



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA CIENCIAS SOCIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES
OPCIÓN: COMPENSACIÓN Y BENEFICIO

TRABAJO DE GRADO

BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES GERENTES
QUE TRABAJAN EN EMPRESAS PRIVADAS DEL ÁREA
METROPOLITANA DE CARACAS

Realizado por:

María Emilia Salgado

Tutor: Víctor Maldonado

Caracas, Junio de 2011

DEDICATORIA

A Dios y la Virgen del Valle por sobre todas las cosas...

*A mis padres por brindarme la oportunidad de tener una profesión y por enseñarme que todo
es posible si me esfuerzo...*

*Especialmente a mi papá por ser mi apoyo en todo momento, para que siempre esté
orgulloso de mí...*

*Y a mi mamá por entenderme en momentos que sólo ella podría hacerlo y por ver en mí uno
de sus sueños hechos realidad...*

A mi Hermano por alegrar mis momentos más difíciles con sus ocurrencias...

A mi Monchi por ser mi complemento y estar allí siempre que lo necesité...

*A Marta que a pesar de la distancia siempre ha estado allí guiándome por el mejor camino y
aconsejándome en todo momento...*

A Nicky por su sonrisa y dulzura...

*A mis Abuelos y Tíos por estar pendientes de mí en todo momento, dándome su alegría y
ánimo...*

A Gabby por nunca dejarme sola y estar conmigo hasta el final...

A la oportunidad que tuve de nacer en la mejor y más bella familia del mundo.

María Emilia Salgado Expósito

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a todas esas mujeres Venezolanas y trabajadoras que me prestaron su valioso tiempo para llevar a cabo parte de este trabajo. A cada una de ellas muchas gracias.

Gracias a mi Tutor, Víctor Maldonado, persona en la que pude confiar y de la que recibí ayuda tanto en los buenos momentos como en los más difíciles. Gracias a la profesora Genny Zúñiga, por ayudarme con sus valiosos conocimientos sobre las mujeres Venezolanas. A la directora Carmen Mosquera por mostrarme que sí se puede con su gran personalidad.

Gracias a la Cámara de Comercio de Caracas por facilitarme todos los datos necesarios y actualizados.

Gracias a todas esas personas amigos, compañeros, familiares que me mostraron su apoyo, me ofrecieron su ayuda y se preocuparon por cómo avanzaba este trabajo.

Gracias a Dios y a la Virgen del Valle por darme el valor para seguir cuando pensé que no podría hacerlo.

María Emilia Salgado Expósito

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE CUADROS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
Objetivo General y Objetivos Específicos	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	23
2.1 Antecedentes	24
2.2 Participación Femenina en el Mercado Laboral	28
2.3 Mujeres con Cargos de Altos Niveles de Responsabilidad	35
2.4 Determinantes de la Presencia de la Mujeres en el Mercado Laboral	38
2.4.1 Determinantes Individuales	39
- La Edad	39
- Nivel Educativo	43
- Situación Conyugal	46
2.4.2 Determinantes Familiares	48
- Jefatura del Hogar	48
- Rol Doméstico	49
- Fecundidad	49
- Rol de Madre	51
- Cuidado de Personas Dependientes	52
2.4.3 Determinantes Contextuales	53
- Tipo de Hogar	53
2.5 Balance Vida-Trabajo	54
2.5.1 Mental	55
2.5.2 Física	55
2.5.3 Espiritual	55
2.5.4 La Familia	55
2.5.4.1 La Maternidad en el Trabajo	56

2.5.5 Social	58
2.5.6 Laboral/Financiero	58
2.6 Políticas para la Conciliación Vida-Trabajo	60
2.6.1 Políticas Conciliatorias Empresariales	62
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	68
3.1 Nivel de la Investigación	73
3.2 Diseño de la Investigación	73
3.3 Población y Muestra	74
3.4 Definición de Variables	75
3.5 Operacionalización	79
3.6 Técnicas de Recolección de Datos	85
3.7 Validez del Instrumento	88
3.8 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	89
3.9 Consideraciones Éticas	91
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS	92
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	140
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	151
ANEXOS	165
Anexo A. Prueba Piloto	165
Anexo B. Encuesta Final	175
Anexo C. Constancia de Validación del Instrumento	185

ÍNDICE DE TABLAS

Tablas del Marco Teórico

Tabla II.1. América Latina: Mujeres ocupadas para 1990-2010	31
Tabla II.2. Venezuela: Indicadores globales de la fuerza de trabajo según sexo, Diciembre 2009.....	32
Tabla II.3. Venezuela: Total de mujeres de 15 y más años, mujeres que participan y tasa de participación según grupos de edad, 2001	41
Tabla II.4. Venezuela: Total de mujeres de 15 y más años, mujeres que participan y tasa de participación según grupos de edad, 2009	41
Tabla II.5. Venezuela: Tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo según el nivel educativo alcanzado, 2007	45
Tabla II.6. Venezuela: Total de mujeres de 15 y más años, mujeres que participan y tasa de participación según situación conyugal, EHM 2008	47
Tabla II.7. Venezuela: Estadística de hogares con jefatura femenina según la tipología de hogar, 2008.....	48
Tabla II.8. Venezuela: Total de mujeres de 15 años, mujeres que participan y tasa de participación según condición de madre, 1998	52

Tablas del Análisis de Resultado

Tabla IV.1. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según grupos de edad, 2010.....	96
Tabla IV.2. Caracas: Total de mujeres en altos cargos por situación conyugal, según si tienen hijos, 2010	101
Tabla IV.3. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según trastornos de salud, 2010	102
Tabla IV.4. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según la asistencia al médico, 2010.....	105
Tabla IV.5. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según cambios de controles médicos por circunstancias familiares, 2010	105
Tabla IV.6. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según cambios de controles médicos por circunstancias laborales, 2010.....	106
Tabla IV.7. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según si han sufrido enfermedades por causas laborales, 2010.....	107
Tabla IV.8. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según si han sufrido enfermedades por causas familiares, 2010	107

Tabla IV.9. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según disponibilidad de tiempo para realizar ejercicios, 2010.....	108
Tabla IV.10. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según tiempo dedicado a actividades físicas, 2010	108
Tabla IV.11. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según comidas realizadas diariamente, 2010	109
Tabla IV.12. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según si comen a las horas adecuadas, 2010	109
Tabla IV.13. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según dejan de realizar comidas por motivos laborales, 2010.....	110
Tabla IV.14. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según dejan de realizar comidas por motivos familiares, 2010	110
Tabla IV.15. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según la jefatura del hogar, 2010.....	114
Tabla IV.16. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según la repartición de responsabilidades en el hogar, 2010	115
Tabla IV.17. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según si el embarazo condiciona el área laboral, 2010	116
Tabla IV.18. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según si el área laboral condiciona el quedar embarazada, 2010	116
Tabla IV.19. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según si tienen hijos, 2010.....	117
Tabla IV.20. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según la cantidad de hijos, 2010.....	117
Tabla IV.21. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según el cuidado de menores de 15 años durante la jornada laboral, 2010	118
Tabla IV.22. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según el cuidado de menores de 15 años durante la jornada laboral y fuera del horario escolar del hijo/a, 2010.....	119
Tabla IV.23. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según el cuidado esporádico de menores de 15 años durante la jornada laboral, 2010.....	120
Tabla IV.24. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según el cuidado diario de menores de 15 años fuera de la jornada laboral, 2010	120
Tabla IV.25. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según el cuidado de personas dependientes durante la jornada laboral, 2010	121

Tabla IV.26. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según el cuidado de personas dependientes fuera de la jornada laboral, 2010	122
Tabla IV.27. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según la disponibilidad de tiempo libre, 2010	123
Tabla IV.28. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según tiempo dedicado a actividades recreativas, 2010	124
Tabla IV.29. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según horas de trabajo diario, 2010	125
Tabla IV.30. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según si trabaja algún sábado y/o domingo, 2010.....	127
Tabla IV.31. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según su prolongación de jornada laboral semanalmente, 2010.....	128
Tabla IV.32. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según trabajo realizado en el domicilio, últimas 4 semanas, 2010	128
Tabla IV.33. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según las horas dedicadas a actividades familiares, 2010	131
Tabla IV.34. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según la dificultad para permisos laborales por causas familiares, 2010	132
Tabla IV.35. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según cumplimiento de la empresa según la ley, 2010	136
Tabla IV.36. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según los beneficios extras que le ofrece la empresa donde trabaja, 2010.....	138

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro III.1. Resumen de la variables utilizadas en la investigación	78
Cuadro III.2. Variables de la investigación	86
Cuadro III.3. Codificación del instrumento.....	89
Cuadro III.4. Codificación del instrumento.....	90
Cuadro III.5. Codificación del instrumento.....	90
Cuadro III.6. Codificación del instrumento.....	91

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico IV.1. Caracas: Total de mujeres en altos cargos según el nivel académico, 2010.....	98
Gráfico IV.2. Caracas: Total de mujeres en altos cargos según la situación conyugal, 2010.	100
Gráfico IV.3. Caracas: Total de mujeres en altos cargos que sufren trastornos de salud, 2010	103
Gráfico IV.4. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según frecuencia con que prolongan su jornada laboral semanalmente, 2010.....	112
Gráfico IV.5. Caracas: Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según el grado de satisfacción laboral, 2010.....	129
Gráfico IV.6. Caracas: Nivel que perjudica la maternidad en la trayectoria profesional de mujeres en altos cargos, 2010.....	135

RESUMEN

Motivados por lo que ha sido el importante crecimiento de la mujer en la vida laboral en los últimos años, se realizó un estudio descriptivo y análisis del logro de la conciliación familiar y laboral de mujeres con cargos de alta responsabilidad en las empresas privadas del área Metropolitana de Caracas. Interesados en conocer cómo las mujeres que están en edades donde sufren cambios en el ámbito familiar, adquieren más responsabilidades en su trabajo y cómo pueden manejar ambas situaciones, de manera que puedan llevar una vida equilibrada y ser exitosas en ambos ambientes.

El estudio se sustentó en investigaciones previas y teorías que se han realizado en varios países del mundo con respecto al tema del Balance Vida-Trabajo, incluyendo las Políticas Conciliatorias implantadas por las empresas para fomentar dicho equilibrio. Se analizó una población de 140 mujeres, número total de empleadas que se encontraba laborando para el momento de la investigación en las empresas privadas del área Metropolitana de Caracas afiliadas a la Cámara de Comercio de Caracas.

El instrumento utilizado fue la encuesta, que permitió recoger información valiosa de aspectos que fuentes estadísticas, normalmente no recogen, puesto que estuvo enfocada en conocer la conciliación de la vida familiar y laboral. Para obtener el instrumento final, se aplicó a un grupo de 10 mujeres escogidas estratégicamente una prueba piloto, que nos permitió ampliar, complementar, realizar cambios, modificar, cerrar preguntas, quitar unas y agregar otras, hasta que se decidió cambiar la encuesta hasta obtener la encuesta aplicada.

La investigación, tuvo un Nivel Exploratorio-Descriptivo, por los elementos y objetivos que se persiguieron dentro de la misma. El procesamiento y análisis se realizaron con el programa estadístico SPSS vs 17.0. Se intentó estudiar si se logra un adecuado balance entre la vida familiar y profesional. Se obtuvieron resultados de gran interés, se presentaron propuestas que pueden ser de ayuda para las mujeres con participación laboral y que no escapen de tener una vida familiar en conjunto, para que logren el Balance Vida-Trabajo.

PALABRAS CLAVES: Mujeres, Familia, Trabajo, Balance Vida-Trabajo, Políticas Conciliatorias.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es el resultado de una investigación que se realizó a una población de 140 mujeres que desempeñan cargos con alto nivel de responsabilidad en las empresas privadas del área Metropolitana de Caracas afiliadas a la Cámara de Comercio de Caracas para el año 2010. Se intentó estudiar el logro de un adecuado Balance entre la Vida Personal/Familiar y la Vida Profesional en las mujeres que desempeñan cargos de alto nivel de responsabilidad, tomando en consideración las dificultades que puedan presentar, el desarrollo de la mujer en la empresa y la continuidad que le irá dando a su equilibrio personal y laboral y así mismo los principales logros que obtenga en ambos ámbitos.

En el Capítulo1, se desarrollan aspectos asociados a la presentación y planteamiento del problema objeto de estudio, así como también la justificación que nos motivó y orientó para la elaboración y desarrollo de este trabajo de investigación. Luego se describe el objetivo general y los objetivos específicos que permiten abordar desde diferentes perspectivas lo que será el logro del Balance Vida-Trabajo de las mujeres venezolanas que tienen cargos con alto nivel de responsabilidad que trabajan en las empresas privadas del área Metropolitana de Caracas afiliadas a la Cámara de Comercio.

En el Capítulo 2, se describen los antecedentes que guardan alguna vinculación con el problema planteado orientados a enmarcarnos dentro de un contexto de la realidad social, para así pasearnos por las etapas más relevantes y que dieron origen a la integración de la mujer en el área laboral y su continuidad a través del tiempo a nivel mundial y para nuestro interés específico en Venezuela. También, enfocamos nuestro punto de vista a explicar el problema planteado con un conjunto de conceptos, exponiendo el mundo laboral de la mujer, describiendo los determinantes de la presencia de la mujer en el ámbito laboral como son los individuales, laborales y contextuales, las seis áreas principales de la vida (mentales, físicas, espirituales, familiares, sociales y laboral/financiera) que deben estar en equilibrio para que la mujer intente lograr el Balance Vida-Trabajo.

Para finalizar el capítulo, hacemos referencia a las políticas conciliatorias empresariales y del Estado existentes en el mundo laboral, las cuales son una herramienta a

favor de la mujer que desempeña un cargo de alta responsabilidad para intentar conciliar su vida familiar y profesional.

En el Capítulo 3, se explica la forma cómo se obtuvieron los datos, se presenta la metodología que fue utilizada para poder recopilar la información necesaria para responder la pregunta de investigación. Se utilizó como instrumento, la encuesta que se le aplicó a 140 mujeres activas laboralmente y que permitió recoger datos valiosos de aspectos que las fuentes de información estadísticas normalmente no recogen puesto que estuvo enfocada en conocer la conciliación de la vida familiar y la vida laboral de las mujeres que tienen cargos con alto nivel de responsabilidad en las empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

Para obtener el instrumento final presentado en la investigación, se aplicó a un grupo de 10 mujeres escogidas estratégicamente una prueba piloto, que nos permitió ampliar, complementar, realizar cambios, modificar, cerrar preguntas, quitar unas y agregar otras, hasta que se decidió cambiar la encuesta hasta obtener la encuesta aplicada. Esta encuesta final fue validada por un juicio de expertos quienes aprobaron la pertinencia, la redacción y la adecuación de los indicadores que componen el instrumento, dando como resultado que este era congruente y claro. La investigación aquí presentada, tuvo un Nivel Exploratorio-Descriptivo, por los elementos y objetivos que se persiguieron dentro de la misma. Para la recolección y procesamiento de datos se hizo uso del Programa Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versión 17.0, este software seleccionado se utiliza para realizar cálculos estadísticos, permitiendo describir o generalizar datos arrojados en investigaciones, el cual conlleva al análisis de los datos. (Fidalgo, 2003). Nos basamos en el método de estudio de casos y el análisis de contenido.

En el Capítulo 4, se presenta el procesamiento y el análisis de los resultados el cual se realizó mediante el uso de la estadística descriptiva. Se intentó estudiar si se logra un adecuado Balance entre la Vida Personal/Familiar y la Vida Profesional en las mujeres con altos niveles de responsabilidad que trabajan en empresas ubicadas en el área Metropolitana de la Ciudad de Caracas y que están adscritas a la Cámara de Comercio de Caracas.

Por último en el Capítulo 5, se obtuvieron y se presentan los resultados extraordinarios y que fueron de gran interés, presentamos también algunas propuestas que pensamos pueden

ser de gran ayuda a todas aquellas mujeres con participación laboral y que no escapan de tener una vida familiar en conjunto para que logren el Balance Vida-Trabajo y las cuales compartimos en este trabajo.

El tema de investigación es muy actual y no debe ser ignorado por el Estado, el mundo empresarial ni la sociedad, ya que simplemente forma parte de una realidad que es imposible de escapar. Las empresas y el Estado deben crear, ofrecer estrategias y herramientas que ayuden a su personal a lograr el Balance Vida-Trabajo por ser parte importante en el avance de sus metas y por otro lado, la sociedad, en nuestro caso particular las mujeres venezolanas que desempeñan cargos con altos niveles de responsabilidad, deben enfocarse en el logro de este balance para poder cumplir todos sus roles de vida a la vez.

Es por ello que se nos hace un tema de gran interés, buscando también que los resultados de la investigación sean de utilidad y provecho para las empresas y mujeres venezolanas que desempeñan cargos de alta responsabilidad.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Balance Vida-Trabajo de las Mujeres que Desempeñan Cargos de Alto Nivel de Responsabilidad que Trabajan en Empresas Privadas del Área Metropolitana de Caracas

A lo largo de las dos últimas décadas ha venido ocurriendo uno de los fenómenos sociodemográfico más importante de la segunda mitad del siglo XX, que es la incorporación de la mujer al mundo de trabajo. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en su informe del 2008, indica que es notorio el aumento de la participación femenina en el ambiente corporativo, la cual se debe a varios factores de cambio, tanto económicos como culturales (OIT, 2004a).

Datos aportados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirman de igual forma que la feminización en la fuerza laboral es uno de los fenómenos más relevantes ocurridos en los mercados laborales en las últimas décadas. (OIT, 2008; Valenzuela & Reinecke, 2000).

A nivel mundial, el número de mujeres que trabaja alcanzaba para el año 2003 el mayor registrado en la historia: de los 2.8 billones de personas que trabajan, 1.1 billones eran mujeres. A los inicios del siglo XXI, las mujeres conforman más del 40% de la fuerza laboral

mundial, aunque con grandes diferencias entre los países desarrollados y los países en vías de desarrollo (OIT, 2004a).

En la misma línea, la OIT reporta que para el año 2009, en el informe “*Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres, Marzo de 2009*”, las féminas representaban el 40,5 % de la participación de la fuerza de trabajo mundial, frente a un 39,9 % en 1998. Es decir, la participación laboral de la población femenina adulta aumentó en 1,2 puntos porcentuales en los últimos diez años.

Esta participación mundial abarca por supuesto a América Latina, región que para el 2008, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el informe “*Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*”, reporta un crecimiento que llegó al 53% en el año 2008. En la actualidad, hay más de 100 millones de mujeres insertas en el mercado laboral de la región, lo que constituye un nivel inédito. El masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo ha tenido efectos importantes en la riqueza de los países, el bienestar de los hogares y la disminución de la pobreza.

El primer Boletín del año 2009, preparado en conjunto por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), llamado “Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe” reporta que este aumento, interanual fue más acentuado en países como Colombia, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela.

De los datos obtenidos de la participación femenina a nivel mundial y en América Latina pasamos a la participación femenina específicamente en Venezuela ya que es el país que trabajaremos en la investigación. El Programa de las Naciones Unidas en Venezuela (PNUD), reporta que en Venezuela la participación para el año 2008 es del 47,2 % (DENU: División de Estadística de las Naciones Unidas).

El Instituto Nacional de Estadística (INE) reporta que para Venezuela en el año 2009, la actividad femenina aumentó un 1.3% para ubicarse en un 48.5%.

Este aumento de la participación de la mujer en el ámbito laboral va más allá, es decir, ellas no se conforman sólo con pertenecer al mundo del trabajo sino que además buscan ocupar cargos con altos niveles de responsabilidad, que a efectos de la presente investigación englobaría a todos aquellos cargos que dirigen, gestionan y que poseen incidencia en las decisiones estratégicas de los asuntos de la empresa u organización.

A nivel mundial, en el 2009 el promedio de participación femenina en altos cargos de responsabilidad en las principales empresas privadas alcanza el 24%. Los más altos porcentajes de mujeres en la alta dirección se registran en Filipinas (47%), Rusia (42%) y Tailandia (38%), mientras que los más bajos se encuentran en Dinamarca (13%), Bélgica (12%) y Japón (7%). En América Latina esta cifra se ubica en un 28%¹, (World Economic Forum, 2009).

América Latina en comparación con la década anterior, ha sufrido una variación considerable en la composición de determinados sectores ocupacionales. Es muy notable el incremento en la participación femenina en puestos de altos cargos de responsabilidad. Particularmente en el total de mujeres con participación laboral en cargos con altos niveles de responsabilidad sin incluir a los hombres, destacan por la variación de sus porcentajes en el primer lugar, Venezuela con el 22,9 % en 1999 y el 57, 1% ahora en el 2009, luego Brasil de 17,3% en 1999 pasó a el 63,3% en el 2009 y Uruguay con un porcentaje del 28,2% para 1999 pasando al 63,7% para el 2009 (PNUD, 1999 y 2009).

Guadalupe Hernández (2009), analiza en su artículo “Mujeres ganan espacio en puestos gerenciales” que:

"Empleadores de todo el mundo han reconocido que la mujer tiene más capacidad de gestión y ejerce menos lucha de poder, además de poseer una visión más global, elementos que han rendido frutos de éxito en el crecimiento de las empresas. Más allá del mero reconocimiento, se sabe que las grandes multinacionales destinan una cuota de género en la contratación de puestos ejecutivos."

¹ El estudio considera a 36 economías del mundo y en el caso de América Latina incluye a: México, Argentina y Brasil, y en 2009 se incluyó a Chile. La cifra es idéntica a lo reportado en 2007 y levemente superior al 19% registrado en 2004.

Una de las mayores empresas de servicios profesionales del mundo Deloitte Touche Tohmatsu, en el 2009 reporta que:

“En la competencia por ganar reconocimiento y escalar en puestos de liderazgo las mujeres tienen una doble tarea; por un lado lidiar con organizaciones donde predomina el pensamiento machista y por otro enfrentar los estereotipos que surgen alrededor de su rol de madre”.

Deloitte (2009b), señala que:

“La mujer ejecutiva actual, puede incursionar con éxito en diversas industrias y en puestos de gran responsabilidad”.

En el caso venezolano destacan los *Papeles de Trabajo del IESA* de Arango, Viveros y Bernal (1995), Hanes de Acevedo (1993), y Garbi (1993). De la lectura de estos trabajos se desprende, entre otras cosas, que las interconexiones entre el sexo, la carrera gerencial, y la presencia de la mujer en las organizaciones son complejas y pueden analizarse desde distintos puntos de vista. Por ejemplo, se ha argumentado fehacientemente la existencia de estereotipos según los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos diferentes, que marcan las características y las condiciones de éxito de sus carreras gerenciales. Otros puntos de vista sugieren que, a pesar de estos estereotipos, la realidad es que los hombres y mujeres que ocupan altos cargos no muestran diferencias significativas en cuanto a sus estilos de vida y sus estilos y estrategias gerenciales.

