



DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EMBARAZO: UN ANÁLISIS DE PERCEPCIONES

Michael Josué Aular Galindo

<https://orcid.org/0000-0003-1248-2484>

Docente de la carrera Contaduría Pública en la Universidad
Alejandro de Humboldt y facilitador en el IDEPROCOP.
Doctor en Ciencias Administrativas (UNESR),
Máster en Gerencia Estratégica Empresarial (Centro UNESCO),
Especialista en Gerencia Empresarial (USM),
Contador Público (UAH),
T.S.U. en Gestión Fiscal y Tributaria (ISUM).
Venezuela
Email: mikeaular@hotmail.com

RESUMEN

La discriminación por embarazo en un fenómeno complejo que afecta las relaciones laborales. Cuando una trabajadora queda embarazada genera mucha tensión a lo interno de la dinámica organizacional, esto debido a las consecuencias propias para la trabajadora las obligaciones que contrae la entidad. En virtud de ello, el presente estudio tiene como propósito, conocer las vivencias por medio de relatos de mujeres que padecieron de discriminación laboral por embarazo en organizaciones venezolanas. En lo metodológico, se asume el paradigma interpretativo y un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, donde participaron seis informantes claves que padecieron actos discriminatorios por embarazo, en organizaciones situadas geográficamente en Caracas y el Estado Miranda, Venezuela. Tras aplicar las entrevistas, se obtuvieron resultados que indican la existencia de afectación psicológica, profesional y económica en las trabajadoras. Así como una sistematización de acciones de la gerencia. Estos resultados contribuyeron a visibilizar esta realidad y abrir espacios de reflexión. En tal sentido, se recomienda a las personas que lideran las organizaciones, tomar consciencia sobre el impacto de este fenómeno en las víctimas.

Palabras claves: discriminación laboral, embarazo y gerencia

Recibido: 20-07-2021

Aceptado: 03-10-2021

**EMPLOYMENT DISCRIMINATION DUE TO
PREGNANCY:
AN ANALYSIS OF PERCEPTIONS**

Michael Josué Aular Galindo

<https://orcid.org/0000-0003-1248-2484>

*Professor of the Public Accounting career at the Alejandro de Humboldt University and facilitator at IDEPROCOP.
Doctoral student in Administrative Sciences (UNESR).
Master in Strategic Business Management (UNESCO Center),
Specialist in Business Management (USM).
Certified Public Accountant (UAH).
T.S.U. in Fiscal and Tax Management (ISUM).
Venezuela.
Email: mikeaular@hotmail.com*

ABSTRACT

Pregnancy discrimination is a complex phenomenon that affects labor relations. When a worker becomes pregnant, it generates a lot of tension within the organizational dynamics, due to the consequences for the worker and the obligations contracted by the entity. By virtue of this, the purpose of this study is to learn about the experiences through stories of women who suffered employment discrimination due to pregnancy in Venezuelan organizations. In the methodological aspect, the interpretive paradigm and a qualitative, descriptive approach are assumed, where six key informants who suffered discriminatory acts due to pregnancy participated, in organizations located geographically in Caracas and Miranda State, Venezuela. After applying the interviews, results will be obtained that indicate the existence of psychological, professional and economic affectation in the workers. As well as a systematization of management actions. These results contributed to make this reality visible and open spaces for reflection. In this sense, it is recommended that the people who lead the organizations become aware of the impact of this phenomenon on the victims.

Keywords: *employment discrimination, pregnancy, management.*

1. INTRODUCCIÓN

Los actos de discriminación como concluye Nuñez (2019), “consisten en el trato diferenciador, negativo, hacia la situación de determinadas personas”(p.323). Este tipo de acciones son repudiables en cualquier contexto; los mismos vienen cargados de prejuicios que convierten al ser humano en alguien intolerante con otros con diferentes condiciones o percepciones del mundo. Es amplio el estudio de este fenómeno social, por lo que este artículo se concentra específicamente en la discriminación que experimentan las mujeres producto del embarazo en el plano laboral. De igual forma, el estudio de este fenómeno particular se trata con una mirada integral y no solamente legal, ya que como se abordará más adelante en el plano jurídico nacional están claramente tipificados estos actos como ilegales.

