las mujeres en el mercado laboral. *Revista ECA Sinergia, 5*(5), 1-8.

Matud, M. (2016). Evaluación de la satisfacción con el rol laboral en mujeres y hombres. *Salud de los Trabajadores, 24*(1), 17-26.

Mayer, L., & Cerezo, L. (2016). Tutorías y estipendio mensual: contribuciones a la trayectoria universitaria de jóvenes en situación de vulnerabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 14*(2), 1421-1433.

Ministerio del Trabajo. (2018). *Formatos Evaluación del Desempeño 2018*. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/formatos-evaluacion-del-desempeno-2018/

Ministerio del Trabajo. (2018). Formatos Evaluación del Desempeño 2018. *Ministerio del Trabajo Ecuador, 1*(1), 1-48. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/formatos-evaluacion-del-desempeno-2018/

Montero, C., Fernández, C., Cáceres, C., Almeida, C., & Cáceres, S. (2015). NIVEL DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA MANUFACTURERA UBICADA EN LA REGIÓN ORIENTAL DE VENEZUELA. *Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente, 27*(4), 586-594.

Montoya, C. (2009). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMO HERRAMIENTA PARA EL ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO. *Visión de Futuro, 11*(1), 1-22. Obtenido de https://www.bizneo.com/blog/modelo-de-evaluacion-del-desempeno/

Morales, C., & Masis, A. (2014). La medición de la productividad del valor agregado: una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica. *TEC Empresarial, 8*(2), 41-49.

Moreno, M. (2018). TRAYECTORIAS EDUCATIVAS DE LAS MUJERES UNIVERSITARIAS: EFECTOS DE LOS ROLES DE GÉNERO EN EL RETORNO AL SISTEMA EDUCATIVO. *Revista de Estudios de Género La Ventana, 5*(47), 139-177.

Mosteiro, M., & Porto, A. (2017). Análisis de los estereotipos de género en alumnado en formación profesional: diferencias según sexo, edad y grado. *Revista de Investigación Educativa, 35*(1), 151-165.

ONU. (2023). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*. Obtenido de https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures

ONU. (2023). Hechos y cifras: Empoderamiento económico. *Naciones Unidas, 24*(2), 1-34. Obtenido de https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures

Patiño, R., & Faria, L. (2019). Práticas de exclusão social: reflexões teórico-epistemológicas em torno de um campo de estudos. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales,, 10*(2), 426-444.

Paz, J. (2019). La brecha salarial pro género en Argentina: un análisis acerca de la segmentación laboral. *Sociedad e Cultura, 22*(1), 1-27.

Perrilla, L., Ruíz, M., & Yarime, L. (2022). Emprendimiento femenino para lograr el empoderamiento económico. *Desarrollo Gerencial, 14*(2), 1-20.

Polo, G., Lafaurie, A., & Pérez, M. (2023). Exclusión sociolaboral: programas y recursos para la inclusión. *PEDAGOGÍA SOCIAL. REVISTA INTERUNIVERSITARIA, 42*(1), 93-105.

Poveda, G., Zamora, M., & Suraty, M. (2016). INCLUSIÓN Y EVOLUCIÓN DE LA FUERZA LABORAL FEMENINA EN EL ECUADOR DEL SIGLO XXI. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de https://www.eumed.net/rev/cccss/2016/02/inclusion.html#:~:text=A%20trav%C3%A9s%20de%20un%20Censo,millones%20de%20mujeres%20est%C3%A1n%20trabajando.

Poveda, G., Zamora, M., & Suraty, M. (2016). INCLUSIÓN Y EVOLUCIÓN DE LA FUERZA LABORAL FEMENINA EN EL ECUADOR DEL SIGLO XXI. *Contribuciones a las Ciencias Sociales, 1*(1), 1-12. Obtenido de https://www.eumed.net/rev/cccss/2016/02/inclusion.html#:~:text=A%20trav%C3%A9s%20de%20un%20Censo,millones%20de%20mujeres%20est%C3%A1n%20trabajando.

Redacción E3. (2022 de septiembre de 13). La importancia de la mujer en el mundo laboral. *RE3, 1*(1), 1-103. Obtenido de https://economia3.com/la-importancia-de-la-mujer-en-el-mundo-laboral/

Ricoy, M., & Sánchez-Martínez, C. (2016). Preferencias académicas y laborales en la adolescencia: Una perspectiva de género. *Estudios Pedagógicos, 42*(2), 299-313.

Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Rev. Arch Med Camagüey, 23*(2), 159-164. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/formatos-evaluacion-del-desempeno-2018/

Salamanca, S., & Garavito, Y. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. *Análisis. Revista Colombiana de Humanidades,, 53*(99), 1-14.

Sánchez, F. (2011). Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera. *Cienc. Trab, 6*(14), 197-201.

Sánchez, J., Sánchez, J., Sánchez, J., & Sánchez, V. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, 4*(8), 39-63.

Tarabini, A. (2020). ¿Para qué sirve la escuela? Reflexiones sociológicas en tiempos de pandemia globa. *Revista de Sociología de la Educación-RASE, 13*(2), 145-155.

Tarmo, A., & Kimaro, A. (2021). The teacher education curriculum and its competency-based education attributes. *Thee Journal of Competency-Based Education, 6*(3), 12-25.

Todaro, R., Godoy, L., & Abramo, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *cadernos pagu* , 197-236.

Torres, A., Ochoa, G., & Pedroza, D. (8 de marzo de 2021). Determinantes de la participación económica de la mujer en México: un enfoque de calificación laboral. *Revista de Economía, Facultad de Economía, Universidad Autónoma de Yucatán, 39*(98), 69-93. Obtenido de https://www.cip.org.ec/2021/03/08/solo-2-de-cada-10-mujeres-en-ecuador-tienen-un-empleo-adecuado-la-cip-hace-un-llamado-a-erradicar-la-violencia-y-brechas-de-genero-para-cambiar-esta-realidad/

Torres, B. (2023). Fuerza laboral femenina y el crecimiento económico de la Región de Áncash 2011-2020 . Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

Valencia, E., Macías, J., & López, S. (2018). Las prácitcas pre profesionales en el contexto de a carrera de Licenciatura en Educación Inicial. *Conrado, 14*(63), 140-146.

Varela, O., & Mead, E. (2018). Teamwork Skill Assessment. *Jorunal of Education for Business, 93*(4), 172-182.

Vasco, C., & G, T. (2017). Determinantes del empleo no agrícola y de los ingresos no agrícolas en el Ecuador. *Cepal Review, 2017*(121), 55-71.

Vásquez-Domínguez, E., & Gómez-Ortiz, M. (2021). Participación laboral de la mujer en la altadirección. *TEPEXI, 8*(15), 10-15.

Vicente, M. (2023). Trayectorias educativas y laborales de los trabajadores rurales del sistema productivo en la región pampeana en la actualidad. *Millcayac, 10*(18), 1-19.

Villa, A. (2020). ducación Formal Alternativa: jóvenes, adultxs y territorios. *Confluencia de saberes, 1*(2), 31-52.

Yamamoto, J. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Tiempo de opinión, 6*(11), 14-25.