El trabajo profesional –y especialmente el de alto nivel de responsabilidad– se caracteriza a menudo por las largas horas que hay que dedicarle para conseguir reconocimiento y eventuales ascensos. Un obstáculo sumamente real en la práctica para que las mujeres alcancen puestos de alto nivel es la responsabilidad que llevan sobre sus hombros de cuidar de sus hijos y de realizar las tareas de sus hogares.

Las políticas y estructuras de promoción en las empresas están pensadas con frecuencia para destacar el período comprendido entre los 30 y los 40 años de edad como el más importante para el desarrollo de una carrera, pero estos años son precisamente los que exigen

una dedicación más intensiva al cuidado de los hijos. Así, las mujeres que quieren tener a la vez una familia y una carrera han de hacer auténticos malabarismos con pesadas responsabilidades en ambas esferas.

El análisis que pueda hacer una empresa al respecto es todavía más sutil aún porque, incluso las mujeres que no tienen responsabilidades familiares son vistas como madres *potenciales*, con el resultado de que a menudo se presta menos atención a las inversiones requeridas para ofrecerles formación y oportunidades de progresar en sus carreras que la que se les brinda a los hombres que desempeñan su mismo trabajo, lo cual reduce sus oportunidades de ascender más adelante a los puestos más altos.

Por lo tanto, esta incorporación de la mujer en el mercado laboral independientemente del cargo que ésta ocupe trae consecuencias y alternativas en su entorno, es decir, el rol que cumple la mujer en la familia se ha transformado, ya que, su participación en las labores domésticas ha tenido que dar paso a su desarrollo profesional mediante la educación superior y sus acciones en actividades extradomésticas. Esta doble faceta puede ser o no una doble carga para la mujer, dependiendo del comportamiento de los determinantes de la ocupación.

Para el volumen de mujeres que ha accedido a estas esferas, el camino no ha estado exento de algunos costos y consecuencias, representados principalmente en fricciones de índole cultural o bien relacionadas a la postergación de otros ámbitos importantes de la vida como el cuidado y atención familiar, cuestión que para la muchas mujeres es tan fundamental como el desarrollo profesional que deciden emprender. En este escenario, se da el caso de mujeres expuestas a una sobrecarga de trabajo importante donde deben cumplir una especie de “doble jornada” asumiendo roles en diversos frentes que no permiten la plena compatibilización de sus actividades. Esto se da porque en el escenario actual, las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de tareas domésticas. Tampoco se ha producido un aumento significativo en la provisión de servicios públicos en apoyo a estas tareas, como tampoco la reorganización de la vida social (PNUD 2009).

Es este grupo de mujeres que con participación en el mundo laboral, además haciéndolo a niveles de altos cargos de responsabilidad y combinándolo con la vida personal y

familiar, el que nos impulsa a realizar la investigación, ya que nos parece un grupo que tiene muchas exigencias tanto a nivel profesional como a nivel personal y familiar, entonces, nos interesa enfocar el estudio en determinar si estas mujeres tienen la tendencia a lograr el Balance Vida-Trabajo.

Encontrar un equilibrio entre el trabajo y la familia es evidentemente un problema para las mujeres en el mundo entero, aunque puede ser exacerbado en culturas más centradas sobre la familia, donde se espera que las mujeres cuiden a su hogar, a su marido y a sus niños, y donde se espera que los hombres provean el dinero necesario para la vida de toda la estructura familiar (Valdivieso, 2004).

Valdivieso (2004), estima que el acento puesto sobre la familia en los países de América Latina asegura la disponibilidad de servicios de atención a los niños que permiten a las mujeres que desean permanecer en la vida activa conciliar sus horarios de trabajo con sus obligaciones familiares. Constató igualmente que ellas tomaban decisiones para establecer prioridades respecto al trabajo y al hogar cuando ascendían en la escala jerárquica corporativa, de tal forma que, al alcanzar los puestos superiores de dirección, ya habían encontrado los medios para conciliar el trabajo y el hogar.

El Balance Vida-Trabajo suponemos que es el estado ideal para cualquier persona, sea hombre o mujer. Ese estado ideal en la mujer se lograría cumpliendo con todos sus roles (hija, hermana, esposa, madre) y además con sus responsabilidades laborales. Si la vida laboral y personal no se encuentra en adecuado balance, el nivel de estrés que se pudiese sufrir es probablemente alto y suponemos que sería un obstáculo para descuidar uno de los dos ámbitos y/o crear un impacto negativo en la salud personal.

Enfocándonos en la bibliografía revisada nos atrevemos a inferir que en la actualidad lograr el Balance Vida-Trabajo es cada vez más importante, en particular para las mujeres que deben enfrentar más tensiones que los hombres, y especialmente aquellas que se encuentran en puestos de alto nivel en la búsqueda de realización, tanto en el trabajo como la familia.

Pensamos entonces que después de la familia, los aspectos de mayor relevancia para las mujeres son el trabajo y su vida social. La situación de la mujer que desempeña un cargo

de alta responsabilidad presenta a nuestro modo de ver, diversos aspectos de interés y reflexión de importancia para la investigación.

Finalmente, es de nuestro interés, indagar si la mujer que trabaja en las empresas privadas del área Metropolitana de Caracas tiene la tendencia a lograr el Balance Vida-Trabajo.

Nos preguntamos ¿Cómo son las mujeres venezolanas que desempeñan cargos de alta responsabilidad?, ¿Existe diferencia entre su desarrollo profesional y su desarrollo personal?, ¿Existen elementos en común? Son éstas preguntas la que nos llevan finalmente a buscar la respuesta a la interrogante del problema fundamental de esta investigación ***¿Logran las mujeres que desempeñan cargos de alta responsabilidad en empresas ubicadas en el área Metropolitana de la Ciudad de Caracas la tendencia al adecuado Balance entre la Vida Personal/Familiar y la Vida Profesional?***

La respuesta a esta pregunta nos permitirá obtener información relevante acerca del logro al Balance Vida y Trabajo en las mujeres, así como proporcionar herramientas útiles a las mujeres y a las empresas venezolanas, con respecto a las políticas conciliatorias necesarias para contribuir con el logro del balance. Así como también, este estudio sirve de base a otras investigaciones que puedan ahondar sobre este aspecto y profundizar más en el estudio de mujeres en su desenvolvimiento tanto profesional como personal y la situación del mercado laboral para ellas y el desempeño de un alto cargo, ofreciendo información para futuras investigaciones.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se presentará el Objetivo General y los Objetivos Específicos que permitirán dar respuesta a la interrogante planteada en la investigación y en la orientación para el desarrollo del estudio.

Objetivo General

Determinar si las mujeres que desempeñan cargos de alta responsabilidad en Empresas ubicadas en el Área Metropolitana de la Ciudad de Caracas tienden al adecuado Balance entre la Vida Personal/Familiar y la Vida Profesional.

Objetivos Específicos

- Identificar los elementos más significativos que intervienen en la relación Vida-Trabajo de la mujer que desempeña un cargo de alta responsabilidad en empresas ubicadas en el Área Metropolitana de la Ciudad de Caracas.
- Describir las características más relevantes en cuanto al área individual, familiar y laboral de la mujer que desempeña un cargo de alta responsabilidad en empresas ubicadas en el Área Metropolitana de la Ciudad de Caracas.
- Medir a través de un instrumento (encuesta) si la mujer que desempeña cargos de alta responsabilidad en empresas del Área Metropolitana de la Ciudad de Caracas tiende al adecuado Balance Vida-Trabajo.
- Identificar las características individuales, familiares, laborales y áreas que permiten medir si la mujer que desempeña cargos de alta responsabilidad en empresas del Área Metropolitana de la Ciudad de Caracas tiende al adecuado Balance Vida-Trabajo.
- Interpretar y exponer los resultados obtenidos con respecto al logro del adecuado Balance Vida-Trabajo de las mujeres que desempeña cargos de alta responsabilidad en empresas del Área Metropolitana de la Ciudad de Caracas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Bases Teóricas de la Investigación

En este Capítulo, trabajaremos con una serie de elementos conceptuales que nos servirán de base para el estudio del Balance Vida-Trabajo de las mujeres con cargos de alta responsabilidad que trabajan en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas. Además, mencionaremos estudios previos relacionados con el tema que guardan alguna vinculación con el problema planteado y de los que tomaremos como guía parte de sus resultados.

Se mencionarán diferentes enfoques y datos usados para interpretar la presencia de la mujer en el mercado laboral, haciendo énfasis en los aplicados a las mujeres con cargos de alta responsabilidad pues son un grupo con características importantes e interesantes para estudiar. Los datos analizados nos ayudan a comprender la manera como la mujer se inserta en el mercado laboral a partir de sus rasgos individuales y familiares, revisaremos factores asociados a la combinación de los roles que la mujer trabajadora presenta como lo son vida laboral y familiar, describiremos los determinantes de la presencia laboral femenina y las áreas principales de la planificación del balance Vida-Trabajo, con la finalidad de llegar al punto importante de la investigación que es determinar si las mujeres que presentan altos cargos de responsabilidad tienden a lograr el Balance Vida-Trabajo.

Finalmente, daremos nuestro punto de vista a aspectos que ayudan a comprender, describir y lograr el Balance Vida-Trabajo.

2.1 Antecedentes

En la búsqueda de información sobre documentación vinculada con el presente trabajo existen estudios realizados en diferentes países del mundo con relación a nuestro tema en estudio. Entre ellos tenemos, el estudio realizado en Madrid, España por Alfonso Alba Ramírez y Gema Álvarez Llorente en el año 2004 titulado “Actividad Laboral de la Mujer en Torno al Nacimiento de un Hijo” cuyo objetivo fue ver como la mujer logra llevar la maternidad y el trabajo y las mujeres que retrasan la maternidad.

Los datos corresponden a la Encuesta de Población Activa (EPA), se utilizó una muestra de 60.000 hogares, la técnica que se empleó para la recolección de la información fue el Modelo de duración en tiempo discreto que utiliza una función matemática llamada log-verosimilitud muestral y como instrumento se realizó la encuesta.

En la investigación se estudió el comportamiento laboral de las mujeres en el entorno de tiempo que rodea el nacimiento de un hijo en España. El análisis está basado en la estimación de modelos de duración en tiempo discreto usando datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Los resultados indican que las mujeres paradas, las que ocupan peores empleos y las que poseen menor capital humano son las que tienden en mayor medida a cambiar de situación laboral. Otros factores relevantes son el número de hijos, la presencia de familiares dependientes en el hogar.

La relación que guardan estos antecedentes con el trabajo de investigación, es que nuestra investigación tocará los puntos del comportamiento laboral de la mujer incluyendo los momentos anterior y posterior al nacimiento de un hijo. Investigaremos si la llegada de un nuevo hijo incrementa la productividad de la mujer en el hogar y, en consecuencia, eleva el valor de su tiempo fuera del mercado de trabajo o no.

Otra investigación realizada es la titulada “Estrategias Personales para la Planificación del Balance Vida-Trabajo” realizada por Spidal, D., en el año 2007, cuyo objetivo principal fue encontrar el equilibrio entre el trabajo, la vida y planificación para la mejora de las seis áreas principales de la vida. Estas seis áreas principales de la vida son mentales, físicas, espirituales, la familia, social, y la carrera/financiero.

El estudio, utilizó una muestra de 80 personas, la técnica que empleó para la recolección de la información fue un diario de campo y como instrumento una encuesta.

Entre las conclusiones destaca la propuesta de seis áreas principales de la vida que si se mantienen en equilibrio permiten lograr el Balance Vida-Trabajo. También proponen una planificación personal estratégica para mantener en equilibrio ambas facetas de la vida como lo son la vida personal y la laboral. El autor recomendó hacer un diario de control o una planificación de las cosas que se realizan en la vida cotidiana y la vida laboral. Aconsejó escribir los objetivos que logró cada persona encuestada para categorizarlos y dar como aporte esas estrategias personales y profesionales como elementos bases para la planificación estratégica para una vida equilibrada.

La relación que guardan estos antecedentes con el trabajo de investigación aquí propuesto, es que nos enfila a tener claro cuáles son las áreas que se deben medir para que una persona con vida laboral y familiar logre el balance entre ambas.

Por otra parte, revisamos la tesis realizada en el año 2008 por Carrillo, A. y De Faria, D., cuyo título es “Análisis de la Ocupación Femenina en Venezuela y Aproximación del Balance entre Familia y Trabajo 2007”. Su objetivo general fue “Describir y analizar el comportamiento de las características individuales, familiares y laborales de las mujeres ocupadas para el 2007 en Venezuela, las cuales permitirán conocer los aspectos que pueden inhibir su inserción en el mercado laboral con miras a lograr una aproximación sobre el balance entre familia y trabajo” (Carrillo, A. & De Faria, D., 2008).

Se hizo uso del modelo de Regresión Logística, pudieron conocer la probabilidad de ocupación femenina a partir de las características que mostraron mayor influencia en la Encuesta de Hogares por muestreo del año 2007.

Este antecedente es valioso para nuestra investigación debido a que en él se describe el comportamiento de las características individuales, familiares y laborales de las mujeres ocupadas para el año 2007, puntos que son importantes en el presente trabajo y por lo tanto serán tratados.

Entre las conclusiones del estudio destacan puntos interesantes para la presente investigación, como son en el área laboral con participación femenina, la tasa de ocupación femenina que se ha incrementado considerablemente tanto en Latinoamérica como en Venezuela y que cada vez la diferencia entre la ocupación de hombres y mujeres es menor a pesar de que los niveles del hombre son superiores. También plantean que el hecho de que las mujeres decidan incorporarse al mercado laboral no conlleva a que ésta deje de participar o encargarse de las responsabilidades familiares y del hogar. Por la parte familiar, corroboran que la tendencia tradicional de abandonar el trabajo cuando crece la familia y al llegar los hijos cada vez se está haciendo menos costumbre para las mujeres.

Siguiendo la línea de investigación, en Australia fue realizado un estudio por Lixia Qu para el año 2008 llamado “Trabajo y Balance Familiar” referido principalmente a la disminución de la brecha en la participación laboral entre hombres y mujeres y a la idea de las parejas en aplazar el tener hijos o tener menos hijos de los que prefieren.

La investigación explica la participación creciente de mujeres en el mundo laboral en Australia. El autor declaró que el hueco que existía en la participación laboral entre hombres y mujeres se ha disminuido con la creciente participación laboral de mujeres.

Por otra parte, explica que algunas parejas aplazan tener hijos o tienen menos niños de los deseados, ya que le dan prioridad a la participación laboral, mientras que las mujeres y hombres que ya son padres han tenido que reducir sus horas de trabajo para encontrar la conciliación entre el trabajo y la familia. El autor acentuó que la experiencia de múltiples familias transitorias, es decir, dejar a los niños en centros de cuidado o con personas diferentes al núcleo familiar puede ser más dañino para los niños que la vida exclusiva con los padres.

La relación que guarda este antecedente con el trabajo de investigación, es que nos da información de lo que está ocurriendo en algunos países y específicamente en Australia con respecto a la decisión de la participación laboral y el tener hijos, la cual nos parece interesante y son dos puntos que se tomarán en cuenta en el trabajo propuesto, con el fin de obtener resultados de un grupo de mujeres venezolanas que ya teniendo participación laboral importante, nos informaran si han tenido o no que aplazar el tener hijos y de ya tenerlos si ellas logran conciliarlo con el trabajo.

Del mismo país y año, se encuentra el trabajo realizado por O'Neill, Brian y O'Neill, Marjorie, titulado “ Los factores que influyen en las empresas minoritarias de Australia sobre los beneficios logrados por la licencia de maternidad en sus empleados” cuyo propósito fue identificar los factores claves que influyeron en la opción de prestar o no la licencia de maternidad remunerada como beneficio para sus empleados.

Se trabajó con una muestra de siete empresas Australianas, la técnica que empleó para la recolección de la información fue la entrevista semi-estructurada. Entre las conclusiones destaca que los resultados obtenidos revelan un alto grado de variación entre las empresas minoritarias en su enfoque de la gestión de recursos humanos, identificaron los factores claves que influyen en la opción de prestar o no la licencia de maternidad remunerada como beneficio para sus empleados y aportaron la información necesaria para que las empresas estandaricen sus ayudas empresariales, en particular la de maternidad.

La relación que guardan estos antecedentes con el trabajo de investigación, es que nos proporciona información sobre la licencia de maternidad que aplican las empresas de otros países y muestra los resultados muy favorables que el aporte de este beneficio trae para las mujeres que trabajan en dichas empresas, datos que utilizaremos para sustentar nuestra investigación.

Otra tesis investigada fue la titulada “Prácticas para el Logro del Balance Calidad de Vida/Trabajo en Grandes Empresas del área Metropolitana de Caracas” realizada por Álvarez, K., en el año 2009, cuyo objetivo fue “Realizar un Diagnóstico acerca de la situación actual de las prácticas para el logro del Balance Calidad Vida/Trabajo en Grandes Empresas del Área Metropolitana de Caracas”

En la investigación se identificaron y describieron las prácticas realizadas para lograr un balance entre el ámbito de la vida personal y el de la vida profesional. El autor destaca que las prácticas necesarias para lograr el balance están constituidas por programas de flexibilidad laboral, tiempo libre remunerado y no remunerado, salud y bienestar laboral, cuidado de los familiares, compromiso de la gerencia y compromiso con la comunidad.

Se utilizó una muestra de 20 empresas ubicadas en el área metropolitana de Caracas a las que se le aplicó una encuesta conformada por preguntas cerradas y abiertas, esto se realizó con la finalidad de identificar una lista de prácticas existentes en las organizaciones que estén orientadas hacia el logro del balance vida-trabajo, determinando si están presentes o no y cómo son llevadas a cabo estas prácticas dentro de las estructuras organizacionales.

La relación que guarda este antecedente con la presente investigación es que nos interesa ver como las prácticas estudiadas para lograr el Balance Vida-Trabajo son aplicadas por las empresas y aprovechadas por las mujeres para facilitar su vida y ayudarlas a lograr la conciliación en su vida familiar y su vida profesional.

La importancia que nos aportan estos trabajos es que, principalmente fueron una guía a seguir con respecto al tema que tratamos en la investigación como lo es el Balance Vida-Trabajo, además nos impulsan a continuar investigando sobre el tema, que es de importancia mundial, es actual y de mucho interés entre los altos ejecutivos de las empresas, porque estos se están dando cuenta que su recurso fundamental y más importante es el recurso humano, como diría Greer (1996) “sin gente no hay organización” y finalmente nos aportaron puntos de gran utilidad a tratar y desarrollar.

2.2 La Participación Femenina en el Mercado Laboral

El tema de la incorporación de la mujer en la actividad productiva, sus características, su importancia, ha sido abordado desde múltiples y diversos enfoques teóricos. Resulta necesario atribuir valor a las actividades femeninas relacionadas con la producción de subsistencia del hogar, tener mayor conocimiento sobre el rechazo y concentración de la participación de la mujer y el comportamiento de los denominados condicionantes del trabajo femenino en diferentes contextos sociales y económicos, aspectos que unidos al nivel que logra obtener la mujer en este ámbito al llegar a participar en cargos que presentan mucha responsabilidad y asociados a su vida familiar son los que nos motivan e impulsan a el estudio del Balance Vida-Trabajo de estas mujeres.

Cada vez hay más mujeres que pasan la mayor parte de su vida en un empleo asalariado. Sin duda, uno de los cambios más notables que se han producido en los últimos cincuenta años, ha sido el rápido incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo. A nivel mundial, los índices de actividad económica de las mujeres han pasado de un 54% en 1950 a un 66% en 1990, y las proyecciones prevén que alcancen casi un 70% en el año 2010. En las regiones más desarrolladas, el crecimiento ha sido aún más rápido, partiendo de una tasa inicial más baja de un 47% que previsiblemente pasará del 80% en el año 2010 (OIT, 1997).

Al igual que en los países desarrollados, los niveles de participación laboral femenina varían sin relación definida con el modelo predominante en el país, desde tasas globales en torno de 40% - 42% en el tramo de 20 años de edad más (Argentina, Costa Rica, Chile, México y Uruguay) hasta las de 50% - 55% (Bolivia, Colombia), pasando por las de 44% - 48% (Brasil y Venezuela). Después de dos o más décadas de crecimiento sostenido, la participación laboral femenina ha alcanzado tasas muy similares a las registradas en la mayoría de los países desarrollados, pero con una máxima en las edades en que la mujer casada y con hijos tiene una mayor carga de trabajo doméstico no remunerado, y sin llegar a los niveles de actividad laboral superiores a 60% que exhiben Dinamarca, Finlandia y Suecia (León, 2000).

León (2000) indica que en los países latinoamericanos, la participación laboral femenina ha sido impulsada por una secuencia acumulativa de cambios:

- Transformaciones demográficas y culturales asociadas a la migración masiva campo-ciudad, el acceso a la educación formal y la exposición a la cultura urbana, que influyeron en el descenso de la fecundidad, el número de hijos por hogar y el tamaño de éste, en particular a partir de las décadas de 1960 y 1970;
- Posteriormente, en los años ochenta, la crisis de la deuda provocó un alto desempleo y la caída de los salarios reales, cuyo efecto combinado impulsó la incorporación de la mujer al trabajo en forma más estable y prolongada, así como un aumento del número de hogares con dos adultos empleados;

- Finalmente, la reestructuración productiva y del empleo sectorial, que en unos casos dio lugar a mayores oportunidades de empleo y mejoras de los ingresos laborales (Bolivia, Costa Rica, Chile), y en otros, a mayor desempleo y algunos años de aumento de los salarios (Argentina, Brasil).

A continuación se presenta la Tabla II.1, que representa el número de mujeres con participación laboral en veinte países de América Latina desde el año 1990 hasta el presente año 2010, en la que se observa que en todos los países representados el número de mujeres en el mercado laboral es ascendente y para el caso específico de Venezuela se puede observar que el crecimiento es bastante significativo ya que para un período comprendido de diez años el incremento es de un poco más del cincuenta por ciento (50%).