En este orden de ideas, se resalta el hecho de la escasez investigativa en este fenómeno de estudio a nivel internacional y nacionalmente. Aun así, se utilizaron como parte del estado del arte, trabajos investigativos como el de González (2020), donde se aborda el tema de Mobbing maternal. El autor se propuso, analizar la situación de las trabajadoras estatales de la provincia de Corrientes durante y después del embarazo como circunstancia generadora o agravante de discriminación y violencia laboral e identificar y analizar las tensiones, los problemas y consecuencias en la relación maternidad y trabajo. En este artículo se devela que a pesar de la normativa vigente, existen relatos de las mujeres sobre cómo fueron maltratadas durante el embarazo y después de regresar de la licencia de maternidad.

Así mismo, Muñoz (2016) realizó una investigación con el propósito de evidenciar la realidad de las mujeres que son víctimas de discriminación por razón de embarazo, reconocer cuáles son los efectos psicológicos que causa la discriminación laboral en período de embarazo, concientizar y empoderar a las mujeres con hijos y en estado de gestación, de sus derechos laborales. El autor realizó una entrevista no estructurada a 3 mujeres en la que se recogió información de la situación actual de la mujer guatemalteca trabajadora. Tomando en consideración los testimonios recogidos el investigador impartió talleres sobre la discriminación laboral por embarazo y las leyes que protegen a las madres trabajadoras, promoviendo sus derechos. Estos estudios aportan elementos actuales en la temática así como una metodología clara para indagar en estos asuntos investigativos.

El embarazo en el contexto organizacional no debe ser entendido como un problema, sino como un hecho que forma parte natural de la vida, como también de la dinámica laboral y por lo tanto no debe ser causante de distinción de trato ni condiciones de ninguna persona en la organización ya que representaría un acto no ético y además violatorio de los derechos humanos con múltiples consecuencias. Con relación a esto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007), sostiene que:

La discriminación en el trabajo constituye una violación de un derecho humano que entraña un derroche de talento y efectos perjudiciales en la productividad y el crecimiento económico. Además, en los planos social y económico genera desigualdades que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales, además de dificultar la reducción de la pobreza (p.7).

Resulta claro, que este fenómeno social y sus consecuencias negativas aún persisten, a pesar de los mecanismos jurídicos existentes. Por lo que, las organizaciones por medio de sus líderes deben desplegar acciones efectivas que hagan la diferencia en la práctica gerencial de hoy. “Si estas tomaran conciencia de esto, muchas de las mujeres capacitadas no abandonarían sus puestos de trabajos por falta de oportunidades o por trato diferente, e incluso por diferencia salarial” (Mota y Farías, 2019, p.90). En tal sentido, nace como interrogante de la investigación: ¿Cómo fue la vivencia en mujeres que padecieron de discriminación laboral por embarazo en organizaciones venezolanas?

Es en virtud de todo lo antes expuesto, que esta investigación se plantea el propósito de conocer las vivencias por medio de relatos de mujeres que padecieron de discriminación laboral por embarazo en organizaciones venezolanas. Teniendo como paradigma epistemológico, el interpretativo y el enfoque metodológico, el cualitativo. Partiendo de un diagnóstico y continuando con el acercamiento a la realidad de seis informantes claves.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. La discriminación por maternidad en el contexto organizacional

El hecho de que una trabajadora quede embarazada genera mucha tensión a lo interno de la dinámica organizacional, esto debido a las consecuencias propias para la trabajadora, su rendimiento laboral y las obligaciones que contrae la entidad. Sobre esta situación Martínez (2018), expone que:

La maternidad y tener responsabilidades familiares aumenta la discriminación laboral de las mujeres. El embarazo a menudo es visto por las empresas como motivo seguro de absentismo laboral, peor condición física y aptitud para el trabajo, así como motivo de enfermedades (p.3).

Esta perspectiva resulta hoy preocupante luego de décadas (finales del siglo XVIII en Francia) de avances en el tema de la igualdad de género y posteriormente la incorporación en pleno de la mujer a la fuerza laboral. Seguir este camino como práctica gerencial genera en las trabajadoras altos niveles de estrés que impactan desfavorablemente su salud y la del feto, según diversos estudios, Landsbergis y Hatch (1996); Martínez, Sánchez y Fernández (2017); y Ruiz y Lafaurie (2017). Así, resulta en una situación con dos

posibles soluciones básicas para la trabajadora. Por un lado, seguir laborando, soportando acciones que agreden su integridad como ser humano (congelación de sueldo, trato diferenciado, menosprecio profesional, tareas estresantes, exclusión social, entre otros) o por otro lado, acudir a la renuncia a pesar de contar con derechos emanados de la legislación en materia laboral.

Cuando los gerentes mantienen acciones de forma deliberada que sistemáticamente desmejora la situación social, psicológica, económica y profesional de una mujer por el hecho de salir embarazada, crean una especie de norma no escrita que castiga y censura este hecho biológico de la mujer. Lo que peligrosamente se hace parte de la cultura organizacional, provocando en las trabajadoras temor de embarazarse debido a todas las consecuencias desfavorables en el ámbito laboral.

Esta situación antes descrita, llena de prejuicios y creencias, también impacta negativamente en lo social ya que contribuye a la dominación y preferencia de un extracto social sobre otro. Así como, a la exclusión de determinados grupos; en este caso las mujeres embarazadas. Lo que concuerda en gran medida con lo que se plantea en la Teoría de la dominancia social. Esta teoría según Nuvaez (2019), "procura explicar el modo como los mitos generados en la sociedad pueden conducir a la construcción de configuraciones individuales y colectivas sobre el rol dominante de un determinado extracto social sobre otros" (p.319). Convirtiendo ideologías en herramientas de legitimación de actos antiéticos e ilegales.

2.2. Principales disposiciones legales sobre la discriminación laboral a nivel nacional

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999) en su artículo 2 establece que:

Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político. (p.153)

En este artículo, queda de forma transparente el establecimiento de valores claves para la nación, entre los que se encuentra la igualdad. Asimismo, el máximo instrumento jurídico del país dispone que la educación y el trabajo sean vías preferentes para lograr entre otros fines esenciales, el desarrollo de la persona, el respeto a su dignidad y la construcción de una sociedad justa. A lo que se le suma en su artículo 21 el mandato de no permitir "discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos..." (CRBV, 1999, p.161).

Asimismo, se dispone la protección del trabajo debido a su concepción como un hecho social, por lo tanto en su artículo 89 dicta que "La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras" (CRBV, 1999, p.197). Por lo que se resalta como uno de los principios en materia laboral la prohibición de todo tipo de discriminación.

En materia de legislación laboral específica en Venezuela, se cuenta con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y su reglamento. En estos instrumentos jurídicos se incluyen entre sus principios rectores, el de igualdad y equidad de género y el de no discriminación en el trabajo. En el caso de la protección de la maternidad, en la LOTTT existen varios artículos, entre los cuales se puede citar el artículo 331 donde se establece que "En el proceso social de trabajo y desde cada entidad de trabajo, se protegerá la maternidad y se apoyará a los padres y las madres en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hija" (LOTTT, 2012, p.251). Resaltando el espíritu humanista del legislador.

De la igual forma, el art 346 promulga que "No se podrá establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de las o los demás que ejecuten un trabajo igual en la misma entidad de trabajo" (LOTTT, 2012, p.258). Disipando de esta manera cualquier aspecto discriminatorio en el contexto económico de la trabajadora. A lo que se le suma la protección especial del empleo por medio de la inamovilidad laboral desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto.

Si bien, en este apartado no se pretende exponer todos los artículos de las leyes vinculadas con el tema objeto de estudio, se puede contemplar que en todas las disposiciones legales antes presentadas está presente la no discriminación por motivos de género así como una marcada protección de la maternidad. Lo que denota un aspecto positivo en materia jurídica (garantía normativa) con respecto al fenómeno estudiado en este artículo.