Tabla II.1. Mujeres ocupadas en América Latina, 1990-2010

País	1990	1995	2000	2005	2010
Argentina	4 184	5 104	6 096	7 188	8 052
Bolivia (Estado Plurinacional de)	1 017	1 253	1 553	1 817	2 126
Brasil	23 375	28 924	35 182	39 871	44 242
Chile	1 414	1 768	2 156	2 527	2 931
Colombia	4 548	6 111	7 929	9 118	10 350
Costa Rica	313	395	503	628	762
Cuba	1 380	1 482	1 537	1 695	1 848
Ecuador	882	1 332	1 818	2 143	2 519
El Salvador	528	701	907	1 099	1 304
Guatemala	496	790	1 193	1 551	1 996
Haití	1 186	1 328	1 500	1 731	2 012
Honduras	365	476	606	786	1 009
México	6 808	9 574	12 838	15 338	18 113
Nicaragua	386	508	651	792	956
Panamá	278	348	424	509	597
Paraguay	487	605	751	919	1 109
Perú	2 569	3 637	4 856	5 542	6 279
República Dominicana	821	1 095	1 395	1 622	1 861
Uruguay	515	591	666	689	724
Venezuela (República Bolivariana de)	2 091	2 520	3 010	3 717	4 474
América Latina	53 642	68 543	85 572	99 281	113 264

Fuente CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), 2010

En Venezuela, el aumento de mujeres dentro del mercado laboral se atribuye por un lado a los procesos de urbanización, modernización, mejora del proceso educativo y a los

cambios de la percepción frente al trabajo; y por otro lado debido a las consecuencias originadas por la crisis socio-económica del país, así como por los ajustes utilizados para mejora de éstas (Zúñiga, 2002).

La proporción de las mujeres en la fuerza de trabajo venezolana ha pasado de 49,5% en el 2005 a 80% en diciembre de 2009, según estadísticas de la OCEI-INE. En la Tabla II.2 se representan los indicadores globales de la fuerza de trabajo según sexo en Venezuela hasta diciembre de 2010, prestando mayor interés en las mujeres que es el caso en estudio.

Tabla II.2. Indicadores globales de la fuerza de trabajo según sexo en Venezuela Diciembre, 2009

POBLACIÓN	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	28.385.627	14.157.174	14.228.453
Activa	13.264.753	5.298.886	7.965.867
Tasa de Actividad (%)	66.2	52.6	80.0
Ocupada	12.389.605	4.903.034	7.486.571
Tasa de Ocupación (%)	93.4	92.5	94.0
Desocupada	875.148	395.852	479.296
Tasa de Desocupación (%)	6.6	7.5	6.0
Cesante	803.236	351.160	452.076
Tasa de Cesantía	6.1	6.6	5.7
Inactiva	6.758.704	4.768.672	1.990.032
Tasa de Inactividad (%)	33.8	47.4	6.0

Fuente: INE (Instituto Nacional de Estadísticas), Venezuela Diciembre 2009

De acuerdo al trabajo de María Beatriz Orlando y Genny Zúñiga "Situación de la mujer en el mercado laboral en Venezuela: participación femenina y brecha de ingresos por género"²,

² ORLANDO, M. y ZÚÑIGA, G. " Situación de la mujer en el mercado laboral en Venezuela: participación femenina y brecha de ingresos por género". *Temas de Coyuntura 41*. Publicación del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Facultad de Ciencia Económicas y Sociales, UCAB., Junio 2000.

la participación de la mujer, desde un punto de vista económico, en el mercado de trabajo se estudia a través de modelos de oferta de trabajo, y depende a su vez de su salario de reserva (costo de oportunidad de salir a trabajar). A esto también se le suma la influencia familiar acerca del uso del tiempo, es decir, la decisión por parte de las mujeres de participar en el mercado laboral, viene dado también por un acuerdo previo entre los miembros de su entorno familiar a través de un proceso de negociación.

Sin embargo, es importante destacar también que en el proceso evolutivo de participación de la mujer en el mercado laboral, aparecen otros factores igual de influyentes tales como la edad, estado civil, nivel educativo y fecundidad.

Desde un punto de vista cultural y social, se puede explicar este incremento en la participación femenina al mercado laboral como "una estrategia de sobrevivencia"³, en la cual lo que se busca con esta participación es mejorar las condiciones tanto propias como las de la familia, todo esto enmarcado bajo un contexto económico.

La evolución de la mujer que accede a un puesto de trabajo ha sido progresiva y ha tenido un comportamiento dinámico. En los últimos 20 años el 2,6 millones de mujeres activas se han incorporado al mercado laboral Venezolano. De éstas, el grupo que más ha crecido ha sido el compuesto por mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 44 años. En el primer trimestre de 1999, la creación de empleo entre las mujeres ha crecido un 6%, respecto al mismo período de 1998, según señaló el Instituto Nacional de Estadística (INE) de la República Bolivariana de Venezuela.

El incremento de la actividad femenina en el mercado laboral se debe a la fuerte incorporación de la mujer a los estudios superiores en los últimos 20 años (las mujeres con estudios universitarios suponían el 2,1% en 1977, mientras que en 1998 lo componía el 10,1%) y a la influencia procedente de Estados Unidos y de la Europa Comunitaria (INE, 1999).

³ Ídem.

Según Garbi (1993), específicamente en el caso de Venezuela, la incorporación de la mujer al ámbito laboral ha estado motivada principalmente, por necesidades económicas del país y de subsistencia del núcleo familiar, más que por una búsqueda de autorrealización, ya que en la sociedad Venezolana, como en la mayoría de las sociedades occidentales, el papel fundamental que se le ha asignado a la mujer ha sido y sigue siendo ser madre.

Muchas mujeres, aún empleadas a tiempo completo, responden que su actividad principal es la de ama de casa, no porque mientan ni porque quiera negar su condición de trabajadoras sino porque creen sinceramente que la actividad principal de una mujer es ocuparse de las labores domésticas. No es fácil para ninguna mujer combinar con éxito los roles de trabajadora, esposa y madre. Y esta debe estar dispuesta a superar obstáculos que persisten en su ambiente para lograr su cometido, que en este caso es alcanzar puestos gerenciales (Garbi, 1993).

Todas estas investigaciones permiten concluir en que ha quedado obsoleta la idea de que la mujer se tiene que quedar en casa cuidando de los niños o la de no poder acceder a puestos de responsabilidad ya que la mujer actual puede combinar ambos roles. Pensamos que para la mujer, el armonizar sus roles de madre, esposa y profesional competente, exige muchos sacrificios, entonces quizás para un número importante de mujeres venezolanas, esto no ha debido ser un impedimento para ocupar cargos de alta responsabilidad aunque la familia siga siendo la primera prioridad.

Una vez observado el panorama laboral femenino en el mundo y específicamente en Venezuela, enfocaremos esta investigación en un grupo de mujeres que tienen participación laboral, particularmente en altos cargos de responsabilidad, ya que nos parece un grupo interesante y que además no escapa de tener vida familiar por lo tanto nuestro interés se basa en indagar si ellas tienden a tener un Balance Vida-Trabajo.

2.3 Mujeres con Cargos de Altos Niveles de Responsabilidad

En este estudio se busca caracterizar a las mujeres que participan en puestos de altos niveles de responsabilidad⁴ ya que trabajaremos con aquellas que pertenecen a empresas privadas del área Metropolitana de Caracas, con el fin de determinar algunos de los factores que podrían explicar cómo esa mujer que participa en estas esferas tiende al Balance Vida-Trabajo.

Desde la perspectiva de la mujer, el poder participar en esferas de alta responsabilidad responde a una necesidad de desarrollo, que a modo particular, no debería verse restringida por la condición sexual (Pizarro, O. y Guerra, M.; 2010).

Sin embargo, la OIT en el 2010, muestra cifras importantes que reflejan la existencia de un colectivo a considerar en el mercado de trabajo, estos datos superan el 24% de mujeres en puestos de alta responsabilidad. En lo que se refiere a las comparaciones internacionales de la presencia de mujeres en puestos de altos cargos de responsabilidad, los datos de la OIT constituyen la fuente de información más completa. Las estadísticas indican que la proporción de mujeres en esas esferas aumenta con el tiempo, en las organizaciones más grandes y poderosas, el porcentaje de puestos de mayor responsabilidad ocupados por mujeres suele oscilar entre el 24% y el 34% (OIT, 2010).

Estudios realizados por la OIT en el año 2008 sobre las 70.000 empresas alemanas de mayor tamaño puso de manifiesto que el porcentaje de mujeres en altos cargos oscilaba entre el 24% y el 28%. En Brasil, una encuesta realizada en 2009 en las grandes empresas mostró que un 29% de los altos ejecutivos eran mujeres. En Estados Unidos, el porcentaje de éstas que ocupan puestos de alta dirección en las 500 mayores empresas superan el 20% en el 2009.

⁴ Cargos que dirigen, gestionan y que poseen incidencia en las decisiones estratégicas de los asuntos de la empresa u organización, estos pueden ser cargos en coordinación, gerencia, dirección, presidencia, entre otros.

El International Business Report de Grant Thornton⁵ es un estudio realizado anualmente de las opiniones de ejecutivos de alto nivel en empresas del sector privado en todo el mundo, éste fue realizado en el 2009, incluye actualmente a más de 7.400 empresas del sector privado en 36 economías, brindando información local, regional y global sobre los aspectos económicos y comerciales que afectan a un sector usualmente descrito como el "motor" de la economía mundial. Las 36 economías participantes representan el 81% del PIB⁶ global. En América Latina se encuestaron a 150 empresas privadas de Argentina, Brasil y México y 100 de Chile.

Las características técnicas del estudio nombrado anteriormente, comprendió como universo a empresas de todos los sectores económicos, de tamaño medio-grande (entre 100 y 499 empleados en el caso de España), con una muestra de más de 7.200 entrevistas a la alta dirección de las compañías (Presidente, CEO, Director General, u otro alto directivo) y se manejó como trabajo de campo entrevistas telefónicas, excepto en aquellos países en que las costumbres locales lo desaconsejan, realizadas por Experian Business Strategies Limited. El muestreo de Latinoamérica mide la situación en México, Argentina, Brasil y Chile, registrando el 28% tiene al menos a una en cargos de alta dirección; el 20% a dos, y otro 20% a tres o más.

En Argentina, la encuesta revela que las mujeres ocupan 17% de los cargos gerenciales disponibles en empresas privadas, un aumento mínimo sobre la edición 2007 del estudio, cuando se obtuvo 16%. A su vez, el estudio muestra que el 29% de las empresas posee a una mujer en la alta dirección, 12% a dos, y 12% a tres o más. En Brasil registra el 29%, colocándolo en el décimo lugar del ranking a nivel mundial. México presenta el mayor aumento pasando de un 20% a un 31% en el mismo período. Los entendidos dan una clave al respecto: la cercanía con Estados Unidos y la gran cantidad de empresas norteamericanas en el país colabora con un alza de once puntos ubica a México en el quinto lugar a nivel mundial.

Por lo tanto, con un porcentaje promedio del 24% (OIT, 2010) a nivel mundial en

⁵ El International Business Report (IBR) 2010 de Grant Thornton International analiza las perspectivas, planes y tendencias.

⁶ Producto Interno Bruto.

puestos con alta responsabilidad ocupados por mujeres, pensamos que la afirmación de que existe un número insuficiente de mujeres para ocupar puestos de mayor responsabilidad carece cada vez más de fundamento.

Desde la perspectiva de las políticas empresariales, se piensa que con frecuencia dichas prácticas y las estructuras de promoción en las empresas están pensadas para destacar el periodo comprendido entre los 30 y los 40 años de edad, como uno de los más importantes para el desarrollo de una carrera⁷.

En este estudio el grupo de mujeres entrevistadas es de un universo de 140 mujeres que participan en cargos con alta responsabilidad y está comprendido en el intervalo de edad de 25 a 55 años aproximadamente.

Por otro lado, el estereotipo social que acompaña a las personas que ejercen puestos de responsabilidad, comúnmente vinculados a la existencia de largos horarios de trabajo, viajes y traslados, muchas veces no compatibiliza con los roles que debe enfrentar la mujer en otros contextos de su vida, resultando que son ellas mismas las que no están dispuestas a realizar este trade-off (Agut y Martin, 2007). En efecto, se constata que el deseo de conciliar el trabajo con otros ámbitos de la vida es un deseo más propio de la mujer que del hombre (Cliff, 1998, Orser y Hogarth-Scott, 2002).

Valdivieso, M. (2004) afirma que nuevas políticas y estrategias para hacer frente a las responsabilidades familiares deben ser introducidas en todos los niveles de la empresa, no solamente para que la norma sea la utilización más equitativa del tiempo de los hombres y de las mujeres, sino también para armonizar positivamente las percepciones de los empleadores acerca de las capacidades de los hombres y de las mujeres y de su disposición a consagrar tiempo y esfuerzos al trabajo.

Sin embargo, se constata que ciertos empleadores han comenzado a reconocer que las políticas favorables a la familia benefician no solamente a los empleados de sexo masculino y femenino, alentando un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar o personal, sino que

⁷ Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional.

también benefician a los empleadores al mejorar la productividad global de la empresa. Por otra parte, las características personales de integridad, diligencia y sinceridad, atribuidas tradicionalmente a las mujeres, son crecientemente consideradas como cualidades que pueden realzar la imagen de la empresa en un mundo carcomido por la mala gestión empresarial (Valdivieso, 2004).

Pensamos entonces que la razón principal reside en que las responsabilidades familiares de las mujeres – la maternidad, la crianza de los hijos, las tareas generales del hogar – y el trabajo remunerado han sido consideradas, como dos cosas compatibles y esto es parte de lo que queremos constatar, conocer en realidad si son compatibles y de qué manera las mujeres logran el Balance Vida-Trabajo. Para ello trabajaremos con algunos determinantes que influyen en la presencia de la mujer en el mercado laboral y son parte importante para el Balance Vida-Trabajo, además también se trabajará con las áreas de la planificación para el logro del mismo.

Las características de la participación laboral femenina en Venezuela viene influenciada, además de factores determinantes como la educación, la edad, el nivel socioeconómico y la experiencia, los cuales afectan en general tanto a hombres como a mujeres, por la situación conyugal y la condición de madre principalmente, pudiendo propiciar o impedir su inserción en el mercado laboral y además formar parte del logro del Balance Vida-Trabajo, de todos esos determinantes y áreas hablaremos a continuación.

2.4 Determinantes de la Presencia de la Mujer en el Mercado Laboral

Entre las distintas perspectivas empleadas para abordar el estudio de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo se encuentran *múltiples condicionantes o determinantes* del trabajo femenino. Se trata de factores que influyen o determinan la presencia de las mujeres en la actividad económica, que reúne aspectos inherentes tanto a la mujer como a su familia y a su contexto, recogiendo así un número importante de características que ayudan a comprender su presencia en el mercado laboral (Zúñiga, 2002) y además se pueden unir a el conjunto de áreas para la planificación del Balance Vida-Trabajo de la mujer.

A continuación describiremos los factores determinantes de la participación femenina en el mercado laboral venezolano; los cuales serán medidos con el instrumento que forma parte del estudio, que en este caso es una encuesta, y nos ayuda a responder los objetivos de esta investigación.

Estos factores determinantes según García, De Oliveira y Christerson (1989) se clasifican en individuales, familiares y contextuales.

Los factores determinantes de la participación femenina pueden clasificarse en ***Determinantes Individuales*** – para el caso de variables referidas a características propias de la mujer como la edad, la situación conyugal, la educación. – ***Determinantes familiares***, – entre los que se encuentran, la ocupación del jefe del hogar, fecundidad, rol de madre, el número y la edad de los hijos, rol doméstico, el cuidado de personas dependientes, la presencia de servicio doméstico, entre otros – y ***Determinantes Contextuales*** – en estos últimos se ubican variables como el contexto urbano rural y regional donde se concentran las mujeres trabajadoras los cuales permiten aproximarse a la heterogeneidad de los mercados laborales existentes en cada país. Estas variables influyen en la decisión de la mujer de incorporarse a la actividad económica y ayudan a explicar y comprender dicho proceso (Zúñiga, 2002).

Por lo tanto, usaremos el enfoque integral de los *Determinantes del trabajo femenino*, el cual incluye las variables referidas tanto al contexto social, como familiar y el individual para tratar de identificar los elementos que tengan una mayor influencia en la ocupación femenina (De Oliveira, 1997).

2.4.1 Determinantes Individuales

- ***La Edad***

La edad es el punto de partida y factor indispensable para comprender el comportamiento de la participación de la mujer en el mercado laboral. Se puede analizar desde tres perspectivas: la individual, la relacionada con la educación y desde la perspectiva del

contexto social y económico. Desde la perspectiva individual, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo está influenciada por la etapa del ciclo de vida familiar en el cual se encuentre, definido éste a partir de la combinación de la edad y la situación conyugal (Zúñiga, 2002).

En su escrito *Mujer y Trabajo* del año 2002 Zúñiga señala que “desde la perspectiva de la educación es posible evidenciar el impacto del proceso de masificación del acceso a la enseñanza, de modo que las mujeres de mayor edad tienden a estar menos calificadas y por lo tanto se les presenta una barrera adicional para insertarse en el mercado laboral, mientras que la más jóvenes, beneficiarias de dicho proceso, están más capacitadas y por lo tanto con mayores oportunidades para incorporarse en la fuerza de trabajo”. Pp.14

Por último, “desde la perspectiva del contexto social y económico, la participación de las mujeres en el mercado laboral debería ser, en teoría, menor en las edades extremas, es decir, menores de 20 años y mayores de 65 años, debido a que las más jóvenes, deberían estar dentro del sistema educativo y las mayores podrían retirarse de acuerdo al marco legal que rige la seguridad social”. Pp. 14

Por lo tanto, la edad sirve como indicador de los cambios del “ciclo de vida” en las mujeres, expresando las responsabilidades familiares. Según Arriagada (1997) “existe la creencia de que la tasa de participación de la mujer por grupos de edad tiene forma de U invertida y que además tiene dos momentos máximos, el primero, antes del nacimiento del primer hijo y el segundo, después de que el hijo menor entra a la escuela, puesto que así se comportan los países desarrollados.”

Sin embargo, Arriagada “encuentra que en el caso de las zonas urbanas de los países latinoamericanos la incorporación al trabajo aumenta de manera sostenida entre los 15 y los 54 años y baja en las edades mayores, lo cual significa que éstas no se retiran del mercado laboral cuando tienen hijos.”⁸

⁸ ZÚÑIGA, G. “Estudio de los determinantes de la participación femenina en el mercado laboral a través de un análisis multivariado factorial”. *Temas de Coyuntura* 46. Publicación del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, U.C.A.B. 2002.

A continuación, se presenta la Tabla II.3 y Tabla II.4 donde se muestra el total de mujeres de 15 y más años, mujeres que participan y tasa de participación según grupos de edad para los años 2001 y 2009 presentada por el Instituto Nacional de Estadística, (INE).

Tabla II.3. Venezuela: Total de mujeres de 15 y más años, mujeres que participan y tasa de participación según grupos de edad, 2001

Grupo de edad	Mujeres	%
Total	2.967.019	100,00
15 - 19	167.672	5.65
20 - 24	391.641	13.19
25 - 29	444.985	14.99
30 - 34	456.012	15.36
35 - 39	430.217	14.49
40 - 44	389.575	13.13
45 - 49	293.737	9.9
50 - 54	193.700	6.52
55 - 59	92.683	3.12
60 - 64	46.315	1.56
65 y más	47.005	1.58
Fuente: Instituto Nacional de Estadística, (INE), 2001		

Tabla II.4. Venezuela: Total de mujeres de 15 y más años, mujeres que participan y tasa de participación según grupos de edad, 2009

Grupo de edad	Mujeres	%
Total	5.298.886	100,00
15 - 19	55.424	1,04
20 - 24	904.968	17,07
25 - 29	1.064.392	20,08
30 - 34	1.199.587	22,63
35 - 39	920.861	17,37
40 - 44	432.990	8,17
45 - 49	267.790	5,05
50 - 54	173.337	3,27
55 - 59	121.223	2,28
60 - 64	63.272	1,19
65 y más	95.042	1,79
Fuente: Instituto Nacional de Estadística, (INE), 2009		

El factor edad va a servir como criterio en los casos escogidos para el estudio, ya que los resultados obtenidos en las tablas nos indican el número de mujeres comprendidas en las edades que por lo general deben conciliar tareas domésticas y laborales. Como ya hemos dicho, nuestro grupo de trabajo pertenece a estos datos reflejados ya que son mujeres con participación laboral y vida familiar.

Al realizar un análisis de la relación entre la actividad laboral y la edad para los períodos 2001 y 2009 encontramos que a pesar de que hay una diferencia de 8 años las mayores tasas de ocupación femenina se ubican en ambos años en los tramos de mayor edad, es decir, que la presencia de mujeres en el mercado laboral se incrementa de manera importante a partir de los 25 años de edad y su decrecimiento comienza luego de los 50 años aproximadamente, éste es un tramo que agrupa a las mujeres que por lo general son las que deben conciliar tareas domésticas y laborales. Y haciendo una comparación en ambos períodos, se observa que en el intervalo de 25 a 50 años el crecimiento de mujeres incorporadas en el mercado laboral es muy significativo.

La población femenina participa más cuando se encuentra entre los 30 y los 40 años. Esta tendencia de aumento de la participación de las mujeres de mayor edad podría explicarse por un cambio de conducta respecto a la fertilidad y al momento de tener hijos, es decir, a un cambio generacional o de cohorte (Soria, Rivas, Rossi, Taboada y Tavira, 2002).

La edad asociada a la situación conyugal y a las distintas etapas del ciclo de vida, influye de manera decisiva en la participación. Al observar la participación de las mujeres a lo largo de los períodos censales por grupos de edad, es posible apreciar cómo han aumentado los niveles de actividad para todas las edades.

Para 1961, el porcentaje de participación más alto era de 26%, mientras que para 1998 llegó al 64%, para el 2001 era de y para el año 2009 el Instituto Nacional de Estadística reporta una participación del 80%. En general, se evidencia un mayor aumento de la tasa para las edades superiores a los 20 años de edad, lo cual coincide, con los datos de otros trabajos para Venezuela que apuntan a un aumento de la participación a partir de los 20 y 25 años de edad (Orlando y Zúñiga, 2000, p. 65-66).

Las cifras señaladas anteriormente, coinciden con las presentadas por (Soria et al, 2002), específicamente en Uruguay, donde las mayores tasas de participación femenina para cada año se ubican en el tramo de 25 a 44 años de edad. Este tramo agrupa a las mujeres que por lo general son las que deben conciliar tareas laborales y domésticas. Las menores tasas de actividad se observan para el grupo de 14 a 24 años y el comprendido entre los 45 y 64 años. El primer tramo está afectado por la decisión de asistir a centros de enseñanza que prima sobre la decisión de participación en el mercado de trabajo. En cambio, el segundo tramo de edad se ve influido por la mayor proporción de retiros de jubilación.

Según Casique (2000), indica que en Venezuela específicamente, se encontró este mismo comportamiento para el tramo erario de 25 a 44 años, ya que, las tasas de participación de las mujeres para 1980 era de 48.02% y 46,03% y para 1990 era de 52.98% y 55.52%, destacando que buena parte de esas mujeres son casadas y/o con hijos, este cambio en su comportamiento económico es interpretado como indicativo de que cada vez menos el matrimonio y los hijos operan como inhibidores de la participación laboral de las mujeres, ya que, no abandonan el mercado laboral o se reincorporan al poco tiempo, presentando niveles de participación más altos.