3. METODOLOGÍA

Esta investigación se asume desde el paradigma epistemológico interpretativo, partiendo del entendimiento y necesidad del respeto a la dignidad humana, específicamente a la condición de maternidad en el plano laboral, procurando un proceso dialéctico de construcción de conocimiento por medio del descubrimiento y comprensión de significados de otros y con otros, en este caso, las mujeres que son discriminadas laboralmente por maternidad. Al respecto Gil et al., (2017) explica que este paradigma:

Centra su estudio en los significados de las acciones humanas y la vida social, en medio de una realidad dinámica, múltiple y holística. Los investigadores interpretativos se inclinan hacia el estudio de

Discriminación laboral por embarazo: un análisis de percepciones

características de fenómenos no observables, directamente, ni susceptibles de experimentación, como algo único y particular, más que en lo generalizable. (p.73)

En este sentido, se tiene presente la importancia de los sujetos, así como de los hechos, plasmando así una perspectiva relativista construida de forma social, lo que prevalece en la complementariedad de perspectivas de los informantes y el investigador en una realidad entendida como cambiante, dialéctica y con un alto nivel de complejidad.

En lo que se refiere al enfoque metodológico, este trabajo se sitúa como cualitativa. Bajo esta mirada se “profundiza en la subjetividad de los individuos, con quienes interactúa para obtener mayor conocimiento de estos y de los fenómenos y conductas que los atañen” (Troncoso y Amaya, 2017, p.323).

Asimismo, la presente investigación es de nivel descriptivo con un diseño de campo. Donde se buscó exponer una descripción de las representaciones subjetivas de mujeres discriminadas laboralmente por el hecho de salir embarazadas en organizaciones venezolanas, situadas geográficamente en el Estado Miranda y Distrito Capital entre los años 2018 y 2021.

Para la recolección de la información se recurrió a la técnica, entrevista semiestructurada, entendidas como aquellas que “cuentan con preguntas fijas, pero en este caso los entrevistados

pueden contestar libremente sin necesidad de elegir una respuesta específica” (Lopezosa, 2020, p.89). Por lo que resultan ser más flexibles que las estructuradas e incluso se pueden ir adaptando según las respuestas del informante. Esta entrevista, estuvo conformada por 8 preguntas guías orientadas a lograr el objetivo del estudio y se realizó en el lapso comprendido desde el mes de enero hasta el mes de julio del año 2021.

Una vez procesada la información recolectada se obtuvieron 3 categorías emergentes (afectación psicológica, económica, profesional). Posteriormente se realizó y presentó una triangulación para profundizar en su comprensión.

En relación a la muestra, esta fue de tipo intencional (casos típicos), puesto que cada persona fue seleccionada teniendo en cuenta como criterios, el acercamiento experiencial a la discriminación laboral por embarazo entre los años, 2018 y 2021 en organizaciones venezolanas, ubicadas geográficamente en el Estado Miranda y Distrito capital. De igual forma, se tuvo presente el grado de disposición en ofrecer información detallada sobre el tema de interés de la investigación. La muestra quedó conformada por 6 mujeres.

En la tabla 1 se muestra un detalle de las características de las informantes.

Tabla 1. Características principales de informantes

Código de Trabajadora	Edad	Área laboral	Ubicación geográfica de la organización	Año/s de la vivencia	Años de antigüedad en la empresa
T1	25 años	Cobranza	Distrito Capital	2018-2019	3
T2	27 años	Ventas	Distrito Capital	2019-2020	4
T3	29 años	Operaciones	Estado Miranda	2020	6
T4	32 años	Administración	Distrito Capital	2020-2021	8
T5	36 años	Administración	Estado Miranda	2021	2
T6	35 años	Contabilidad	Estado Miranda	2019-2020	5

Fuente: Elaboración propia

Nota: Todas las organizaciones pertenecen al sector privado.

En este orden de ideas, la investigación se desarrolló en cuatro momentos. El primero, enfocado en la clarificación de la inquietud investigativa, sumado al acercamiento teórico y empírico del fenómeno objeto de estudio. Un segundo momento dirigido a la selección y desarrollo de la técnica de recolección de información, así como el medio de aplicación, lugar y criterios de selección de los informantes claves, el acuerdo de condiciones y fechas para su aplicación. En un tercer momento, la recolección, transcripción análisis, revisión, contrastación de la información, aceptación de testimonios, así como las conclusiones reflexivas finales. Y un cuarto

momento dedicado a la configuración y presentación del informe final.

En esta investigación se le dio el debido respeto a los principios éticos. En tal sentido, se guarda confidencialidad de los datos de las personas participantes, al igual que las organizaciones involucradas. Asimismo, todas las informantes fueron informadas de los detalles y propósito del presente estudio antes de realizar la debida firma de consentimiento informado.