- ***Nivel Educativo***

La educación se reconoce como un elemento clave en la formación de la oferta de la mano de obra femenina y es un aspecto a considerar a la hora de contratarlas en el mercado de trabajo. De igual forma la escolaridad alcanzada va a depender del nivel socioeconómico en el que se encuentran las mujeres y de las oportunidades de acceder al sistema educativo en los diferentes lugares de residencia (Zúñiga, 2002).

Para Orlando y Zúñiga (2000), el nivel educativo de la mujer es un determinante importante a considerar para poder entender su participación en el mercado de trabajo. Ello se debe a que la oferta de empleo impone cada vez mayores requisitos para el desempeño de distintas ocupaciones. Desde otra perspectiva, se consideran los cambios en los valores y actitudes de las mujeres, lo cual produjo un aumento de su educación formal y, por lo tanto, una mayor facilidad para incorporarse a la fuerza de trabajo.

De esta forma se logra una mayor propensión a la participación mientras el nivel educativo es mayor, lo que se ha verificado en diferentes países de América Latina. Sin embargo, en otros casos se ha encontrado que no necesariamente las mujeres con menor nivel de escolaridad participan menos, esto puede ser producto del deterioro de los niveles de vida de la población (Orlando y Zúñiga, 2000, p. 68).

Meléndez y Ramos (2000) citado por Orlando y Zúñiga (2000), también opinan acerca del nivel educativo y su relación con la incorporación de la mujer en el mercado laboral, destacando que, es un determinante o aspecto que incide positivamente en la ocupación de la mujer, ya que, más años de escolaridad le aportan al individuo conocimientos y recursos que contribuyen al aumento de su autonomía y status.

Un mayor nivel educativo alcanzado influye en la participación de dos formas: la primera es desde el plano de la realización personal y/o como una búsqueda de independencia económica, puesto que en la medida que los logros educativos son más amplios, se dispone de más recursos para la toma de decisiones y el nivel de expectativas crece; en segundo lugar porque una educación formal de mayor nivel abre más posibilidades de contratación cuando la estructura ocupacional se amplía y crece el número de puestos de trabajo en ocupaciones no manuales (Zúñiga, 2002).

De esta manera, existe una mayor probabilidad de trabajar para las mujeres a medida que acumulan más años de escolaridad, porque las oportunidades de empleo aumentan significativamente (Zúñiga, 2002).

A continuación presentamos la Tabla II.5, emitida por CEPALSTAT el Instituto de Estadísticas de América Latina y el Caribe, en la Encuesta de Hogares por Muestreo realizada en Venezuela para el año 2007 y que representa la Tasa de Participación Femenina en la Fuerza de Trabajo según el Nivel Educativo Alcanzado en Venezuela.

Tabla II.5. Tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo según el nivel educativo alcanzado en Venezuela para el año, 2007

Años de Escolaridad	Tasa de Participación
0 a 5 años	12.3
6 a 9 años	36.5
10 a 12 años	24.7
13 años y más	26.6

Fuente: CEPALSTAT (Estadísticas de América Latina y el Caribe) Encuesta de Hogares por Muestreo realizada en Venezuela año 2007.

En la Tabla II.5, se presentan los datos de la Tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo según el nivel educativo alcanzado en Venezuela para el año 2007 obtenidos en la Encuesta de Hogares por Muestreo, se observa como las tasas de participación aumentan a medida que se alcanza un mayor nivel de educación. Sin embargo, el porcentaje de mayor participación es en las mujeres que tienen de 6 a 9 años de escolaridad con el 36.5%.

Las mujeres sin nivel o con educación básica incompleta tienen menor presencia en la fuerza de trabajo con una participación igual o menor al 10%, aproximadamente, mientras que, en el otro extremo se observa una altísima participación de las mujeres que tienen un nivel correspondiente a educación universitaria completa, reflejando un 80%. Esto significa que la probabilidad de estar dentro de la fuerza de trabajo cuando se alcanza el nivel universitario es casi 3 veces mayor que cuando no se tiene ningún logro educativo.

Finalmente el nivel educativo de las mujeres se convierte en un aspecto importante al evaluar la existencia de un balance entre la vida laboral y familiar, ya que, asumimos que a mayor nivel educativo, mayor posibilidad de acceder al mercado laboral y de obtener ingresos que le permitan a la mujer la posibilidad de adquirir apoyo externo (guarderías, mujeres domésticas, entre otras) para cumplir de manera más fácil sus labores domésticas y laborales, cabe destacar, que este argumento es una hipótesis que es posible que no se repita en todos los casos, debido a que, una mujer puede tener más de 13 años de estudios y sin embargo tener un

cargo o empleo que no le genere suficientes ingresos para cubrir con los gastos de ayuda externa.

- *Situación Conyugal*

En teoría el matrimonio⁹ conlleva a que las mujeres se retiren de la fuerza de trabajo para dedicarse al hogar, hecho que se reforzará más o menos dependiendo del sistema cultural, social, político y económico de un país. Esta variable también influye en la participación femenina desde una perspectiva discriminatoria, puesto que los empleadores pueden preferir a las mujeres jóvenes y solteras (Zúñiga, 2002).

Se podría pensar que las mujeres casadas o unidas generalmente tienen menos probabilidad de participar en la actividad económica que las solteras, puesto que, el matrimonio constituye un momento de cambio fundamental debido a la formación de una nueva familia, lo que conlleva mayores responsabilidades domésticas o familiares. Sin embargo, parte de esta hipótesis la constataremos en los resultados de la investigación ya que trabajaremos directamente con mujeres que ya tienen participación laboral en altos cargos de responsabilidad y quizás tendrán diferentes situaciones conyugales.

Sin embargo, a partir de los estudios realizados en el país, cuyos datos son hasta el 2008, se destaca que esta participación femenina ha sufrido un incremento muy importante en los últimos años, encontrando mujeres con edades avanzadas a pesar de que sus responsabilidades familiares son mucho mayor, tanto que es bajo el porcentaje con respecto a la participación de las mujeres solteras.

A continuación, presentamos la Tabla II.6, que muestra el Total de Mujeres de 15 y más años, mujeres que participan y tasa de participación según situación conyugal para el año 2008 realizada en las encuestas de hogares.

⁹ Entendido en sentido amplio como una unión legal o consensual.

Tabla II.6. Total de mujeres de 15 y más años, mujeres que participan y tasa de participación según situación conyugal. EHM, 2008

Situación Conyugal	Total de Mujeres	Total de mujeres que participan a/	Tasa de Participación
Casada	2.311.304	1.086.223	46.99
Unida	1.822.405	890.034	48.83
Divorciada/separada	719.246	543.867	75.61
Viuda	467.706	140.216	29.97
Soltera	3.261.368	1.836.850	56.32
Total	8.624.126	4.497.190	52.14

**Fuente: CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). Serie 2008: Comprende las encuestas de hogares realizada para Venezuela en el año 2008.
a/ Se excluyen 2.150 casos sin respuesta.**

Estos resultados confirman lo que se observa en las tasas específicas de participación por grupos de edad, puesto que la mujer ha venido incrementando su participación laboral en edades más avanzadas en las cuales tiene mayores responsabilidades familiares.

Y por otro lado, se observa que la participación de las mujeres divorciadas es la más alta, evidenciándose así la necesidad de estas mujeres de asumir la completa responsabilidad del hogar (Orlando, M. Y Zúñiga, G., 2000).

Una perspectiva adicional que evidencia la influencia de la situación conyugal en la participación femenina es que ésta puede ser intermitente como consecuencia de las distintas etapas del ciclo de vida familiar en el que se encuentre la mujer, lo cual hace que obtenga ingresos y beneficios inferiores a los que obtendría si no saliera y entrara al mercado laboral (Arriagada, 1997; Casique, 1993; CEPAL, 1995; García y De Oliveira, 1994).

Continuando con la descripción de los determinantes de la participación femenina en el mercado laboral, pasamos a los determinantes familiares, entre los que mencionaremos jefatura del hogar, rol doméstico, fecundidad, rol de madre, presencia de hijos en edad escolar y cuidado de personas dependientes.

2.4.2 Determinantes Familiares

- *Jefatura del Hogar*

Revisando el trabajo “Mujer y Trabajo de Zúñiga (2002, p.24), encontramos que determinando la posición de la mujer dentro del hogar es posible identificar los niveles de actividad económica cuando la mujer es jefe del hogar, esposa, hija, hermana del jefe u otro familiar. Este indicador permite una aproximación a la identificación de la carga de trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares que pueden bien promover o bien inhibir la participación femenina en el mercado de trabajo y que son otro punto que se medirá en la investigación.

En los censos y encuestas no se considera la categoría de jefatura compartida. Esto conlleva a un sesgo sexista, ya que cuando hay jefe y cónyuge, se considera jefe al hombre y cónyuge a la mujer, y cuando el jefe de hogar es mujer, se supone que no existe cónyuge hombre¹⁰. Sin embargo, CEPAL presenta la estadística de hogares con jefatura femenina según la tipología de hogar para el año 2008, presentada a continuación en la Tabla II.7.

Tabla II.7. Estadística de hogares con jefatura femenina según la tipología de hogar para el año 2008

TIPO DE HOGAR	% DE MUJERES
Unipersonal	32.9 %
Nuclear Biparental	12.1 %
Nuclear Monoparental	86.8 %
Extenso o Compuesto	45.0 %
Total Hogares	34.3 %

FUENTE: CEPAL, 2008

¹⁰ Para el caso de Venezuela, en la Encuesta de Hogares por Muestreo el concepto que se maneja es que el jefe es la persona de mayor edad, mayor autoridad o carga económica, lo cual implica que no necesariamente la mujer jefa sea la que sustente económicamente el hogar.

- ***Rol Doméstico***

Como se explica en el libro Heratenea, el nuevo género de la gerencia, de Patricia Márquez y Nelly Lejter (2000), el “doble turno” se refiere a que mayormente las mujeres que participan en actividades económicas fuera de su hogar, además de tener las responsabilidades laborales se adjudican también las responsabilidades de la vida doméstica (atender la casa, la limpieza, la comida, los hijos, y hasta el cuidado de los padres), sumándole además de las horas laborales, las horas extras familiares, las cuales no proporcionan una remuneración monetaria.

En Venezuela no se tienen estadísticas que expresen el número de horas semanales que las mujeres trabajan en total, y aquí también se demuestra las diferencias entre el género y la cantidad de horas que trabajan. Esta variable será medida para el grupo de mujeres que serán encuestadas.

Aún cuando la familia nuclear es predominante, el modelo tradicional de familia como padre proveedor; madre ama de casa e hijos corresponde apenas a un 36% de los hogares; es decir, ya no equivale a la mayoría de los hogares en América Latina (CEPAL, 2004).

- ***Fecundidad***

La fecundidad es otro de los factores determinantes de tipo familiar de la participación femenina, lo trabajamos como el momento previo de planificación o postergación a tener hijos. Con ella también es posible lograr una aproximación al tipo de responsabilidades familiares de la mujer y cómo ello influye en su decisión de incorporarse al mercado laboral.

Es conocido que el matrimonio y sobre todo los hijos representan un cambio fundamental en sus vidas que conlleva casi siempre a mayores responsabilidades. Este tema es complejo debido a que se ha tratado de establecer si la fecundidad condiciona el trabajo, si el trabajo condiciona a la fecundidad o si ambos aspectos se condicionan de manera simultánea. Al parecer los distintos análisis realizados para la fecundidad y trabajo (García y De Oliveira, 1994) apuntan a que es la fecundidad la que determina la participación de la mujer y además

se destaca el efecto de un mayor número de hijos sobre una disminución de la presencia en el mercado laboral (Casique, 1993).

Existen otras investigaciones entre ellas la de Orlando, M. y Zúñiga, G (2000), donde la conclusión generalizada es que la maternidad tiene un nivel significativo de influencia en la mujer para insertarse en el mercado laboral, sin embargo, existen otros factores además de la maternidad que determina su participación donde indican que la relación entre trabajo y fecundidad está condicionada además por otras variables tales como: la edad, la escolaridad, el número y el espaciamiento de los hijos o la posibilidad de que otros miembros de la familia se hagan cargo de los niños. Por otra parte, también se afirma que el efecto de la maternidad sobre la participación se reduciría de manera sustancial si las mujeres trabajan en pequeños negocios familiares (Rubin-Kurtzman, 1991).

Según Freitez y Di Brienza (2003), se encontró que la evolución de la tasa global de fecundidad expresa los importantes cambios que ha experimentado el comportamiento reproductivo de la población venezolana.

En 1960 la mujer venezolana tenía en promedio 6,8 hijos, en 1980 este número se había reducido a 4,2 y las estimaciones provenientes del censo 2001 han arrojado 2,6 hijos por mujer. Este patrón de fecundidad se ha visto diferenciado por el proceso de urbanización y los años de educación de la mujer. Un estudio sobre fecundidad realizado en el año 1998 (ENPOFAM'98, tomado de Freitez, 2003) registró que la tasa de fecundidad global en el Área Metropolitana de Caracas era de 2 hijos y las mujeres más instruidas, con 10 años y más de escolaridad, presentaban un nivel de fecundidad de 1,8 hijos mientras que en las mujeres menos instruidas (0 a 3 años) fue de 5,3 (Freitez, 2003). También se registran disparidades demográficas en este indicador, en el distrito capital la tasa de fecundidad global es de 2.03 hijos por mujer y en el Amazonas es de 3,58 hijos.

En los registros de CEPAL se refleja que durante los años 50 y principios de los 60 las mujeres tenían en promedio 6,5 hijos, para 1980 se había reducido el tamaño final de la familia a 4,1 hijos, para luego registrar al inicio del milenio entre el 2005 y el 2010 una tasa global de fecundidad en el orden de 2,55 hijos, esto para mujeres entre 15 y 45 años de edad.

Citando a Arriagada, Irma (2005a), encontramos que ella se plantea que la inserción laboral de la mujer, a diferencia de los hombres, está determinada por el ciclo de vida familiar y la crianza de los hijos. Los cambios demográficos deberían estar generando una transformación de esta situación, ya que, la menor fecundidad y la postergación del nacimiento de los hijos deberían permitir a las mujeres integrarse con mayor facilidad al mercado laboral en todas las etapas de la vida.

- ***Rol de Madre***

Este determinante rol de madre difiere con el determinante anterior fecundidad ya que lo trabajamos como el momento en el que la mujer ya se tiene hijos.

Para María Beatriz Orlando y Genny Zúñiga, la conclusión generalizada es que la maternidad tiene un nivel significativo de influencia en la mujer para insertarse en el mercado laboral, sin embargo, existen otros factores además de la maternidad que determina su participación, como lo son la edad, el nivel educativo, y la posibilidad de que otros colaboren con el cuidado de sus hijos.

Sin embargo, en el “Estudio de los determinantes de la participación femenina en el mercado laboral a través de un análisis multivariado factorial” de Zúñiga, se observa que en el caso de Venezuela se evidencia una relación entre trabajo y número de hijos inversa, ya que las mujeres participan menos a medida que tienen más hijos.

A continuación, presentamos la Tabla II.8 que refleja el Total de mujeres de 15 años, mujeres que participan y tasa de participación según condición de madre, en Venezuela, para el año 1998, en la Encuesta de Hogares por Muestreo.

Tabla II.8. Total de mujeres de 15 años, mujeres que participan y tasa de participación según condición de madre. Venezuela, 1998

Condición de Madre	Total de Mujeres	Total de Mujeres que Participan	Tasa de Participación
1 o más hijos	5.45.347	2.425.879	48.1%
Ningún hijo	2.436.216	962.106	39.5%
Total	7.481.563	3.387.985	45.3%

Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo, 1998.

- ***Cuidado de Personas Dependientes***

Este punto se relaciona con los aspectos relativos al cuidado y todo lo que implica el significado y las actividades que conllevan a cuidar una persona dependiente o con falta de autonomía.

En palabras de Foster (2004) citado de Red 2 Red Consultores, (2008), se tiene que:

“Es quizá el orden de valores basado en la sociedad patriarcal el responsable de que las mujeres continúen sintiendo que cuidar es algo que les está reservado o, cuanto menos, que vivan de forma más emocionalmente exaltada que los hombres la situación de necesidad de cuidados”.

Por lo tanto, por posibles causas culturales que han podido influir en el hecho de que sea una tarea realizada mayoritariamente, por mujeres, se toma como parte de los determinantes de la mujer tanto para su participación laboral como para la conciliación del Balance Vida-Trabajo y será medido a través del instrumento.

2.4.3 Determinantes Contextuales

- ***Tipo de Hogar***

Este determinante lo tomamos en cuenta ya que forma parte en la influencia de la participación laboral femenina y en el Balance Vida-Trabajo de la misma. Además, es un determinante que se encuentra implícito dentro de los determinantes familiares, por ejemplo, en el de jefatura del hogar, que de igual forma será medido a través de la encuesta.

Los cambios en los tipos de hogar al que pertenece una mujer, sí forma parte de una familia monoparental o biparental, determina el número de mujeres que hay por hogar o si existen otros miembros que asuman obligaciones económicas dentro del hogar, ya que, son indicadores que permiten tener una aproximación de la carga de trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares que puedan tener estas mujeres, y si la misma es capaz de influir en la inserción de ellas en el mercado laboral (Carrillo, A. y De Faria, D., 2008).

Arriagada (1997), destaca que la situación de las familias latinoamericanas ha estado enfrentada a cambios cruciales. Entre los más notables figuran las transformaciones demográficas, el aumento de los hogares con jefatura femenina y el crecimiento en la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Frente a las formas tradicionales de familia en América Latina han surgido nuevas configuraciones familiares, entre las que encontramos están parejas sin hijos y hogares sin núcleo, a la vez que continúan aumentando los hogares con jefatura femenina, lo que podría indicar que existen nuevas configuraciones propias de la modernidad. Puede diferenciarse los tipos de hogares con los tipos de familias, recordando que todas las familias son hogares, pero no todos los hogares son familia, ya que, para que un hogar sea considerado familia al menos un miembro del hogar debe tener relaciones de parentesco con quien se declara jefe del hogar (Carrillo, A. y De Faria, D., 2008).

Una vez descritos los determinantes de la participación laboral femenina descritos por varios autores, y que además forman parte de la conciliación Vida-Trabajo, pasamos a describir las áreas principales de la vida propuestas por Spidal y que son los determinantes

para lograr el Balance Vida-Trabajo de las personas, nuestro enfoque como ya hemos dicho anteriormente será en mujeres con altos cargos de responsabilidad.

Todos los determinantes y áreas unidos son los que nos enfilarán a cumplir con el objetivo central de la investigación.

2.5 Balance Vida-Trabajo

El Balance Vida-Trabajo suponemos que es el estado ideal para cualquier persona, sea hombre o mujer. Ese estado ideal en la mujer se lograría cumpliendo con todos sus roles (hija, hermana, esposa, madre, trabajadora) y además con sus responsabilidades laborales. Si la vida laboral y personal no se encuentra en adecuado balance, el nivel de estrés que se pudiese sufrir es probablemente alto y suponemos que sería un obstáculo para descuidar uno de los dos ámbitos y/o crear un impacto negativo en la salud personal.

El Balance Vida-Trabajo en estos tiempos de recesión es muy difícil, cada vez se exige más trabajo a los empleados porque si no existe el temor de que hay otro en la lista esperando por el puesto. Esta situación puede conllevar a que se estén criando generaciones sin los padres, a esposa(o) s solitarios, a descuidos en el trabajo o vida personal, y las consecuencias de esto se pueden sufrir en muchos aspectos (Spidal, D., 2007).

Además de los determinantes individuales, familiares y contextuales que describimos con anterioridad, que forman parte de la participación laboral femenina y de la conciliación en el Balance Vida-Trabajo, se tiene que Spidal (2007) dice que el objetivo primario de la planificación del Balance Vida-Trabajo es encontrar la mejora continua de las seis áreas principales de la vida. Las cuales son: mental, física, espiritual, la familia, social y laboral/financiero (Spidal, D., 2007).

A continuación, mencionaremos cada una de las seis áreas principales propuestas por Spidal para lograr el equilibrio entre la vida y el trabajo, las cuales definiremos y uniremos a

los determinantes individuales, familiares y contextuales que serán medidos a través de la encuesta y que son la base importante que nos ayudaran a responder los objetivos planteados.

2.5.1 Mental

Este punto es importante para la persona ya que ésta debe presentar salud y equilibrio mental en su entorno socio-cultural para poder llevar a cabo sus metas, garantizar su participación laboral, intelectual y de relaciones para alcanzar un bienestar y calidad de vida. Será medida en el trabajo en el indicador llamado bienestar mental de la persona.

2.5.2 Física

Relativo a la condición de la salud personal que incluye hábitos alimenticios, ejercicios físicos, cuidado médico personal y el tratamiento de los problemas de salud lo cual conlleva a las personas a que no presenten trastornos a nivel orgánico. A su vez, esta es un área relacionada directamente con la salud mental.

2.5.3 Espiritual

Referente a la religión de la persona, definida por educación familiar o por decisión propia. La persona debe sentirse cómoda con la religión escogida lo que formará parte de su equilibrio espiritual, esta incluye tener un propósito en la vida, la capacidad de dar y recibir amor y la capacidad de tener buena voluntad hacia los demás.

2.5.4 La Familia

La familia es uno de los puntos que forma parte de los determinantes de la participación laboral femenina y lo complementaremos en esta área propuesta por Spidal (2007), ya que toca la maternidad pero ya no solo como parte de la familia sino como parte del entorno laboral al que pertenece la mujer. Este punto es de gran importancia ya que nos va ayudar por medio de la encuesta a obtener resultandos interesantes tales como si en realidad la maternidad es un obstáculo o no para la participación laboral, para el logro Balance Vida-Trabajo, entre otros.

2.5.4.1 La Maternidad en el Trabajo

La protección de la maternidad de las mujeres en el trabajo ha tenido una importancia fundamental para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su fundación en 1919. El Convenio sobre la protección de la maternidad de 1919 número 3 estuvo entre los primeros instrumentos que fueron adoptados por nuestro país.

Desde 1952 se ha producido una evolución muy profunda en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, y se ha avanzado hacia un compromiso cada vez mayor para eliminar la discriminación en el empleo. Pero aunque todo ello pone de relieve la protección de la maternidad en el trabajo, no fue ratificado por la mayoría de los países.