4. RESULTADOS

A continuación, luego de un análisis reflexivo de los relatos recogidos y sus relaciones léxicas se presentan las siguientes categorías emergentes:

4.1. Afectación psicológica

Las mujeres que han sido víctimas de este tipo de discriminación laboral, experimentan un alto nivel vulnerabilidad, que afecta su estabilidad psicológica, padeciendo síntomas de ansiedad, desmotivación, aislamiento, temor, estrés que se reflejan en un estado de depresión y mal humor que invade varios contextos de la persona. Con respecto a esto, los relatos más resaltantes de las informantes fueron:

“...es una experiencia que no me gustaría volver a vivir, me sentí sin ganas de ir al trabajo ni nada por el estilo, sentía mucho estrés por cómo me trataban y las actividades que me hacían hacer” (informante T1)

“...la verdad sentía temor e inquietud cada vez que pisaba la oficina, casi todos los días era un estrés por el trato diferente que tenían conmigo. Solo quería renunciar” (informante T2)

“...llegó un momento en que me sentía deprimida y hasta culpable de salir embarazada. Prácticamente me aislaron, lo que sin duda me afectó como persona y hasta en lo familiar” (informante T3)

“...me afectó emocionalmente claro. Casi todas las semanas era algo diferente lo que hacían para estresarme y hacerme sentir mal. Querían abiertamente que renunciara” (informante T4)

“la gerente constantemente me exigía hacer cosas que nunca hice y me contestaba despectivamente, además de ponerme todo cuesta arriba en mis actividades. Lo que sin duda me hacía sentir mal psicológicamente. Termine renunciando como quería ella” (informante T5)

“Una vez que les notifique mi embarazo, todo cambio. Me reclamaban por todo. Una vez la gerente me dijo que debía haberle informado que saldría embarazada para conseguir otra persona y no retrasar el trabajo. Vivía deprimida hasta que renuncié” (informante T6)

Estos relatos, concuerdan con diversas investigaciones en el área (González, 2020; Larios, 2018; Díaz, et al. 2017).

De igual forma, dan cuenta de que las trabajadoras ven como salida de esa situación la renuncia. Es notable que una vez las mujeres informan sobre su embarazo, la actitud de los gerentes cambia para con ellas, generando acciones que las afectan emocionalmente, al punto de no tener ninguna motivación para seguir siendo parte de la entidad. Con respecto a esto, Verona y Santana (2012) afirman que este tipo de comportamiento indigno por parte de los gerentes tiene como finalidad “el abandono del trabajo por parte de la víctima, la cual es considerada por sus

agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales” (p.153). Todo esto sin tener en cuenta el daño psicológico que se le infringe a la persona. En tal sentido, toda esta situación “se convierte en un fenómeno de alta gravedad, toda vez que provoca estados y síntomas de estrés laboral con reacciones pos traumáticas en los trabajadores/as” (Méndez, Sandoval y Ceballos, 2019, p.96).

4.2. Afectación económica

En el plano económico, las trabajadoras que salen embarazadas suelen sufrir una desmejora en sus ingresos en comparación a otros trabajadores con labores similares dentro de la organización. Lo que causa una afectación en su calidad de vida. Se pudo conocer que una vez que la gerencia conoce el estado de gravidez de las empleadas, se da una disminución en las asignaciones como por ejemplo bonos de productividad y similares y en algunos casos la eliminación. Así mismo, los aumentos salariales son insignificantes o inexistentes. Esto queda expuesto en los siguientes relatos:

“...desde que salí embarazada, más nunca me dieron el bono de productividad ni el de asistencia y los aumentos de sueldos eran algo insignificante a comparación de los demás, lo que me afectó bastante” (T1).

“...me congelaron el salario a los dos meses de notificar mi embarazo, luego de cinco meses mi salario era algo inservible. Lo que desestabilizó el presupuesto familiar” (T2).

“...mi salario se convirtió en algo irreal. Antes de decir que estaba embarazada, yo era la segunda persona con mayor sueldo en un departamento de 9 personas y luego de unos meses era la que menos ganaba. Fue muy fuerte” (T3).