En efecto, en junio de 1997, sólo 36 países habían ratificado el Convenio sobre la protección de la maternidad número 103 de 1952, y otros 17 países habían ratificado el Convenio sobre la protección de la maternidad, número 3 de 1919 (OIT, 1997).

Para el año 1982, Venezuela ratificó ante la Organización Internacional del Trabajo el Convenio 103 de 1952 y luego para el año 2000 ratifica el Convenio 183 sobre protección de la maternidad, donde destaca:

“Toda mujer a la que se aplique el Convenio tendrá derecho a una licencia maternidad de por lo menos 14 semanas” (Convenio 183, Art.4).

En el caso específicamente de Venezuela, la mujer dispone de una licencia de maternidad que se conoce como Prenatal y Postnatal de dieciocho (18) semanas, estipuladas en el Artículo 385 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT, 1997) que dice:

“La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo.”

Para proteger la salud de las trabajadoras y de sus hijos, es necesario que la mujer tenga derecho a un período de descanso al nacer su hijo, con garantías de reincorporación a su

empleo tras esa interrupción de su actividad. La mujer goza de inamovilidad o fuero maternal, es decir, no podrá ser despedida durante un (1) año hasta después de la fecha de parto. Por otra parte, dispone de los recursos de manutención que le permiten hacer frente a sus gastos y a los de su familia; ésta es la esencia misma de cualquier disposición encaminada a conciliar la función de procreación de la mujer con una actividad profesional (LOT, 1997).

Mundialmente la licencia de maternidad, tiene por finalidad proteger la salud de la mujer empleada en virtud de una relación de trabajo y la de su hijo durante el período inmediatamente anterior o posterior al nacimiento del niño (LOT, 1997).

Por lo tanto, el Convenio Mundial de la OIT y la Ley Orgánica del Trabajo son parte de las políticas internas que adoptan las empresas venezolanas para ofrecer el Balance Vida-Trabajo en las mujeres trabajadoras y en nuestro caso específico en las mujeres con cargos de responsabilidad gerencial del área Metropolitana de Caracas.

Al parecer las mujeres no solo cuentan con estas herramientas legales a la hora de enfrentar el tema de maternidad, algunas de ellas también tienen otras facilidades externas a la empresa, provenientes de su entorno familiar, como es la ayuda prestada por parte de los abuelos del niño (ya sean maternos o paternos) o la misma ayuda que recibe la mujer por parte de su pareja para que de cierta forma se compartan las responsabilidades ayudando a lograr ese balance vida-trabajo.

La presencia de hijos no modifica significativamente la participación de los hombres en el mercado de trabajo, mientras que en el caso de las mujeres es un factor determinante. Esta variación es todavía mayor si se trata de hogares biparentales o encabezados por mujeres (Padrón, 2005).

La llegada de un nuevo hijo incrementa la productividad de la mujer en el hogar y, en consecuencia, eleva el valor de su tiempo fuera del mercado de trabajo. Es decir, aumenta el nivel salarial que la mujer considera necesario para decidirse a participar o a no abandonar la población activa. Debemos tener presente que con la llegada del hijo al núcleo familiar, la participación de la mujer en el área laboral puede variar esto depende de ciertos factores, que tienen que ver con que si la madre es primeriza, con la edad del niño ya que si este es de edad

avanzada, es decir, mayor a los 7 años de edad la tasa de participación laboral de la mujer aumenta, pues la madre dispone de más tiempo para dedicarlo al trabajo fuera de casa (Alba y Álvarez, 2004).

A pesar de que las mujeres cuentan con ciertas facilidades laborales y familiares, algunas nombradas anteriormente, la mujer percibe, en primer lugar, como una opción el retraso del embarazo, motivado en parte por las dificultades para compaginar el trabajo y la crianza de los hijos y en segundo lugar, el abandono prolongado o definitivo del mercado de trabajo, para así poder atender a las responsabilidades familiares (Alba y Álvarez, 2004).

Finalmente, Alba y Álvarez, 2004 afirman que un cambio de actitud frente al trabajo ha ido acompañado de cambio de comportamiento frente a la fertilidad.

2.5.5 Social

Área referente al tiempo del que dispone la persona para relacionarse saludablemente con los amigos, familia, vecinos o compañeros de trabajo, para distracción y momentos de relajación personal.

2.5.6 Laboral/Financiero

En este punto estudiaremos el área laboral/financiero, para el momento de la investigación tomaremos en cuenta los niveles de responsabilidad que existan en la empresa, los años de servicio prestados a la empresa por la mujer con alto cargo de responsabilidad, la cantidad de personal que esté a su cargo, en general, analizaremos la taxonomía de las grandes responsabilidades que presenta la mujer que pertenece al grupo encuestado.

En esta área es imprescindible que exista un buen desempeño organizacional y para ello es necesario el buen funcionamiento de las funciones gerenciales clásicas que según Spidal (2007), se pueden resumir en cinco actividades que son las siguientes:

- PLANIFICACIÓN
- ORGANIZACIÓN
- RECURSOS HUMANOS

- DIRECCIÓN
- CONTROL

Estas actividades deben ser controladas por el o los directivos de la organización, en nuestro caso específico, por las mujeres con altos cargos de responsabilidad de las empresas privadas del área Metropolitana de Caracas y constatar si esas mujeres logran el Balance Vida-Trabajo.

Además de todas las áreas a nivel personal mencionadas en puntos anteriores a las que se debe enfrentar la mujer con alto cargo de responsabilidad y mantener la conciliación entre ellas, se unen las funciones principales de un alto cargo, comenzando con la planificación que es una de las tareas más importante.

Únicamente con una buena planificación es posible llevar a cabo las otras tareas de un alto cargo de responsabilidad. En esta área de acción es necesario distinguir la planificación global de la organización, de la planificación operativa de cada una de sus unidades y de la planificación por proyectos (Spidal, D., 2007).

Seguidamente, una mujer con alto cargo de responsabilidad debe atender el área de Organización que es una consecuencia de la planificación que se haya realizado previamente. Así, es necesario concebir la organización como un parámetro flexible, que debe adecuarse para el mejor logro de los objetivos del plan (Spidal, D., 2007).

Otra de las áreas fundamentales que debe tomar en cuenta es la función de recursos humanos, esta es la de provisión del personal y su desarrollo, es otra de las actividades de la gerente a la que debe darse alta prioridad. En sus dos vertientes, provisión y desarrollo, debe actuarse de acuerdo a una planificación establecida en función de un análisis de brecha. Las preguntas básicas son: ¿Cuál es el personal que necesitamos?, ¿Cuál es el personal que tenemos?, ¿Qué personal debemos procurar?, ¿Qué actividades de desarrollo de personal debemos acometer? La respuesta a estas interrogantes conduce al plan de captación y desarrollo de personal que debe adoptarse (Spidal, D., 2007).

Spidal (2007), menciona que la función de Dirección es la de más evidente incumbencia en relación a las actividades típicas de un alto cargo. Sin embargo, generalmente se olvida que esta conlleva una responsabilidad adicional de liderazgo y motivación.

Finalmente, la función de control, evaluación y corrección son las que completan el espectro de actividades de los cargos con alta responsabilidad en general.

Todas estas áreas deben estar en perfecto equilibrio para que unidas con los determinantes individuales, familiares, contextuales y las áreas de la planificación para la conciliación de la vida y el trabajo de la mujer con alto cargo de responsabilidad laboral, ésta logre el estado ideal del Balance Vida-Trabajo.

Por otra parte, existen factores externos que también forman parte del logro del Balance Vida-Trabajo y que pueden ser medidos a través de la encuesta, estos factores son las políticas para la conciliación vida-trabajo y las políticas conciliatorias empresariales de las cuales hablaremos a continuación.

2.6 Políticas para la Conciliación Vida-Trabajo

La conciliación de la vida laboral y la vida familiar es un tema que hay que tener presente y resolver. Hace falta repensar el manejo del uso del tiempo en la vida cotidiana de hombres y mujeres, como asumir que los hombres entren a lo doméstico para ir distribuyendo todas estas cargas y responsabilidades de la vida familiar. El mundo del trabajo es el lugar donde se expresa en mayor forma el conflicto al modificarse el modo de organización de la familia.

En Venezuela, tradicionalmente la conciliación entre la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo y la reproducción social se ha dado a través de la división sexual del trabajo y la carga acumulativa de tareas que ha recaído generalmente sobre las mujeres (INE, 2009).

Las políticas conciliatorias constituyen un eje de articulación entre familia, Estado y el mercado desde un enfoque de género y de derechos para avanzar hacia una propuesta de reorganización social basada en la promoción de la cohesión social. Entendida ésta como el fortalecimiento de las relaciones sociales de valores compartidos de sentimiento de pertenencia a la comunidad y confianza entre los miembros de una sociedad, así como concebida desde la perspectiva de la erradicación de la inequidad y de las disparidades (Padrón, 2005).

Las políticas conciliatorias son las acciones utilizadas tanto en el ámbito público como en el privado para facilitar la compaginación del trabajo doméstico y familiar con la participación en el mercado laboral (González, 2008).

Sabemos por diferentes lecturas realizadas que el país que más políticas de conciliación ha tenido, es Suecia, tiene enormes segmentaciones en el mercado de trabajo entre mujeres y hombres. Los trabajos de medio tiempo, los trabajos en el sector público son los trabajos en los que las mujeres se insertan en el mercado mientras que en el ámbito privado o en otras esferas del trabajo productivo la presencia de las mujeres es mucho menor. Los impactos son pues diferenciados y debemos aprender de ello. Pero, sobre todo, podríamos decir que en el tema de la conciliación debemos reconocer lo que sucede en el mundo del trabajo y el aporte que la economía feminista ha hecho para el entendimiento de estos aspectos.

Las políticas de conciliación entre el ámbito laboral y el familiar se han desarrollado en los últimos tiempos con especial relevancia en los países de la Unión Europea. También se ha comenzado a debatir en algunos países de América Latina sobre la conveniencia de impulsarlas en ellos. Por eso parece interesante analizar en qué consisten y cuáles han sido sus mecanismos de aplicación y sus resultados. La experiencia europea permite, dada la experiencia ya realizada separar el “wishful thinking”¹¹ de los resultados reales, entre ellos los no previstos (INE, 2005).

En América Latina, el diseño de estas políticas quizás parezca menos urgente que en los países más ricos porque es más fácil recurrir al servicio doméstico. Sin embargo, es muy

¹¹ Traducción: Optimismo.

probable que, a medida que se haga menos accesible para una proporción mayor de la población, la tendencia será parecida a la experimentada actualmente por otros países con costos laborales más altos. Por otro lado, la emigración femenina está cambiando las coordenadas de la organización familiar y del trabajo reproductivo (González, 2008).

Todo lo anterior forma parte de lo que investigaremos, conoceremos si las empresas donde trabaja el grupo de mujeres encuestadas aplican políticas conciliatorias para ayudar al logro del Balance Vida-Trabajo. Para saber de que se tratan, tocaremos el punto de políticas empresariales.

2.6.1 Políticas Conciliatorias Empresariales

En el estudio “*Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas*”, encontramos que según los investigadores las parejas de doble ingreso sienten un importante desbordamiento al combinar el trabajo y la familia (Ayree, 1999; cp. Idrovo, 2006) y que la causa de que esto ocurra es la falta de flexibilidad estructural en el trabajo (Gillinsky, 2004; cp. Idrovo, 2006).

De igual forma, Idrovo en su estudio demuestra que el conflicto entre trabajo y familia tiene consecuencias negativas para la empresa como el estrés, la insatisfacción laboral, una baja productividad, falta de compromiso afectivo, retraso y ausentismo. Sin embargo, la misma empresa puede facilitar o dificultar que ocurra esa conciliación entre trabajo y familia y es por ello que se desarrollan políticas de conciliación en esas empresas, las cuales son cada vez más conscientes de que el equilibrio personal repercute en el rendimiento y en la productividad (Idrovo, 2006).

Las diversas investigaciones y estudios demuestran que, en general, la implementación de políticas de conciliación trabajo-familia, está asociada con resultados positivos. Por ejemplo:

- Satisfacción con el balance trabajo-familia (Ezra y Deckman, 1996)
- Reducción del conflicto trabajo-familia (Goff et al. 1990)
- Compromiso afectivo con las empresas (Grover y Crooker; 1995; Harr y Spell, 2004)

- Reducción de rotación y pérdidas económicas (Rodgers y Rodgers, 1989)
- Retención de empleados y reducción del índice de estrés relacionado (Johnson, 1995)

Por otra parte, otros estudios también demuestran que la flexibilidad en los horarios laborales reducen al ausentismo y la rotación y mejora el índice de satisfacción laboral (Narayanam y Nath, 1982; Pierce y Newstrom, 1983; cp. Idrovo, 2006). Así mismo, la flexibilidad laboral está relacionada con un aumento en la productividad y optimismo en las empresas, con reducción de ausentismo, rotación y empleo de sobretiempo (Dalton y Mesch, 1990; Guy, 1993; Mellor, 1986; Rubín, 1979; Swart, 1985; cp. Idrovo, 2006).

Otro punto importante por parte de las empresas, es que en estas debe existir la necesidad de una cultura organizacional que fomente la conciliación trabajo-familia, es decir, que la admitan y la impulsen a través de un alto apoyo por parte de gerentes, supervisores y colegas (Idrovo, 2006).

En Venezuela, entre las políticas conciliatorias existentes se tienen las pertenecientes al marco legal, entre ellas encontramos la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, los horarios obligatorios y legales, entre otros. También existen otras políticas de conciliación ofrecidas de manera voluntaria por parte de algunas empresas que operan en el país, aunque esto no suele ser lo más común, entre las políticas más ofrecidas, tenemos guarderías, gimnasio, pago parcial o completo del año escolar de los niños hasta los 5 años, entre otros.

Lo dicho anteriormente es una hipótesis que surge por conversaciones sostenidas con grupos de personas conocidas que trabajan en empresas donde ofrecen este tipo de políticas conciliatorias extras, la cual verificaremos con los resultados obtenidos de las encuestas y que serán parte de las conclusiones de la investigación.

Sin embargo, según los datos presentados por CEPAL, en las Encuestas de Hogares por Muestreo realizadas en los países Latinoamericanos se encontró que hasta la presente fecha no se han reportado empresas Venezolanas que apliquen beneficios extras a los legales (horarios flexibles, jornadas de trabajo comprimidas; entre otros) que contribuyan a la conciliación familia-trabajo.

Hay muchos tipos de políticas de género en función de sus objetivos temáticos. Dentro de ellas, por el tema que nos convoca, el de la conciliación entre familia y empleo, tenemos a las políticas de empleo, donde es el Estado a través de sus políticas quien busca garantizar que las mujeres puedan permanecer en el mercado de trabajo.

Como señalan Camacho y Martínez (2006), las políticas conciliatorias propiamente dichas, se enfocan a cambios en la formulación de los papeles productivo y reproductivo, que implican cambios culturales tanto en el ámbito familiar como en el del mercado de trabajo, los cuales deberán reflejarse en la normatividad que rige éste último. Son cambios de largo plazo.

Es necesario considerar el entorno real en que se realizan las políticas conciliatorias, es decir, se establecen en un contexto productivo que escapa a la regulación normativa y con escasa cobertura de políticas públicas (Benería, 2006, Pautassi, 2007a; cp. González, 2008).

En dicho contexto, se proponen tres estrategias que se pueden realizar:

*Reducir las tensiones entre las actividades productivas y reproductivas que llevan a cabo las mujeres (Martínez y Monge, 2007; cp. González, 2008), que se vincula estrechamente con la normatividad que regula las relaciones laborales.

*Instrumentación de medidas, como servicios de cuidado infantil y los horarios escolares, las cuales se relacionan más con el ámbito de las políticas públicas (Martínez y Monge, 2007; cp. González, 2008).

*Cambios culturales, la redistribución de los roles productivos y reproductivos entre mujeres y hombres. Implica la transformación del mercado laboral para generar alternativas a la tradicional división del trabajo entre hombre/proveedor- mujer/cuidadora (Martínez y Monge, 2007; cp. González, 2008).

Arriagada (2005b), nos plantea en su investigación *“Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas eficaces”* que:

“los fuertes cambios en las relaciones sociales, familiares y laborales plantea no sólo a las empresas y trabajadores –hombres y mujeres-, sino también a los gobiernos la necesidad de

construir entornos laborales más humanos y justos, a la vez que más productivos y competitivos”.

Y continúa la idea agregando que actualmente se requiere una reflexión que permita dar respuesta y diseñar políticas públicas que favorezcan la conciliación entre trabajo y familia, entre los espacios público y privado, entre el mundo doméstico y el mundo social, que no reproduzca la discriminación laboral, las desigualdades de género y que posibiliten la vida familiar.

Al Estado no le es indiferente que las familias decidan tener menos hijos y que las mujeres decidan acceder al mercado de trabajo, y dividir su tiempo entre el cuidado de sus hijos y de sus mayores y su actividad profesional. Hay algunos ámbitos especialmente significativos en esta interrelación entre familia y política pública (Arriagada, 2005b).

La creciente preocupación de muchos gobiernos por una política correcta para la reconciliación entre trabajo y vida familiar, se debe a que está contribuyendo a crear un mercado laboral diferente y a promover metas sociales que son objetivos gubernamentales básicos: aumentar la oferta global de trabajo y el empleo – para incrementar así el ingreso nacional–, fomentar fuentes seguras y estables de ingreso para las familias, y que estas se encuentren en mejores condiciones para afrontar las tensiones de la vida moderna, obtener mejores resultados en el desarrollo de los niños, lograr una mayor equidad del género y la toma de decisiones reproductivas al interior de las familias. Logros que, en conjunto, contribuyen a un desarrollo sustentable de las sociedades (OCDE, 2005).

Sin embargo, en la mayoría de países latinoamericanos se hace referencia a mecanismos o arreglos que utilizan las mujeres para responder a las demandas del mundo de trabajo y de la esfera familiar. Es decir, la conciliación se considera como una necesidad o como responsabilidad de Estado (CEPAL, 2007).

El éxito de las políticas conciliatorias como base de un desarrollo sustentable tanto en términos sociales como económicos implica el planteamiento de transformaciones efectivas, de carácter estructural, que permitan alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres (Pautassi, 2007b; cp. González, 2008).

Por otra parte, también existen asociaciones internacionales que proponen al empresario modelos donde presentan el punto Balance Vida-Trabajo el cual es un incentivo para atraer, motivar y retener el talento requerido para alcanzar los objetivos del negocio.

Uno de los más conocidos e importantes es el *Modelo de Compensación Total (World at Work)* propuesto por la World at Work, anteriormente conocida como American Compensation Association –ACA-, que es una asociación internacional sin fines de lucro, de profesionales de recursos humanos y líderes orientados en atraer, motivar y retener a los empleados.

Fue fundada en 1955, y les provee a los practicantes de recursos humanos el conocimiento para liderar, diseñar e implementar estrategias y prácticas relativas a la compensación total (World at Work, 2006).

Ellos proponen el *Modelo de Compensación Total (World at Work)* que comprende la integración de cinco elementos que dispone el empresario para retener el talento de la empresa. Estos elementos son:

- Compensación
- Beneficios
- Balance Vida-Trabajo
- Desempeño y Reconocimiento
- Desarrollo de Carrera (World at Work, 2006)

El punto de mayor importancia para la investigación es el de Balance Vida-Trabajo, explicado como una serie de prácticas, políticas y programas, apoyados en una filosofía organizacional que de manera activa, realizan esfuerzos y apoyan a los empleados para alcanzar el éxito tanto en el ámbito de trabajo como en el hogar (World at Work, 2006).

El punto Balance Vida-Trabajo, está compuesto por siete categorías, que comprenden aspectos de compensación, beneficios y otros programas de Recursos Humanos que en combinación, logran el equilibrio entre el trabajador, su familia, la comunidad y el lugar de trabajo.

Estas siete categorías que componen el punto Balance Vida-Trabajo propuesto por la World at Work son las siguientes:

- Flexibilidad laboral
- Tiempo libre remunerado y no remunerado
- Salud y bienestar
- Cuidado de los familiares
- Soporte financiero compromiso con la comunidad
- Compromiso de la gerencia/ cambios en la cultura

Estas siete categorías que propone el *Modelo de Compensación Total (World at Work)*, vienen siendo las mismas que nosotros describimos pero con otras denominaciones.

Parte del presente estudio pretende investigar si las mujeres encuestadas reciben algún tipo de apoyo extra al soporte legal o servicio por parte de la empresa en la cual trabajan que les permita conciliar su vida familiar con la laboral. De ser así, este sería parte importante del aporte de este trabajo donde se intentará expandir los resultados a la mayoría de las empresas Venezolanas para que lo incluyan en sus políticas y ayuden al logro de la conciliación vida-trabajo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Bases teóricas y técnica utilizada en el estudio para determinar la tendencia al adecuado balance vida- trabajo de mujeres con cargos de alta responsabilidad que trabajan en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas

El éxito y la eficacia del proyecto de investigación que desarrollamos dependieron en buena medida de la metodología aplicada. En este capítulo para atender a el punto principal de la investigación que era determinar si las mujeres que desempeñan cargos de alta responsabilidad en empresas ubicadas en el Área Metropolitana de la Ciudad de Caracas tienden al adecuado Balance entre la Vida Personal/Familiar y la Vida Profesional, presentamos la fundamentación teórica que sustenta la investigación, la iniciamos con la técnica utilizada en el estudio realizado y trabajamos con una categorización que nos encaminaría en el logro de los objetivos.

Como técnicas utilizadas nos basamos en el método de estudio de casos, que según Pérez Serrano (1994), comienza a utilizarse con más frecuencia en las ciencias humanas y sociales como procedimiento de análisis de la realidad. Según Andrés (1980; 140)*, “el

* Obra citada por Pérez Serrano (1994).

método del caso es esencialmente activo y, por lo tanto, aplicable en innumerables campos donde se trate de combinar eficientemente la teoría y la práctica. Es inaplicable donde sólo se intente la pura erudición o el mero tecnicismo”.

En definitiva, consideramos que el método del estudio de casos nos servirá para reflexionar sobre las grandes posibilidades que presenta su aplicación para la mejora de diversas situaciones tanto personales como profesionales. “Podemos definir el estudio de casos como una metodología de análisis grupal, cuyo aspecto cualitativo nos permite extraer conclusiones de fenómenos reales o simulados, de investigación y/o desarrollo de la personalidad humana o de cualquier otra realidad individualizada y única”.¹²

En la comprensión de nuestro caso concreto, buscamos poner en relación los datos actuales de una situación, captar su configuración y evolución, encontrar la significación de los datos por la posición que ocupan en el campo situacional.

El conocimiento del estudio de casos es más concreto ya que está vinculado con nuestra propia experiencia, es más vivo y sensorial, nos aporta, además, un conocimiento más profundo de la persona, sin lugar a dudas, una vía privilegiada para lograr un conocimiento más profundo del fenómeno en estudio.

Por otra parte, trabajamos con el análisis de contenido, éste ha alcanzado en los últimos treinta (30) años como método de análisis de pequeñas y grandes cantidades de información una significación muy importante en el campo de las ciencias sociales. Este método es utilizado en la actualidad en diferentes disciplinas científicas tales como la historia, psicología, pedagogía, sociología, la didáctica especial (matemática y ciencias naturales) y en especial las ciencias de la comunicación, Mora (2001a; 1)¹³.

El análisis de contenido es una de las técnicas para el análisis de comunicación humana utilizadas tradicionalmente para decodificar los mensajes manifiestos, latentes y ocultos plasmados en diferentes documentos. La técnica asume como principio, que los documentos

12 PÉREZ SERRANO. Ob. Cit. Pág. 83

13 MORA, C. (2001a)

reflejan las actitudes y creencias de las personas e instituciones que los producen, así como las actitudes y creencias de los receptores de éstos.

Las definiciones que se han ofrecido del análisis de contenido son diversas (Weber, 1985; Bardin, 1986; Krippendorff, 1990; Pérez Serrano, 1984 y 1994; Kromrey, 1994; Mora, 2001a, entre otros)*.

El análisis de contenido según Mora (2001a; 1):

“...tiene como tarea básica, dentro de la investigación de carácter fundamentalmente cualitativa, el tratamiento ordenado y sistemático de material relacionado con el proceso comunicacional, esto no necesariamente significa, que el material debe ser siempre texto escrito, sino todo aquello que permita la transmisión de un mensaje producto de la realidad social”.

sobre esto Merten (1983; 48)* señala: }

“El análisis de contenido es un método para el levantamiento de datos que tiene como fin la explicación de los comportamientos sociales, lo cual a través del análisis de un contenido dado previamente (por ejemplo textos o figuras) produce afirmaciones sobre la situación social en relación con su origen, sobre el punto de vista del emisor y sobre las consecuencias para el receptor”.

Los propósitos con los que el investigador puede hacer uso del análisis de contenido son diversos y van desde: analizar la propaganda política y publicitaria, hasta describir esquemas y modelos de comunicación, pasando por el desarrollo y la adaptación de las personas al mundo moderno. El objetivo de usar el análisis de contenido es que nos permitirá ofrecer resultados cuantitativamente válidos y fiables y resumir de esta forma las posibles características básicas de la mujer con altos cargos de responsabilidad que tiende o mantiene un Balance Vida-Trabajo.

* Obra citada por Mora (2001a)

* Obra citada por Mora (2001a)

En nuestra investigación el análisis de contenido será empleado para analizar y codificar las entrevistas realizadas a las mujeres con altos cargos de responsabilidad que trabajan en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas y que están adscritas a la Cámara de Comercio, con el fin de detectar información manifiesta y latente en éstas.

Como técnica este análisis presenta una serie de ventajas e inconvenientes, es fácil y cómodo de aplicar; produce datos que pueden ser cuantificables; se puede aplicar a eventos producidos en diferentes momentos temporales; puede utilizarse para abordar un gran volumen de información.

Entre sus limitaciones antes de su aplicación y al ser elaborado, el investigador puede sesgar la información que se obtenga, imponiendo mediante la “Categorización” los posibles significados a encontrar, en otras palabras, es posible que el investigador le aporte más al texto, que el texto al objetivo de la investigación. Esta limitación puede ser resuelta por el investigador, por medio de una serie de estrategias, como son: profundizar en una revisión teórica del problema y de las aportaciones realizadas desde otros estudios antes de especificar la categorización.

Esta categorización que fue descrita en el capítulo del marco teórico, en primer lugar, estuvo basada en el enfoque integral de los *Determinantes del Trabajo Femenino*, el cual incluye las variables referidas tanto al contexto social, como familiar y el individual. Entre los factores determinantes de la participación femenina y que influyen en la decisión de la mujer de incorporarse a la actividad económica, nos guiamos por los presentados por Zúñiga (2002) y que se clasifican en *Determinantes Individuales*, referidos a las características propias de la mujer como la edad, la situación conyugal, la educación, luego los *Determinantes Familiares*, entre los que se encuentran, la ocupación del jefe del hogar, fecundidad, rol de madre, el número y la edad de los hijos, rol doméstico, el cuidado de personas dependientes, la presencia de servicio doméstico, entre otros y los *Determinantes Contextuales*, en estos últimos se ubica la variable del tipo de hogar.

En segundo lugar, nos basamos en las seis áreas principales propuestas por Spidal, D (2007), para lograr el equilibrio entre la vida y el trabajo, como son el área mental, física, espiritual, familiar, social y laboral financiero, y en tercer y último lugar, una categorización

desarrollada por los autores de este trabajo, inspirada en los primeros pasos que pensamos llevarían a las personas a un Balance entre la vida personal y la vida laboral y que fuesen complemento de las categorías expuestas por los autores anteriores, y son los factores externos donde se encuentran las políticas para la conciliación vida-trabajo y las políticas conciliatorias empresariales.

La motivación inicial que nos llevó a realizar esta categorización, se debió a que al revisar los antecedentes con respecto al tema Balance Vida-Trabajo, observamos una pequeña variedad de estudios estadísticos que abordaban distintas problemáticas, las cuales iban desde aspectos relacionados con el Balance Familiar y Laboral, pasando por algunas áreas personales y áreas laborales, pero que no terminan de definir si la persona logra el Balance Vida-Trabajo o no, esto nos llamó la atención y nos propusimos a desarrollar un poco más ésta área, es decir, que con los resultados obtenidos de las encuestas y la categorización realizada podamos dar una o varias conclusiones de la tendencia a la conciliación entre la vida personal/familiar y la vida laboral de las mujeres que tienen altos cargos de responsabilidad laboral de las empresas privadas del Área Metropolitana de Caracas, adscritas a la Cámara de Comercio de Caracas.

En vista de esta diversidad de ideas, nos planteamos muchas interrogantes entre las cuales están ¿qué cantidad de ocupaciones se tienen en el hogar?, ¿qué cantidad de ocupaciones se tiene en el trabajo?, ¿qué políticas conciliatorias de balance laboral y personal aplican las empresas?, ¿qué medios de conciliación aplica la persona para lograr un equilibrio en su hogar y su trabajo? Estas preguntas y muchas otras persiguen como objetivo dar respuesta a la gran interrogante propuesta en el planteamiento del problema.

Debemos recordar que entre los objetivos específicos que se pretenden lograr en esta investigación, está el de identificar los elementos más significativos que intervienen en la relación Vida-Trabajo de la mujer que desempeña un cargo de alta responsabilidad para posteriormente como aporte del estudio divulgar aspectos positivos destinados a la mejora y fortalecimiento tanto de las empresas como de las mujeres para el logro del Balance vida-Trabajo. Debemos también mencionar que anteriormente se han realizado trabajos de

investigación destinados a evaluar el Balance Vida-Trabajo, pero desde una perspectiva distinta a la nuestra, basada en propuestas empresariales para conseguir el logro.

Debido al dinamismo que lleva implícito cualquier actividad de investigación, que involucre a un grupo social determinado, es necesario realizar un estudio metódico que busque detectar fallas durante y después del proceso. Para ello nos guiaremos y basaremos en los puntos clave para el desarrollo de una investigación.

3.1 Nivel de la Investigación

La investigación aquí presentada, tuvo un nivel Exploratorio-Descriptivo, por los elementos y objetivos que se persiguieron dentro de la misma, ya que se trabajó con un tema relativamente nuevo estudiado en Venezuela. Tratamos de caracterizar a un grupo de 140 mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad laboral que trabajan en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas afiliadas a la Cámara de Comercio con el fin de establecer cómo se estructuran, se comportan, cómo ha sido su desarrollo profesional, desarrollo personal, entre otros, para intentar lograr el Balance Vida-Trabajo.

3.2 Diseño de la Investigación

El diseño del proyecto fue una investigación de campo porque se recolectaron los datos directamente de la realidad, la cual no fue manipulada. Esta realidad estuvo compuesta por un grupo de ciento cuarenta (140) mujeres con cargos de altos niveles de responsabilidad que trabajan en empresas privadas afiliadas a la Cámara de Comercio de Caracas. De acuerdo con Cázares, Christen, Jaramillo, Villaseñor y Zamudio (2000, p. 18), la investigación de campo es aquella en que el mismo objeto de estudio sirve como fuente de información para el investigador. Consiste en la observación, directa y en vivo, de cosas, comportamiento de personas, circunstancia en que ocurren ciertos hechos; por ese motivo la naturaleza de las fuentes determina la manera de obtener los datos.

Como el objetivo central fue determinar si se logra un adecuado Balance entre la vida personal/familiar y la vida profesional en las mujeres que desempeñan cargos de alto nivel de responsabilidad, entonces se consideró que el diseño más apropiado bajo este enfoque, era una investigación exploratorio-descriptiva, pues lo que se pretendió fue, "... seleccionar una serie de cuestiones y medir cada una de ellas independientemente, para así..., describir lo que se investiga " (Hernández, R. Y otros, 1996). En este caso, se describió el desarrollo profesional y desarrollo personal, siendo estas nuestras variables a analizar.

3.3 Población y Muestra

La heterogeneidad del grupo de estudio, en cuanto a edad, intereses, experiencias, formación, etc., representó una fuente importante para lograr los objetivos y metas propuestas.

La población consiste en el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones relacionadas directamente con la investigación a realizar (Hernández, B. 1999, p. 75).

La población de este estudio fueron las mujeres con cargos de altos niveles de responsabilidad que trabajan en empresas privadas afiliadas en la Cámara de Comercio del Área Metropolitana de Caracas.

Una muestra es un subconjunto de elementos que pertenecen a la población de estudio (Hernández, B. 1999, p. 75).

En cuanto a la muestra de este estudio, se le solicitó a la Cámara de Comercio de Caracas en primer lugar, un listado de las empresas afiliadas a esta entregándonos una lista con ciento noventa y nueve (199) empresas afiliadas, en segundo lugar, se seleccionaron las empresas donde los cargos de alto nivel de responsabilidad estaban ocupados por mujeres, donde se consiguieron ciento cuarenta (140) cargos y finalmente se trabajó con una muestra representativa de ciento dieciocho (118) del total de mujeres con cargos de alta

responsabilidad que laboran en las empresas privadas escogidas del área Metropolitana para obtener resultados confiables.

3.4 Definición de Variables

Una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible a medirse (Hernández, B. 1999, p. 75).

Son precisamente lo que los investigadores estudian. El término se utiliza para designar a cualquier característica de la realidad que puede ser determinada por observación ya que puede mostrar diferentes valores de una unidad de observación a otra (Hernández, B. 1999, p. 75).

Las variables de éste estudio que definiremos a continuación son Balance Vida-Trabajo, Características Individuales, Mentales, Físicas, Espirituales, Familiares, Sociales, Laborales, Conciliatorias y Políticas Conciliatorias.

a) Balance Vida-Trabajo

Las posibilidades que pueda tener una mujer de conciliar y equilibrar ambas responsabilidades no sólo se encuentran en su percepción sobre la relación familia-trabajo, sino que varía en función del tipo de cargo ocupado, la institución en la cual trabaja y de los beneficios que reciban de su trabajo (Mauro, 2004).

La variable Balance Vida-Trabajo se define como el estado ideal para cualquier persona, sea hombre o mujer. Ese estado ideal en la mujer se lograría cumpliendo con todos sus roles (hija, hermana, esposa, madre, trabajadora) y además con sus responsabilidades laborales.

b) Características Individuales

Estas se refieren a la edad, el nivel educativo y la situación conyugal. En cuanto a la edad, está asociada a la situación y a las distintas etapas del ciclo de vida que influyen de manera decisiva en la participación de la mujer en el mercado laboral.

Y sobre el nivel educativo de la mujer, es una de las variables más importante a considerar para poder entender su participación en el mercado de trabajo, ya que, la tasa de participación aumenta a medida que se alcanza un mayor nivel educativo (Zúñiga, 2004). La situación conyugal es el estado civil que presenta la mujer.

c) Mental

Es la dimensión correspondiente al bienestar mental de la persona, es decir, esta debe presentar salud y equilibrio mental en su entorno socio-cultural para poder llevar a cabo sus metas, garantizar su participación laboral, intelectual y de relaciones para alcanzar un bienestar y calidad de vida.

d) Física

Ésta dimensión es relativa a la condición de la salud personal que incluye hábitos alimentarios, ejercicios, cuidado médico personal y el tratamiento de los problemas de salud lo cual conlleva a las personas a que no presenten trastornos a nivel orgánico. A su vez, esta es un área relacionada directamente con la salud mental.

e) Espiritual

Referente a la religión de la persona, definida por educación familiar o por decisión propia. La persona debe sentirse cómoda con la religión escogida lo que formará parte de su equilibrio espiritual, esta incluye tener un propósito en la vida, la capacidad de dar y recibir amor y la capacidad de tener buena voluntad hacia los demás.

f) Familia

Se refiere a las características de la jefatura del hogar, es decir, si presentan un solo ingreso económico o varios, el rol de madre que será la condición que presentan las mujeres si tienen hijos, el rol doméstico, se refiere a si comparten las labores de la casa con algún familiar o personal de servicio y demás características relacionadas con el hogar que puedan incidir en la inserción de la mujer en el mercado laboral y la posibilidad de alcanzar la conciliación entre trabajo y familia. Fecundidad, es la condición de madre que tenga la mujer, está relacionada con la edad que tienen sus hijos, es decir, si los hijos que tiene están en la edad escolar. Cuidado de personas dependientes, se refiere a atender a otras personas en la realización de las actividades básicas de la vida diaria.

g) Social

Ésta área se refiere al tiempo del que dispone la persona para relacionarse saludablemente. La dimensión social está compuesta por el tiempo para compartir con los amigos, referido a tiempo libre para distracciones, reuniones, comidas, entre otras, y son las actividades que están unidas a los Hobbies y actividades recreativas que se comparten con las amistades.

h) Laboral

Se refiere a la categoría de ocupación en la que se encuentra la mujer, tipo de jornada, el número de horas que trabaja, entre otros. Es decir, características que describen la jornada laboral de la mujer, el tiempo de trabajo, la satisfacción y los beneficios que pueden recibir en su lugar de trabajo, ya que éstas tienen influencia en la posibilidad de ejercer sus roles familiares.

i) Conciliación

Ésta área en la investigación, se entiende, como aquella acción que toma la mujer para lograr la armonía en dos posturas de su vida, como lo son la vida laboral y la vida familiar, tratando de ponerlas de acuerdo y en equilibrio para llegar a un nivel beneficioso.

j) Políticas Conciliatorias

La dimensión de las políticas conciliatorias se define como las acciones utilizadas en nuestro caso particular en el ámbito privado para facilitar la compaginación del trabajo doméstico y familiar con la participación en el mercado laboral (González, 2008). Esta dimensión tiene como indicadores los legales y los extras que ofrece la empresa al trabajador, en nuestro caso particular las mujeres con alto cargo laboral.

Finalmente, presentamos un Cuadro III.1 que contiene en resumen las variables estudiadas, que anteriormente fueron descritas y que corresponden a esta investigación.

Cuadro III.1 Resumen de las variables utilizadas en la investigación

Concepto	Características Individuales	Mental	Física	Espirituales
-Balance Vida-Trabajo	-Edad -Nivel educativo -Situación conyugal	-Bienestar mental de la persona	-Salud y cuidado médico personal -Ejercicio físico -Hábitos alimenticios	-Religión

Familia	Social	Laboral	Conciliación	Políticas Conciliatorias
-Jefatura del hogar -Rol doméstico -Fecundidad -Rol de madre -Presencia de hijos en edad escolar -Cuidado de personas dependientes	-Tiempo para compartir con amigos -Hobbies y actividades recreacionales	-Tiempo de trabajo -Satisfacción con el trabajo	- Armonía	-Legales - Extras de la empresa

3.5 Operacionalización

A continuación se presenta el proceso de operacionalización de la presente investigación, en la que se muestran las variables, sus dimensiones, sub-dimensiones e ítems.

Para ello se creó una matriz compuesta por la variable principal que para este estudio está representada por el concepto de Balance Vida-Trabajo, luego se exponen nueve dimensiones representadas por las características individuales, mentales, físicas, espirituales, familiares, sociales, laborales, conciliatorias y políticas conciliatorias.

A su vez estas dimensiones se sub-dividen en los indicadores siguientes, edad, nivel educativo, situación conyugal pertenecientes a la sub-dimensión de características individuales, la dimensión mental se sub-divide en bienestar mental de la persona, en el área física encontramos las sub-dimensiones de salud y cuidado médico personal, ejercicio físico y hábitos alimenticios, el área espiritual está indicada por la religión, la dimensión familia se distribuye en jefatura del hogar, rol doméstico, fecundidad, rol de madre, presencia de hijos en edad escolar, cuidado de personas dependientes, además las sub-dimensiones de tiempo para compartir con amigos, hobbies y actividades recreacionales, pertenecen al área social, la dimensión laboral está representada por las sub-dimensiones tiempo de trabajo y satisfacción con el trabajo, seguido de la dimensión área de conciliación sub-dividida en armonía y finalmente la dimensión de políticas conciliatoria que se sub-divide en legales y extras de la empresa.

Para completar la matriz de operacionalización cerramos con los ítems que no son más que el número que identifica a las partes del instrumento que se diseñó para medir a los indicadores de la variable.

A continuación presentamos la matriz de operacionalización descrita anteriormente.

Definición Nominal (Concepto)	Definición (Dimensiones)	Definición Operacional (Indicadores)	Ítems
<p align="center">Balance Vida-Trabajo</p> <p align="center"><i>“Es el estado ideal de cualquier persona, que en el caso de la mujer se logra cumpliendo con todos sus roles (hija, hermana, esposa, madre, trabajadora) y además con sus responsabilidades laborales”</i></p>	<p align="center">Características Individuales</p>	-Edad	-¿Cuál es su edad?
		- Nivel Educativo	<p>-Nivel Académico</p> <p>-¿En los últimos 12 meses su empresa ha realizado y/o financiado alguna actividad de formación?</p> <p>-¿En los últimos 12 meses ha participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por la empresa donde usted trabaja?</p> <p>-¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas organizadas y/o financiadas por la empresa donde usted trabaja?</p> <p>-¿Esas actividades formativas organizadas y/o financiadas por la empresa donde usted presta servicio se han realizado dentro del tiempo de trabajo?</p> <p>-¿En los últimos 12 meses ha realizado alguna actividad de formación financiada por usted?</p> <p>-¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas financiadas por usted?</p>
		-Situación Conyugal	-¿Cuál es su situación conyugal actual?
	<p align="center">Mental</p>	-Bienestar Mental de la Persona	<p>-¿Ha sufrido algún trastorno de salud por consecuencia de su trabajo?</p> <p>-Indique ¿Cuál de estos trastornos de salud ha sufrido por consecuencia de su trabajo?</p>

Definición Nominal (Concepto)	Definición Real (Dimensiones)	Definición Operacional (Indicadores)	Ítems
<p align="center">Balance Vida- Trabajo</p> <p align="center"><i>“Es el estado ideal de cualquier persona, que en el caso de la mujer se logra cumpliendo con todos sus roles (hija, hermana, esposa, madre, trabajadora) y además con sus responsabilidades laborales”</i></p>	<p>Física</p>	<p align="center">-Salud y Cuidado Médico Personal</p>	<p>-¿Asiste a sus controles médicos en las fechas programadas?</p> <p>-¿Ha tenido que cambiar sus controles médicos por circunstancias familiares?</p> <p>-¿Ha tenido que cambiar sus controles médicos por circunstancias laborales?</p> <p>-¿Ha sufrido de alguna enfermedad por consecuencia de su trabajo?</p> <p>-¿Ha sufrido de alguna enfermedad por circunstancias familiares?</p>
		<p align="center">-Ejercicio Físico</p>	<p>-¿Dispone usted de tiempo para realizar ejercicios físicos?</p> <p>-¿Cuánto tiempo le dedica a sus actividades físicas?</p>
		<p align="center">-Hábitos Alimenticios</p>	<p>-¿Cuántas comidas realiza diariamente?</p> <p>-¿Realiza sus comidas a las horas adecuadas?</p> <p>-¿Ha dejado de realizar alguna comida por motivo laboral?</p> <p>-¿Ha dejado de realizar alguna comida por motivos familiares?</p>

Definición Nominal (Concepto)	Definición Real (Dimensiones)	Definición Operacional (Indicadores)	Ítems
<p>Balance Vida-Trabajo</p> <p><i>“Es el estado ideal de cualquier persona, que en el caso de la mujer se logra cumpliendo con todos sus roles (hija, hermana, esposa, madre, trabajadora) y además con sus responsabilidades laborales”</i></p>	Espirituales	-Religión	<p>-¿Su religión condiciona su horario laboral?</p> <p>-¿Su religión condiciona su dedicación familiar?</p>
		-Jefatura del Hogar	<p>-¿Lleva usted la jefatura del hogar?</p> <p>-¿Llevar la jefatura del hogar interfiere con su trabajo?</p> <p>-¿Llevar la jefatura del hogar le quita mucho tiempo?</p>
	Familia	-Rol Doméstico	<p>-¿Cómo están repartidas las responsabilidades en el hogar?</p> <p>-¿Cada cuánto tiempo recibe ayuda de la doméstica?</p> <p>-¿Ha logrado compaginar las labores domésticas y de trabajo?</p>
		-Fecundidad	<p>-¿Considera usted que el quedar embarazada podría condicionar sus actividades laborales?</p> <p>-¿Piensa que el trabajo podría llegar a condicionar su decisión de quedar embarazada?</p> <p>-¿Tiene hijos?</p>
		-Rol de Madre	<p>-¿A qué edad tuvo su primer hijo?</p> <p>-¿Cuántos hijos tiene?</p> <p>-¿Cuántos hijos tenía al momento de ocupar un cargo de alta responsabilidad por primera vez?</p>