“...fue desesperante ver como luego de notificar mi embarazo me negaban los bonos extras. De hecho mi salario al poco tiempo no me alcanzaba ni siquiera para los gastos del control pre natal” (T4).

“...mis ingresos se quedaron inmóvil en términos reales. Si bien me aumentaban el salario, era algo insignificante. Se notó la diferencia ya que antes de informar mi embarazo los aumentos que me hacían eran porcentualmente mayor” (T5).

“...afectaron mi salario. La empresa daba aumentos de sueldo casi bimensual pero a mí me daban siempre lo mínimo y a comparación de los aumentos de los demás era prácticamente nada y los bonos extras casi nunca me lo asignaban” (T6).

No hay basamento legal, profesional ni mucho menos moral para afectar la calidad de vida de otra persona. El hecho de minimizar los ingresos económicos a una trabajadora solo por salir embarazada resulta una actitud que atenta directamente contra la estabilidad y dinámica familiar, esta situación resulta en una gran complicación en lo cotidiano para la persona afectada al igual que su entorno directo. No se debe ignorar que esta actitud gerencial, abona el

terreno a la creación de una cultura organizacional hostil que genera en las mujeres trabajadoras una especie de creencia que deben ganar menos por el simple hecho de salir embarazada ya que serán menos productivas en sus funciones. Esta situación concuerda con hallazgos de investigaciones como la de Díaz, et al. (2017) donde las trabajadoras expresan sentir este tipo de temor. Lo antes plasmado, se puede verificar en las siguientes narrativas recogidas en este trabajo:

“...en mi caso conozco a dos mujeres que le afectaron el sueldo al salir embarazada, por lo que ya sabía lo que me venía en ese sentido.” (T1).

“...estas acciones de recorte de salario a las mujeres que salen embarazadas es algo normal en esta empresa, de hecho hace un año una compañera pasó por eso” (T3).

“...en esta empresa es ampliamente conocido que te congelan el salario al salir embarazada, ya son varias trabajadoras a las que les ocurrió esa situación” (T6).

4.3. Afectación profesional

En lo que se refiere a los efectos que genera la discriminación laboral por embarazo en el plano profesional, seras al taque habitualmente a las trabajadoras se les apartan de las funciones propias que venían desempeñando en virtud de sus conocimientos, habilidades y experiencia. Entregándoles arbitrariamente funciones y tareas (en exceso) con poca o ninguna vinculación a sus capacidades. Así mismo, su opinión profesional es mínimamente tomada en cuenta, por lo que muy pocas veces es convocada a reuniones y consultas, apartándolas de actividades propicias para agregar valor en la organización.

De igual forma, se les hace cambio de espacio físico sin tomar en consideración su opinión. A lo que se le suma, una disminución y en algunos casos eliminación de la participación en los planes de capacitación y desarrollo ofrecido por la entidad. Negándoles la oportunidad de seguir mejorando sus habilidades profesionales por medio de la formación continua. Todas estas actitudes de la gerencia generan en las mujeres una sensación de inutilidad profesional que las agobia y hostigan constantemente. A continuación se plasman los relatos que respaldan la situación antes descrita:

...me negaron abiertamente ayuda para formaciones y no me incluyeron en las capacitaciones internas. Igualmente me asignaron tareas y procesos que antes no realizaba en virtud de mi cargo de supervisora, hasta me cambiaron de escritorio. Todo esto me hizo sentir muy insegura como profesional. (T1).

...antes de salir embarazada tenía funciones tácticas en mi departamento, luego que les notifique mi embarazo, a los meses estaba inmersa en actividades operativas que nunca realicé ni acordé en mi ingreso como trabajadora, inclusive mi opinión era algo nulo para la gerencia, fue muy confuso y degradante para mí como profesional y persona (T2).

...más nunca me enviaron a formaciones y las funciones de gran impacto que desarrollaba me las quitaron, ya ni me pedían opiniones sobre mi área, lo que me hacía sentir que no hacía falta en la empresa. Ver que en lo profesional estaba estancada solo por salir embarazada me impacto mucho (T3).

...no fue fácil ver cómo me hacían a un lado en las decisiones del departamento y me afectó mucho cuando la gerente me explicó que otra persona iba a realizar la mayoría de las actividades importante que venía haciendo por años, delegándome funciones que no correspondían a mi experiencia y preparación. Me afectó mucho porque sentí que retrocedía como profesional” (T4).