Definición Nominal (Concepto)	Definición Real (Dimensiones)	Definición Operacional (Indicadores)	Ítems
<p align="center">Balance Vida- Trabajo</p> <p align="center"><i>“Es el estado ideal de cualquier persona, que en el caso de la mujer se logra cumpliendo con todos sus roles (hija, hermana, esposa, madre, trabajadora) y además con sus responsabilidades laborales”</i></p>	Familia	<p align="center">-Presencia de Hijos en Edad Escolar</p>	<p>- Coloque la edad de sus hijos/as menor de 15 años</p> <p>-¿Quién se encarga principalmente del cuidado de su hijo/a...? diariamente, durante su jornada laboral</p> <p>-¿Quién se encarga principalmente del cuidado de su hijo/a...? diariamente, durante su jornada laboral, en el tiempo que queda fuera del horario escolar</p> <p>-¿Quién se encarga principalmente del cuidado de su hijo/a...? esporádicamente, cuando, durante su jornada laboral, hay que llevarlos al médico, están enfermos o no tienen colegio</p> <p>-¿Quién se encarga principalmente del cuidado de su hijo/a...? diariamente, fuera de su jornada laboral</p>
		<p align="center">-Cuidado de Personas Dependientes</p>	<p>-¿Tiene usted personas dependientes (excluyendo los hijos/as) que vivan en su hogar o que necesiten regularmente de su atención?</p> <p>-Indique el parentesco con estas personas</p> <p>-Indique quién se encarga principalmente del cuidado de las personas dependientes: durante su jornada laboral y fuera de su jornada laboral</p>
	Social	<p align="center">-Tiempo para Compartir con Amigos</p> <p align="center">-Hobbies y Actividades Recreativas</p>	<p>-¿Dispone usted de tiempo libre para compartir con sus amigos?</p> <p>-¿Cuándo le dedica tiempo a sus actividades recreativas?</p>
	Laboral	<p align="center">-Tiempo de Trabajo</p>	<p>-¿Cuántas horas trabaja diariamente?</p> <p>-¿Trabaja habitualmente algún sábado y/o domingo?</p> <p>-¿Cuántos días trabaja habitualmente por semana?</p> <p>-Indique con qué frecuencia prolonga su jornada laboral semanalmente, trabajando más tiempo del que le corresponde según su horario normal de trabajo (en una escala del 0 al 10, en la que 0 significa nunca y 10 siempre)</p>

Definición Nominal (Concepto)	Definición Real (Dimensiones)	Definición Operacional (Indicadores)	Ítems
<p align="center">Balance Vida- Trabajo</p> <p align="center"><i>“Es el estado ideal de cualquier persona, que en el caso de la mujer se logra cumpliendo con todos sus roles (hija, hermana, esposa, madre, trabajadora) y además con sus responsabilidades laborales”</i></p>	<p>Laboral</p>	<p>-Tiempo de Trabajo</p>	<p>-¿En las últimas 4 semanas, realizó algún día la mayor parte de su trabajo en su domicilio particular?</p>
		<p>-Satisfacción con el Trabajo</p>	<p>-Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (en una escala de 0 a 10 en la que 0 significa satisfacción nula y 10 satisfacción muy alta)</p> <p>-Señale el grado de satisfacción general en su trabajo actual (en una escala de 0 a 10 en la que 0 significa satisfacción nula y 10 satisfacción muy alta)</p>
	<p>Conciliación</p>	<p>-Armonía</p>	<p>-¿En un día laborable, cuántas horas dedica normalmente a:</p> <p>-Valore el nivel de dificultad que usted tiene para (en una escala de 0 a 10 en la que 0 significa ninguna dificultad y 10 mucha dificultad)</p> <p>-Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos (en una escala de 0 a 10 en la que 0 significa satisfacción nula y 10 satisfacción muy alta)</p> <p>-¿Considera usted que tiene dificultades para (en una escala de 0 a 10 en la que 0 significa ninguna dificultad y 10 mucha dificultad)</p> <p>-¿Considera que la maternidad le ha perjudicado o le podría perjudicar en su trayectoria profesional dentro de la empresa que trabaja? (en una escala de 0 a 10 en la que 0 significa nada y 10 mucho)</p> <p>-¿Considera que solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría a su trayectoria profesional? (en una escala de 0 a 10 en la que 0 significa nada y 10 mucho)</p>

Definición Nominal (Concepto)	Definición Real (Dimensiones)	Definición Operacional (Indicadores)	Ítems
<p align="center">Balance Vida-Trabajo</p> <p align="center"><i>“Es el estado ideal de cualquier persona, que en el caso de la mujer se logra cumpliendo con todos sus roles (hija, hermana, esposa, madre, trabajadora) y además con sus responsabilidades laborales”</i></p>	<p>Políticas Conciliatorias</p>	<p>-Legales</p>	<p>-¿Cumple la empresa donde usted trabaja con todo lo que le corresponde aplicar por ley?</p>
		<p>-Extras de la Empresa</p>	<p>-¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja algunos de estos beneficios?</p>

3.6 Técnicas de Recolección de Datos

Por tratarse de un trabajo de campo dirigido al análisis de una población comprendida por 140 mujeres con cargos de alta responsabilidad que laboran en las empresas privadas del área Metropolitana, la información que permitió describir el comportamiento de las características individuales, familiares, contextuales y su influencia en la inserción laboral femenina, se obtuvo por medio de una fuente de información. Esta fuente de información utilizada fue la encuesta, la realizamos a través del denominado Análisis de Contenidos, técnica que describimos en este mismo capítulo.

La encuesta está considerada por la metodología cuantitativa como el instrumento de mayor uso en la recolección de datos, sobre todo porque se integra por un conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables a medir. Hernández, R. (1996).

Para fines de este estudio la encuesta se utilizó como un instrumento exploratorio que nos permitió acercarnos al tema de investigación. Se manejó como encuesta semi-estructurada con sesenta y dos (62) preguntas y estuvo integrada por la presentación de nueve (9) apartados correspondientes a las variables en estudio, descritos a continuación en el Cuadro III.2.

Cuadro III.2 Variables de la investigación

APARTADO	VARIABLES
I	Características Individuales con nueve (9) preguntas
II	Mental con dos (2) preguntas
III	Física con once (11) preguntas
IV	Espirituales con dos (2) preguntas
V	Familia con veintiún (21) preguntas
VI	Social con dos (2) preguntas
VII	Laboral con siete (7) preguntas
VIII	Conciliación con seis (6) preguntas
IX	Políticas Conciliatorias con dos (2) preguntas

Las preguntas se combinaron entre cerradas con la opción Si, No, No Sabe, A Veces, preguntas con opción única y preguntas de opción múltiple con una puntuación del cero (0) al diez (10) (Ver Anexo A). En la estructura de la encuesta se puso en el apartado VII los datos relacionados con el trabajo, porque se considera pertinente hacer primero preguntas más cotidianas para después preguntar por tópicos relacionados con el ámbito laboral de las mujeres encuestadas.

Para la recolección de datos, se comenzó con el proceso de contactar una cita con las ciento cuarenta (140) mujeres que serían entrevistadas, se realizaron veinte (20) llamadas telefónicas diarias y en siete (7) días se concertaron todas las citas.

Se entrevistaron seis (6) persona diarias y se culminó el proceso de las encuestas en veinticuatro (24) días, del 8 de noviembre de 2010 hasta el 10 de diciembre de 2010, se tomó en cuenta que las mujeres que fueron encuestadas no estuviesen de vacaciones en ese período.

En el tiempo programado para realizar las encuestas se completaron ciento dieciocho (118) de un total de ciento cuarenta (140), ya que las veintidós (22) mujeres restantes incumplieron con la cita. Sin embargo, a pesar de esas encuestas faltantes, un 84.3% es un buen número para obtener datos confiables para el estudio.

El instrumento fue entregado a cada trabajadora, se le explicó en qué consistía y se le otorgó una (1) hora para responderla, a pesar de que podía ser respondida en quince (15) minutos preferimos dar ese tiempo para obtener mejores resultados y contaban a su vez con la presencia de la persona encuestadora la cual le aclaraba cualquier duda. Particularmente, la Cámara de Comercio de Caracas nos permitió el acceso a sus instalaciones y a sus trabajadoras para aplicar la encuesta, las empresas afiliadas a las que acudimos fueron muy receptivas y nos permitieron realizar las encuestas en el horario de trabajo y en los casos donde las mujeres encuestadas no podían disponer de su tiempo laboral nos permitieron realizarle las encuestas en su tiempo libre en lugares pautados por ellas.

Para obtener el instrumento final descrito anteriormente (Ver Anexo B) presentado en la investigación de la población conformada por ciento cuarenta (140) mujeres con altos cargos de responsabilidad, se aplicó a un grupo de diez (10) mujeres escogidas estratégicamente una prueba piloto (Ver Anexo A), con el fin de evaluar la comprensión, claridad y grado de aceptación de las preguntas y que nos permitió ampliar, complementar, realizar cambios, modificar, cerrar preguntas, quitar unas y agregar otras, hasta que se decidió cambiar la encuesta hasta obtener la encuesta aplicada.

La prueba piloto nos mostró que la encuesta nos da la información que necesitamos para dar resultados pertinentes y que ayudan a responder a nuestra pregunta objeto, también nos sirvió porque ante las respuestas que nos daban las trabajadoras, empezamos a vislumbrar la posibilidad de otro instrumento, pues de alguna manera parecían sentirse intimidadas con las preguntas.

Estas diez (10) pruebas piloto no se incluyeron en la muestra final de ciento cuarenta (140) mujeres con altos cargos de responsabilidad.

De la aplicación piloto del instrumento obtuvimos una serie de observaciones que nos llevaron a modificar la encuesta quitando preguntas, modificando algunas, incluyendo otras y cerrando las que nos habían reportado respuestas repetitivas. Además los comentarios de las trabajadoras nos hicieron reconsiderar algunas de las preguntas que contenía el instrumento original.

Estas apreciaciones se repitieron en varias mujeres encuestadas, al final de cada aplicación terminamos por realizar nuevamente algunos cambios, modificar o cerrar preguntas, quitar unas agregar otras, hasta que se decidió cambiar el instrumento y obtener el instrumento final presentado en la investigación (Ver Anexo B), que permitió recoger datos valiosos de aspectos que las fuentes de información estadística normalmente no recogen puesto que estuvo enfocada en conocer la conciliación de la vida familiar y la vida laboral de las mujeres que tienen cargos con alto nivel de responsabilidad en las empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

3.7 Validez del Instrumento

El instrumento utilizado en esta investigación fue la encuesta, esta fue sometida a una prueba de validez.

La validez "... se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir" (Hernández, B., 1999, p. 236).

Para los efectos de esta investigación, se validó el instrumento a través del juicio de expertos. Se realizó una evaluación por parte de cinco (5) profesionales a los que se les entregó el formato para la validación del instrumento acompañado de una carta donde expresaban su aprobación (Ver anexo C). Entre los expertos que participaron en la validación se encontraba la Licenciada en Psicología Tahirí Ramos de la Universidad Católica Andrés Bello, la Magister en Educación y experta en Metodología de la Investigación de la Universidad Central de Venezuela Yrama Capote, también se contó con la ayuda de la Socióloga de la Universidad Católica Andrés Bello Genny Zúñiga experta en el estudio de la

presencia femenina en el mercado laboral, en el área de la Estadística y también de la Universidad Católica Andrés Bello el Sociólogo Rafael Ignacio Suarez, y por último la Socióloga Gabriela Sandoval igualmente de la Universidad Católica Andrés Bello.

El instrumento final fue revisado en cuanto a la pertinencia de las dimensiones, de la redacción, la adecuación de los indicadores a través de los que se miden cada una de las dimensiones, el formato de medición, entre otros. De los resultados del juicio de validación, se obtuvo que el instrumento era congruente y los ítems están expresados con claridad.

3.8 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Para la técnica de procesamiento de datos se utilizó el Programa Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versión 17.0, este software seleccionado se utiliza para realizar cálculos estadísticos, permitiendo describir o generalizar datos arrojados en investigaciones, el cual conlleva al análisis de los datos. (Fidalgo, 2003).

Codificación de Datos

Para facilitar el manejo de los datos, se realizó una codificación al instrumento aplicado a la población de ciento dieciocho (118) mujeres con cargos de alta responsabilidad, asignándole un número a cada categoría de respuesta, correspondiente a cada una de las sesenta y dos (62) preguntas que conforman la encuesta, como se muestra a continuación en el Cuadro III.3.

Cuadro III.3 Codificación del instrumento

Situación Conyugal	Codificación
A. Soltera	1
B. Concubinato	2
C. Casada	3
D. Divorciada	4
E. Viuda	5

En caso de que a la mujer no le corresponda responder a una o varias de las preguntas presentes en la encuesta, debido a que algunos de los ítems no están presentes en la vida familiar y laboral de esas mujeres, a la codificación se le agregó una categoría de respuesta como se muestra en el Cuadro III.4 representada por el número (-1) menos uno, lo cual significa que la pregunta no aplica.

Cuadro III.4 Codificación del instrumento

¿Tiene hijos menores de 15 años?	Codificación
A. Si	1
B. No	2
C. No aplica	-1

En el instrumento de recolección de datos existen preguntas donde las respuestas no son una codificación si no que requieren un número específico (Ver Cuadro III.5), este es colocado por las entrevistadas dependiendo de su situación actual. Algunos de estos casos son la edad de la mujer, la edad de sus hijos, las horas que le han dedicado a las actividades formativas, entre otros.

Cuadro III.5 Codificación del instrumento

¿Cuál es su edad?


Por otra parte, existen casos donde la mujer debe responder en un rango del cero (0) al diez (10) dependiendo del grado de satisfacción, dificultad, frecuencia u opinión personal que esta tenga con respecto a la pregunta. Ver Cuadro III.6.

Cuadro III.6 Codificación del instrumento

Señale el grado de satisfacción general en su trabajo actual (En una escala de 0 a 10, en la que 0 significa satisfacción nula y 10 satisfacción muy alta)


La codificación presentada anteriormente, se le realizó a cada una de las encuestas antes de ser vaciadas en la base de datos del programa estadístico SPSS versión 17.0.

Base de Datos

Se construyó una base de datos haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 17.0 compuesta por ciento dieciocho (118) casos y ciento cinco (105) variables. Los casos de la base de datos corresponden a la cantidad de encuestas realizadas, las cuales fueron enumeradas del uno (1) al ciento dieciocho (118) y las variables se relacionan con los ítems que conforman la encuesta, cabe destacar que varias de las preguntas se desplegaron para facilitar la recolección de los datos.

3.9 Consideraciones Éticas

El presente estudio se realizó cumpliendo con el conjunto de normas que requiere un proceso de investigación. Los resultados de la misma fueron utilizados para fines académicos únicamente y durante su realización se respetó la confidencialidad de las empresas y de los individuos encuestados, tanto al momento de la recolección de información proporcionada por las mismas como al momento de analizar la información y llegar a las conclusiones pertinentes.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tendencia del Balance Vida-Trabajo de las Mujeres que Desempeñan Cargos de Alto Nivel de Responsabilidad en Empresas Ubicadas en el Área Metropolitana de la Ciudad de Caracas

En el Capítulo que presentamos a continuación explicaremos los resultados obtenidos del manejo, desarrollo y aplicación de la metodología utilizada en la investigación, la cual estuvo basada en el uso de encuestas que fueron realizadas a ciento dieciocho (118) mujeres que desempeñan cargos de alto nivel de responsabilidad en Empresas privadas ubicadas en el Área Metropolitana de la Ciudad de Caracas adscritas a la Cámara de Comercio de Caracas.

El análisis de resultados tiene la finalidad de dar respuesta a los objetivos de este trabajo, principalmente en determinar si las mujeres que desempeñan cargos de alta responsabilidad tienden al adecuado Balance entre la Vida Personal/Familiar y la Vida Profesional.

El producto obtenido en estos resultados y que será descrito a continuación en este capítulo, estuvo conformado, como ya hemos señalado anteriormente, por las mujeres que desempeñan cargos de alto nivel de responsabilidad en Empresas privadas ubicadas en la Ciudad de Caracas adscritas a la Cámara de Comercio de Caracas quienes nos permitieron identificar los elementos más significativos que intervienen en la relación Vida-Trabajo y describir las características más relevantes en cuanto al área individual, familiar y laboral. Los

datos que se recogieron de esta población a través del instrumento de recolección nos permitieron medir si las mujeres en estudio tienden al adecuado Balance Vida-Trabajo.

Seguidamente, estos datos fueron manejados y procesados por una herramienta auxiliar de gran utilidad para la descripción y comprensión de la realidad del grupo de mujeres estudiadas, como lo fue el Programa Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versión 17.0, siendo este el software utilizado y encargado de realizar los cálculos estadísticos necesarios que nos permitió describir los datos arrojados presentados en tablas y gráficos descriptivos de las diferentes situaciones estudiadas, los cuales son una representación figurativa de toda clase de hechos tangibles. Esta representación, se servirá de símbolos geométricos y de carácter numérico, para expresar y representar la realidad medida y cuantificable.

Gracias a este método nos fue posible exponer e interpretar en forma directa, simple, concreta e intuitiva las características más relevantes de los datos obtenidos, prescindiendo en cierta medida de su nivel de abstracción, de su dificultad y complejidad, conllevándonos al análisis y divulgación final de los aspectos más sobresalientes.

De esta manera, pretendemos entrar a la parte culminante de esta investigación, descubriendo y presentando todo el proceso de trabajo, insistiendo en el análisis de los resultados y la divulgación de los aspectos más significativos que se han logrado en el presente estudio.

Para ello y siguiendo la discusión metodológica presentada en el Tercer Capítulo, construiremos a continuación todo el análisis de resultados.

Análisis de Resultados Correspondientes al Balance Vida-Trabajo de las Mujeres con Altos Cargos de Responsabilidad en Empresas Privadas Ubicadas en Caracas

Los ritmos actuales de trabajo, la alta competencia laboral, la necesidad de progreso, son algunos de los elementos claves en la división de la vida laboral y personal. La sensación de que el trabajo invade la vida personal o viceversa, es una situación frecuente y reiterativa.

En particular para las mujeres es importante separar la vida laboral y personal, quizá porque lo laboral invade la vida personal y porque las mujeres acaban sin tener tiempo para hacer las cosas que desean hacer, y que también las gratifican y son base de su desarrollo y reconocimiento, sin embargo, pensamos que ambas áreas son las dos caras de una misma moneda y son aspectos imprescindibles de la realidad.

Las mujeres buscan dedicarle tiempo a sus hijos, a su entorno de amigos, o su dedicación personal. Sin embargo, se debe tratar de encontrar la fórmula de cómo satisfacer a ambas demandas, de cómo definir una estrategia que les permita conseguir el bienestar, la calidad de vida, el Balance Vida-Trabajo que a su vez viene influida por la salud física de la mujer, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno.

Para dar respuesta a nuestras interrogantes, se encuestaron a ciento dieciocho (118) mujeres que, por el diseño de la investigación, todas ocupan cargos de alto nivel de responsabilidad en Empresas privadas ubicadas en el área Metropolitana de Caracas, afiliadas a la Cámara de Comercio de Caracas.

Estas mujeres encuestadas presentan ciertos determinantes, en primer lugar, los determinantes individuales que las identifican y son características propias de ellas, en segundo lugar, los determinantes familiares que como su palabra lo dice son propios de las responsabilidades familiares y por último, los determinantes contextuales que engloban la participación de la mujer en el área laboral y además están implícitos dentro de los determinantes familiares, todos estos determinantes de cierta forma condicionan las áreas principales de la vida que son el área mental, física, espiritual, familiar, social y laboral y que deberían estar en perfecto equilibrio para lograr el Balance Vida-Trabajo de la mujer.

Análisis de los Resultados Correspondientes a la Edad

Comenzaremos por analizar la edad, debido a que esta característica nos va ayudar a comprender el comportamiento y realizar inferencias a lo largo de todo el proceso de análisis con respecto al Balance Vida-Trabajo de las mujeres encuestadas.

La Tabla IV.1 que presentaremos a continuación, muestra el número total y la distribución porcentual de mujeres con altos cargos para el año 2010 según el grupo de edad, esta refleja que el intervalo de los 25 a 29 años está representado con un 6,8 %, cifra importante porque muestra que ya desde temprana edad las mujeres encuestadas están ocupando puestos de alto nivel.

Esto es en gran parte, como señala Zúñiga en su escrito *Mujer y Trabajo* del año 2002 que “desde la perspectiva de la educación es posible evidenciar el impacto del proceso de masificación del acceso a la enseñanza, de modo que las mujeres de mayor edad tienden a estar menos calificadas y por lo tanto se les presenta una barrera adicional para insertarse en el mercado laboral, mientras que la más jóvenes, beneficiarias de dicho proceso, están más capacitadas y por lo tanto con mayores oportunidades para incorporarse en la fuerza de trabajo”. Pp.14

Por otra parte, se observa que en los intervalos comprendidos entre 30 a 34 años, 35 a 39 años y 40 a 44 años, es donde se encuentran los mayores porcentajes de mujeres representados con el 21,1%, 20,3% y 16,9% respectivamente.

Luego, tenemos los grupos comprendidos entre los 44 y 49 años con un 16,1 % de mujeres y el de 50 a 54 años con el 11,9 %, estos intervalo presentan menos cantidad de mujeres que los descritos anteriormente pero aún así son cifras representativas.

Para finalizar tenemos el grupo que va desde los 55 hasta los 59 años, representado por un porcentaje de 6,8 % estas mujeres son un caso interesante ya que según las leyes del país, ellas deberían estar jubiladas y sin embargo siguen trabajando, de este grupo podemos hacer varias inferencias, por ejemplo, que esta cantidad de mujeres es por causa de que son personas muy activas que no quieren aún jubilarse, que no se les ha hecho efectiva la jubilación o son

mujeres que a pesar de su alto nivel laboral y por ende “estabilidad económica” deben seguir trabajando para no desmejorar esa “estabilidad” conseguida.

Estos resultados eran de esperarse casi en cualquier contexto, ya que a estas edades es cuando la mujer ya ha cumplido con la mayor parte de su área educativa y es el momento de estar en el tope del área laboral y además es el período de formar su área familiar. Zúñiga (2002) señala que “desde la perspectiva del contexto social y económico, la participación de las mujeres en el mercado laboral debería ser, en teoría, menor en las edades extremas, es decir, menores de 20 años y mayores de 65 años, debido a que las más jóvenes, deberían estar dentro del sistema educativo y las mayores podrían retirarse de acuerdo al marco legal que rige la seguridad social”. Pp. 14

Tabla IV.1. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según grupos de edad, 2010.

Grupo de edades	Frecuencia	Porcentaje
25 a 29	8	6,8 %
30 a 34	25	21,2 %
35 a 39	24	20,3 %
40 a 44	20	16,9 %
45 a 49	19	16,1 %
50 a 54	14	11,9 %
55 a 59	8	6,8 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Como primera conclusión para el número total y la distribución porcentual de mujeres con altos cargos para el año 2010 según el grupo de edad, podemos decir que el porcentaje de mujeres que trabajan en las empresas privadas del área Metropolitana de Caracas, inscritas en

la Cámara de Comercio de Caracas, describe un aumento bastante considerable con respecto al número de mujeres activas en Venezuela en los últimos 10 años, este aumento se mantiene en equilibrio.