...me sentía muy preocupada y triste ya que a los meses de dar la noticia de mi embarazo me movieron de lugar físico, sin previo aviso, con sus desmejoras incluidas. A parte de eso me quitaron prácticamente la mitad de mis funciones relevantes asignándome tareas agobiantes y fuera de mi perfil profesional (T5).

...me apartaron de las actividades que venía desempeñando de acuerdo a mi formación profesional, dejándome abundantes actividades que no corresponden a mi perfil y además, más nunca tuve la oportunidad de aportar mi opinión sobre temas de mi profesión, sentí que mi carrera profesional quedó paralizada y eso me hacía sentir agobiada (T6).

Se nota una actitud condenatoria al hecho de salir embarazada, haciendo ver y sentir una anulación de habilidades, conocimientos y experiencia solo por este hecho biológico. Prácticas como privar de las reuniones y de no tomar en consideración la opinión de las colaboradoras persigue el hacerle saber a las trabajadoras que ya no pertenece al equipo de trabajo. Con respecto a esto, Fondevilla (2008) en su investigación expone que “El congelamiento es un procedimiento usado para hacer saber al otro que no pertenece al mismo grupo social y que por lo tanto el trato no puede ser directo ni abierto” (p.322).

Así mismo, cuando se desvincula arbitrariamente a una colaboradora de sus funciones importantes que ostenta en virtud de sus conocimientos y experiencias y además se les obstaculiza el acceso a capacitaciones, se impacta desfavorablemente la moral de la persona, infiriendo de esta forma una especie de castigo ejemplarizante por el hecho de salir embarazada, que a su vez delinea un mensaje claro para las demás empleadas de la organización.

Así como, generando presión para que la colaboradora tome la decisión de negociar su salida de la entidad. Estas vivencias plasmadas por parte de las entrevistadas son consistentes en gran medida con los hallazgos de diversas investigaciones, Fondevilla (2008); González, (2020); Greenberg, et al. (2009)

5. CONCLUSIONES

En este estudio se pudo conocer que el fenómeno de la discriminación laboral por embarazo sigue existiendo y por lo tanto afectando en múltiples aristas a las mujeres. Sobre todo en lo psicológico, profesional y económico. Lo que amerita una profunda reflexión en los líderes de las organizaciones en pro de una responsable toma de decisiones con respecto a este tema. El embarazo es un acto biológico humano y como tal debe ser concebido en las organizaciones.

Así mismo, la discriminación se materializa en actos despreciables que generan un impacto desfavorable en otros, por lo que ninguna persona debería ser víctima de estas acciones degradantes que atentan contra el respeto a la dignidad humana. En este orden de ideas, todas las vivencias plasmadas denotan un estilo de liderazgo gerencial que atenta sistemáticamente contra la propia naturaleza humana en la dinámica organizacional. Poniendo de manifiesto un comportamiento gerencial que no toma en cuenta la dimensión ética ni el respeto a los derechos de las trabajadoras consagradas en diversas leyes vigentes. Propiciando de esta manera un terreno fértil para la creación de una cultura organizacional que atenta contra la humanización de las organizaciones.

En tal sentido, desde este espacio, se recomienda a la comunidad de investigadores con afinidad en este asunto investigativo, seguir profundizando sobre este tema, expandiendo la cantidad de la muestra y así seguir ofreciendo conocimiento sobre el fenómeno de la discriminación laboral por embarazo.

De igual forma, se recomienda a las personas que lideran las organizaciones, tomar consciencia sobre este fenómeno y su impacto en las víctimas, como también en el tejido organizacional del país. Para de esta forma contribuir a prevenir las acciones discriminatorias que se plasman en esta investigación.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, M. (2014). Los derechos de las mujeres discriminadas en el ámbito laboral venezolano. *Gaceta Laboral*, 20(1), 46 – 69. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/19042>

Díaz, X., Mauro, A., Ansoleaga, E., y Toro, J. (2017). Violencia de género en el trabajo en Chile. Un campo de estudio ignorado. *Ciencia y trabajo*, 19(58), 42-48. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100042

Fondevila, G. (2008). El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. *Revista mexicana de sociología*, 70(2), 305-329, ISSN 2594-

0651. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-25032008000200003&script=sci_abstract&tlng=pt

Gil, J., León, J., y Morales, M. (2017). Los paradigmas de investigación educativa, desde una perspectiva crítica. *Revista Conrado*, 13(58), 72-74. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/476>

González, V. (2020). Mobbing maternal: un flagelo que sufren algunas trabajadoras de la administración pública de la provincia de Corrientes. *Revista Pilquen*, 23(3), 26-39. <http://revele.uncoma.edu.ar/htdoc/revele/index.php/Sociales/articloe/view/2751>

Greenberg, D., Ladge, J., y Clair, J. (2009). Negotiating pregnancy at work: public and private conflicts. *Negot Conflict Manag.* 2(1), 42–56. https://www.researchgate.net/publication/229930124_Negotiating_Pregnancy_at_Work_Public_and_Private_Conflicts

Guzmán, A. (2018). Violencia y discriminación contra mujeres embarazadas de Pachuca Hidalgo, en sus espacios laborales: un análisis a partir de la experiencia social. (Tesis para obtener el título de licenciada en sociología). Hidalgo, México: Universidad autónoma del estado de hidalgo. <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/2185/Violencia%20y%20discriminaci%C3%B3n%20contra%20mujeres%20embarazadas%20de%20Pachuca%20Hidalgo%20C%20en%20sus%20espacios%20laborales%20un%20an%C3%A1lisis%20a%20partir%20de%20la%20experiencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Landsbergis, P., y Hatch, M. (1996). Psychosocial work stress and pregnancy-induced hypertension. *Epidemiology*, 7(4), 346-351. https://journals.lww.com/epidem/Citation/1996/07000/Psycho-social_Work_Stress_and_Pregnancy_Induced.4.aspx

Lopezosa, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz. *Anuario de Métodos de Investigación en Comunicación Social*. Barcelona, España: Universitat Pompeu Fabra, 88-97. <https://repositori.upf.edu/handle/10230/44605>

Martínez, M. (2018). Maternidad y Discriminación de las Mujeres en el Empleo. *Anales de Derecho*, 35(2), 1-31. <https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/295781>

Martínez, N., Sánchez, P., y Fernández, E. (2017). Problemas de salud durante el embarazo derivados de los riesgos de la actividad laboral. *Revista Enfermería del Trabajo*, 7(4), 117-122. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:HcAQUINJXQMJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6279147.pdf+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=ve>

Méndez, D., Sandoval, L., y Ceballos, A. (2019). *La perspectiva de género en el sector empresarial. Problemas, tendencias y buenas prácticas*. *RevIISE-Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 13(13), 91-108. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5535/553565464007/553565464007.pdf>

Mota, K., y Fariás, J. (2019). *Segregación de las mujeres en rubros tecnológicos*. *Revista Cientific*, 4(Ed.Esp.), 84-94. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/382/514

Muñoz, S. (2016). *Discriminación laboral hacia la mujer en período de embarazo. (Tesis de pregrado para optar al título de psicólogo)*. Guatemala, Ciudad de Guatemala: Universidad de san Carlos de Guatemala escuela de ciencias psicológicas. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/6788/>

Nuvaez, J. (2019). *La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 308-326. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062693>

OIT (2007). *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Informe global con arreglo al seguimiento de la

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, reunión 96. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226900.pdf

Ordóñez, Y. (2015). *Discriminación laboral por razón de género*. *Lanharremanak: Revista de relaciones laborales*, 32(1), 262-277. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5379241>

Ruiz, P., y Lafaurie, M. (2017). *Estrés y sobrecarga laboral durante el embarazo: experiencias de médicas del sector asistencial en Bogotá*. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 22(1), 83-101. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.17151/hpsal.2017.22.1.7>

Troncoso, C., y Placencia, A. (2017). *Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud*. *Rev. Fac. Med*, 65(2), 329-332. <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>.

Verona, M., y Santana, R. (2012). *El mobbing: ¿el crimen perfecto? No, qué más quisieran" algunos"*. *Criterio libre*. 10(17), 147-176. <https://accedacris.ulpgc.es/handle/10553/72015>