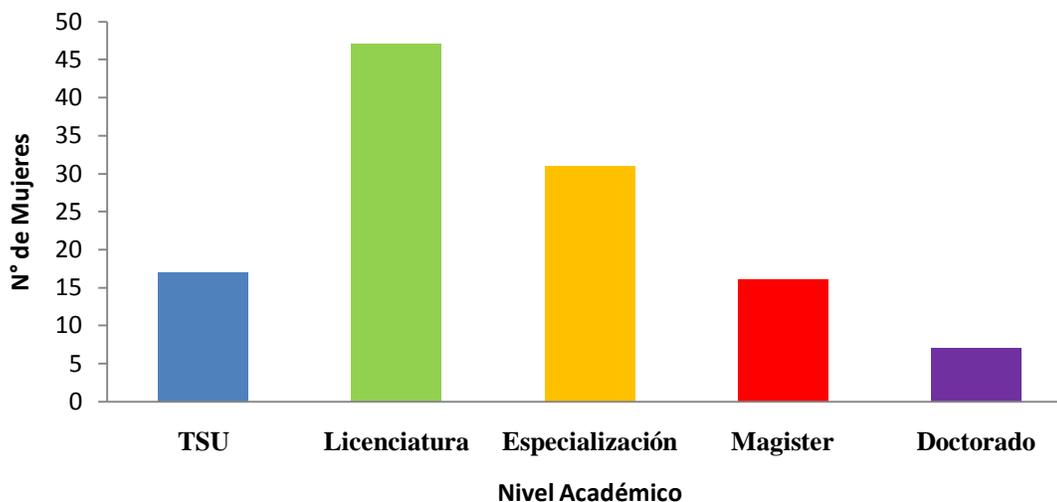
Asimismo la evolución de la mujer que accede a un puesto de trabajo se refleja progresiva y con un comportamiento dinámico, además se encuentra en los rangos señalados por el INE para el año 2009, quien indica que el grupo de mujeres que más había crecido se mantiene entre los 25 y 44 años de edad, es decir, en nuestro análisis la mujer está en el mercado laboral a temprana edad, alcanzando altos niveles de responsabilidad y conciliando tareas domésticas y laborales, como afirman Soria, Rivas, Rossi, Taboada y Tavira (2002) diciendo que la población femenina participa más cuando se encuentra entre los 30 y los 40 años y que esta tendencia de aumento de la participación de las mujeres podría explicarse por un cambio de conducta respecto a la fertilidad y al momento de tener hijos, es decir, a un cambio generacional.

Este determinante de la edad es un condicionante importante que tomaremos nuevamente en cuenta más adelante para el resto del análisis de la investigación.

Análisis de los Resultados Correspondientes al Nivel Educativo

De igual forma como analizamos la edad, lo haremos con el Nivel Educativo alcanzado por las mujeres encuestadas, debido a que esto forma también parte importante a lo largo de todo el proceso de análisis con respecto al Balance Vida-Trabajo de las mujeres, ya que la educación es un elemento clave para entender su participación en el mercado de trabajo e influye en la oferta del empleo y por consecuencia en la cantidad de responsabilidades con las que la mujer debe cumplir dentro del mercado laboral.

Gráfico IV.1. Total de mujeres en altos cargos según el nivel académico, 2010.



Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Haciendo el análisis de la Gráfica IV.1 observamos que la mayor cantidad de mujeres encuestadas han alcanzado altos niveles de educación y por consiguiente esto incide positivamente en el alcance de un alto cargo de responsabilidad como el que presentan este grupo de mujeres, para el nivel de Licenciatura, Especialización, Magister y Doctorado se obtuvieron 39,8%, 26,3%, 13,6% y 5,9% respectivamente.

Sin embargo, se observa otro caso que son mujeres con un menor nivel de escolaridad como muestra la categoría de TSU, representado por el 14,4%, este grupo a pesar de no obtener mayor nivel educativo como los grupos anteriores, alcanzaron el puesto de alta responsabilidad, aún así podemos señalar que la probabilidad de estar dentro de la fuerza de trabajo con un alto cargo cuando se alcanza un nivel educativo alto es aproximadamente seis (6) veces mayor que cuando se tiene un nivel educativo menor.

Con estos resultados confirmamos lo expuesto por autores como Orlando y Zúñiga (2000), Meléndez y Ramos (2000) y las estadísticas presentadas por CEPAL (2007) que

reiteran que el incremento de la actividad femenina en el mercado laboral se debe a la fuerte incorporación de la mujer a los estudios superiores.

Análisis de los Resultados Correspondientes a la Situación Conyugal

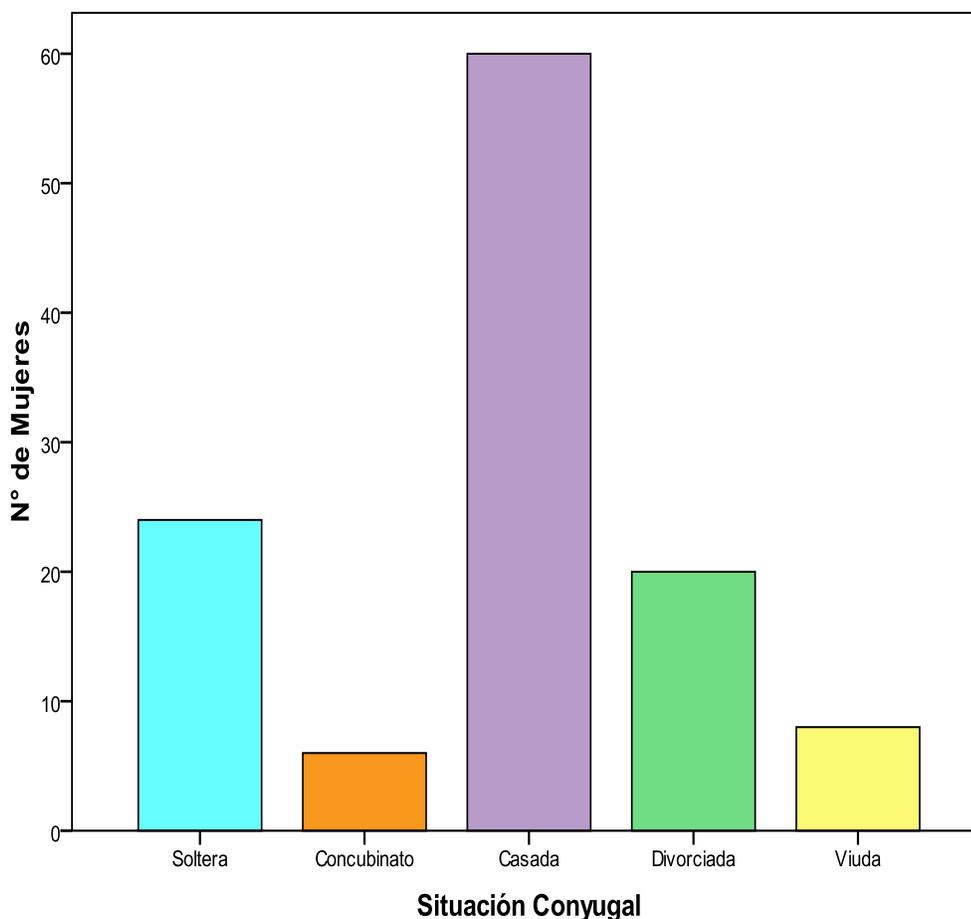
A continuación analizamos la situación conyugal de las mujeres que tienen cargos de alta responsabilidad en las empresas privadas inscritas en la Cámara de Comercio de Caracas, ya que también es parte importante del Balance Vida-Trabajo de las mujeres.

Para algunos autores esta variable de la situación conyugal, conlleva a que las mujeres se retiren de la fuerza de trabajo para dedicarse al hogar ya que el matrimonio, en general, constituye un momento de cambio fundamental en la mujer debido a que se forma una nueva familia. Sin embargo, datos arrojados por CEPAL en el 2008 confirma que la participación de la mujer se ha venido incrementando incluso en edades más avanzadas en las cuales se supone que la mujer tiene mayores responsabilidades.

En el análisis de la investigación observamos en el Gráfico IV.2 que la mayoría de las mujeres presentan como estado civil estar casadas con un porcentaje del 50,8 % luego están las mujeres solteras representadas con el 20,3 %, seguidas de las divorciadas con el 16,9 %, las viudas con el 6,8 % y finalmente, las mujeres que viven en concubinato con el 5,1 %, podemos decir entonces que un poco más de la mitad de las mujeres encuestadas específicamente, sesenta y seis (66) de ellas cumplen con la condición de vivir en pareja y que son las que están casadas y las que viven en concubinato.

Este grupo de mujeres representa una nueva visión, que en conjunto a los datos arrojados por CEPAL (2008) reafirma que las mujeres que tienen ambos roles en su vida va en aumento, es decir, el hecho de que estén casadas o viviendo en pareja no les impide que puedan continuar con su trabajo.

Gráfico IV.2. Total de mujeres en altos cargos según la situación conyugal, 2010.



Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Además, a todos estos resultados le podemos agregar que no sólo estas mujeres cumplen el rol familiar por vivir en pareja y el laboral por tener cargos de alta responsabilidad sino que también la mayoría de ellas son madres, esto se puede observar en la Tabla IV.2, donde se tiene que ochenta y seis (86) de las mujeres tienen hijos, es decir, que la mayoría de las mujeres entrevistadas presentan ambos roles.

Tabla IV.2. Caracas. Total de mujeres en altos cargos por situación conyugal, según si tienen hijos 2010.

Situación Conyugal	Hijos	
	Si	No
Soltera	4	20
Concubinato	6	0
Casada	51	9
Divorciada	18	2
Viuda	7	1
Total	86	32

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Por lo tanto, podemos decir que este resultado es un dato que se ha venido transformando y persiste en continuar su proceso de transformación, ya que anteriormente, se indicaba que el matrimonio y el tener hijos ejercía influencia en la participación laboral de la mujer colocándola en la situación de tener que elegir alguno de los dos roles, evidenciándose en el caso particular de esta investigación que ya no es así.

Análisis de los Resultados Correspondientes al Área Mental

Para muchas personas, la búsqueda de un balance saludable entre la vida y el trabajo es algo imprescindible, otras se encuentran en esa búsqueda y para otra gente parece ser una meta imposible. Con la mayoría de las personas haciendo malabares con grandes volúmenes de trabajo, manejando las relaciones y las responsabilidades familiares y metiendo a la fuerza los intereses externos, no es sorprendente que se encuentren en un estado “súper estresado” y esa situación es no estar balanceado, ni saludable.

En la premura por “hacer todo” en la oficina y en el hogar, es fácil olvidar que a medida que los niveles de estrés aumentan, la productividad se desploma. El estrés puede destruir la concentración, provocar irritaciones, cambios de humor, depresión y por ende

afectar las relaciones personales y profesionales. Con el tiempo, el estrés también debilita el sistema inmunológico, y hace a las personas susceptibles a una variedad de enfermedades, desde resfríos y dolores de espalda hasta afecciones cardíacas.

Una de las claves para manejar el estrés está en el balance. Lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida no es sólo una meta alcanzable, sino que tanto los trabajadores como las empresas se benefician de igual manera con las recompensas. Cuando los trabajadores tienen un buen balance y están felices, son más productivos, se toman menos días por enfermedad y tienen más probabilidades de quedarse en el trabajo.

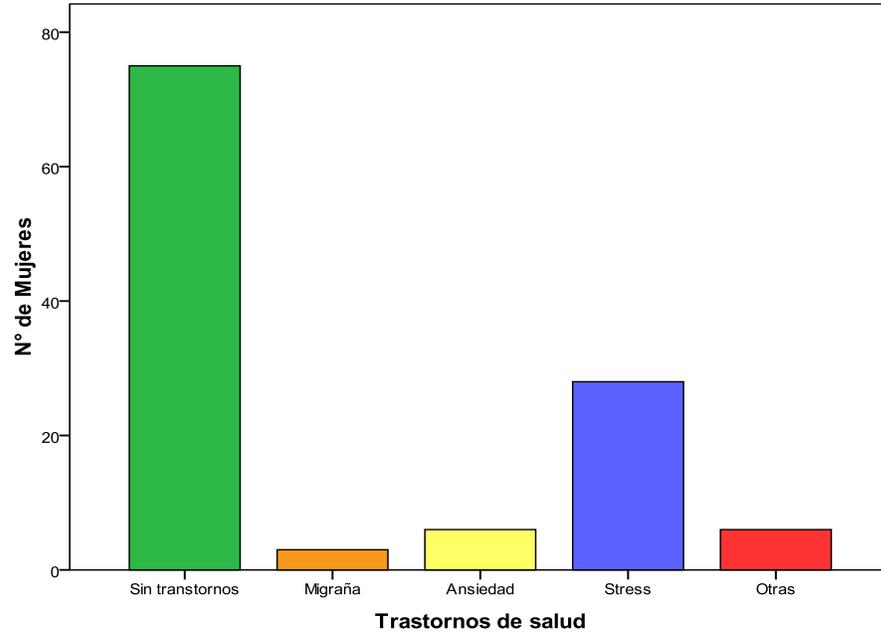
En el análisis de las mujeres trabajadoras en altos cargos de responsabilidad se observa en la Tabla IV.3 que el 66,3% que representa a setenta y cinco (75) mujeres encuestadas no presenta ningún tipo de trastorno de salud ocasionado por el trabajo y el 36,4% que son cuarenta y tres (43) encuestadas refleja que son mujeres que si presentan trastornos de salud, este último porcentaje se desglosa como se observa en el Gráfico IV.3 donde tres (3) mujeres presentan constantes migrañas, seis (6) ansiedad, veintiocho (28) sufren stress y seis (6) otras afecciones de salud, todas las circunstancias son consecuencia de las cargas laborales.

Tabla IV.3. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según trastornos de salud, 2010.

Grupos de mujeres que sufren trastornos de salud	Frecuencias	Porcentajes
Si sufren	43	36,4 %
No sufren	75	63,6 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Gráfico IV.3. Total de mujeres en altos cargos que sufren trastornos de salud, 2010.



Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

A pesar de que la mayoría de las encuestadas no sufren trastornos de salud por causas laborales y en parte nos indica que el mayor número de esas mujeres presentan balance en el área mental, hay un porcentaje importante que debe estar alerta con respecto a su situación de salud, ya que estas mujeres si presentan de manera constante uno o varios de los trastornos medidos en la investigación.

Estos datos reflejan que las mujeres encuestadas están cada vez más afrontando una alta tensión en particular por las demandas y exigencias laborales, estas condiciones empiezan a generar varias afecciones y la más común es el estrés, todo esto conlleva a que estas mujeres presenten a largo plazo debilidad en el sistema inmunológico, contrayendo enfermedades, y por otra parte, teniendo insatisfacción laboral, incluso problemas familiares, todo esto impactando negativamente en el clima laboral-familiar y en su realización personal y profesional. A estas mujeres más adelante, en las recomendaciones se les darán algunos tips para que traten de mejorar su condición y se encaminen al logro del balance familiar y laboral.

Análisis de los Resultados Correspondientes al Área Física

Como hemos venido mencionando durante toda la investigación, la vida personal y el trabajo juegan los roles más importante en el escenario de las actividades diarias de las personas. Ambos luchan por tener más tiempo y más independencia; pero no puede subsistir el uno sin el otro.

El equilibrio justo es lo más importante; lo malo es que es muy difícil encontrarlo, y lo bueno es que está en las mismas personas el poderlo lograr. Es tan difícil como posible. Hay varios factores que inciden en el bienestar, algunos en el trabajo, otros en la parte personal, y otros en ambos lugares. Es por esto que algunos hay que repartirlos, mientras que otros hay que conseguir lo mejor en cada ocasión.

Mientras más tiempo le damos al trabajo, menos tiempo tenemos para la vida privada, pero las tareas de la empresa hay que hacerlas, sin embargo, la buena noticia es que hay formas diferentes de hacer el mismo trabajo y que se lleve menos tiempo para poder realizar más cosas personales.

Hasta ahora en el análisis de la investigación los determinantes individuales, como son el nivel educativo, la situación conyugal, y el área mental, han arrojado en general resultados con tendencia al Balance Vida-Trabajo, es decir, hasta el momento los resultados obtenidos de las mujeres entrevistadas con altos cargos de responsabilidad indican que de las ciento dieciocho (118) mujeres un poco más de la mitad se encuentra en equilibrio en ambos roles, laboral y familiar. Decimos esto ya que aunque las áreas medidas hasta ahora influyan más en el área personal no podemos dejar de recordar que estas repercutan en el área laboral.

De igual forma, en el área física donde se midieron asistencias a citas médicas, cambios de citas médicas por situaciones laborales o familiares, enfermedades sufridas por situaciones laborales o familiares, dedicación a ejercitación personal y realización de comidas diarias a las horas adecuadas, también la tendencia de las mujeres venezolanas encuestadas es al Balance entre lo laboral y lo familiar.

En primer lugar, observamos la Tabla IV.4 que nos muestra el porcentaje de mujeres entrevistadas que asisten a sus controles médicos en las fechas programadas, el 71,2 % respondió que si asiste y el 28,8 % respondió que no asiste. Este resultado en principio indica que en general con respecto a esta variable física las mujeres tienden al Balance.

Tabla IV.4. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según la asistencia al médico, 2010.

Asiste al médico en la fecha programada	Frecuencias	Porcentajes
Si	84	71,2 %
No	34	28,8 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

En segundo lugar, se midió el cambio de controles médicos por circunstancias familiares o laborales, obteniendo como resultados lo que se indica en la Tabla IV.5 y Tabla IV.6 respectivamente.

Tabla IV.5. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según cambios de controles médicos por circunstancias familiares, 2010.

Cambio de controles médicos por circunstancias familiares	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	64	54,2 %
De 1 a 3 veces	42	35,6 %
Más de 3 veces	12	10,2 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Tabla IV.6. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según cambios de controles médicos por circunstancias laborales, 2010.

Cambio de controles médicos por circunstancias laborales	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	49	41,5 %
De 1 a 3 veces	44	37,3 %
Más de 3 veces	25	21.2 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

En ambos casos, el cambiar los controles médicos por circunstancias familiares o laborales se obtuvieron los mayores porcentajes en la categoría de NUNCA, es decir, 54, 2 % para las mujeres que nunca han realizado cambios por circunstancias familiares y 41,5 % para las que nunca han realizado cambios por circunstancias laborales, ambos resultados son altos, aún así lo ideal es que fuesen mucho más altos y no solo el cincuenta por ciento de la población encuestada.

Por otra parte, las mujeres que han realizado cambios de 1 a 3 veces y más de 3 veces en conjunto son mayores a los resultados anteriores pero aún así, si los englobamos con los resultados de la Tabla IV.4, las mujeres a pesar de hacer cambios en sus controles médicos sigue siendo mayor el número de las que asisten, por lo tanto, también en este punto las mujeres encuestadas mantienen el equilibrio, es decir, no dejan de realizar sus actividades que tienen que ver con la salud por alguna circunstancia familiar o laboral.

Continuando con la parte física específicamente en la salud, las mujeres encuestadas respondieron si han sufrido alguna enfermedad por consecuencia de su trabajo o circunstancias familiares como se observa en las Tabla IV.7 y Tabla IV.8.

Tabla IV.7. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según si han sufrido enfermedades por causas laborales, 2010.

Sufrió de enfermedades por causas laborales	Frecuencias	Porcentajes
Si	29	24,6 %
No	89	75,4 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Tabla IV.8. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según si han sufrido enfermedades por causas familiares, 2010.

Sufrió de enfermedades por causas familiares	Frecuencias	Porcentajes
Si	15	12,7 %
No	103	87,3 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

En ambos casos los mayores porcentajes corresponden a las mujeres que no han sufrido enfermedades ni por consecuencias laborales ni por circunstancias familiares, obteniendo 75,4 % y 87,3 % respectivamente, por lo tanto, en esta variable las mujeres encuestadas también tienden al Balance Familiar y Laboral.

Con respecto al tiempo que las mujeres disponen y le dedican a los ejercicios físicos se observa en la Tabla IV.9 que un poco más de la mitad de las mujeres si dispone de tiempo y el resto que es el 44,1 % no dispone de tiempo. Además, esa disposición de tiempo se desglosa como se observa en la Tabla IV.10, aquí podemos inferir que la mayoría de las mujeres

encuestadas presenta balance pero el otro porcentaje que es muy próximo a la mitad de las mujeres encuestadas debe prestar atención a esta área de la vida ya que respondió que no dedica ni dispone de tiempo para actividades físicas y si a esta situación no le buscan el equilibrio puede verse afectado el balance en otras áreas de su vida.

Tabla IV.9. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según disponibilidad de tiempo para realizar ejercicios, 2010.

Dispone de tiempo para realizar ejercicios	Frecuencias	Porcentajes
Si	66	55,9 %
No	52	44,1 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Tabla IV.10. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según tiempo dedicado a actividades físicas, 2010.

Tiempo dedicado a actividades físicas	Frecuencias	Porcentajes
No realiza	52	44,1 %
Más de 2 días entre semana	23	19,5 %
De 1 a 2 días entre semana	20	16,9 %
Solo fines de semana	23	19,5 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Finalmente, para cerrar el área física se midió la alimentación, realizando a las mujeres encuestadas preguntas relacionadas con la cantidad de comidas que realizan diariamente, si realizan las comidas a las horas adecuadas, si dejan de realizar las comidas por circunstancias

familiares o laborales. Los datos arrojados se observan en la Tabla IV.11, Tabla IV.12, Tabla IV.13 y Tabla IV.14.

Tabla IV.11. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según comidas realizadas diariamente, 2010.

Comidas realizadas diariamente	Frecuencias	Porcentajes
3 comidas	72	61 %
Menos de 3 comidas	24	20,3 %
Más de 3 comidas	22	18,6 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Tabla IV.12. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según si comen a las horas adecuadas, 2010.

Come a las horas adecuadas	Frecuencias	Porcentajes
Si	73	61,9 %
No	24	20,3 %
A veces	21	17,8 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

En primer lugar y englobando los resultados de la Tabla IV.11 y Tabla IV.12 se observa que el 79,6 % de las mujeres venezolanas encuestadas realizan de 3 a más comidas diarias y además ese mismo porcentaje realiza esas comidas a las horas adecuadas. Sin embargo, estas mujeres deben estar alertas para evitar cruzar una línea un poco delgada que se

encuentra en el momento de dejar de comer por alguna circunstancia laboral o familiar, decimos esto porque según los resultados obtenidos en la Tabla IV. 13 y Tabla IV. 14,

Tabla IV.13. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según dejan de realizar comidas por motivos laborales, 2010.

Deja de comer por motivos laborales	Frecuencias	Porcentajes
Si	59	50 %
No	48	40,7 %
A veces	11	9,3 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Tabla IV.14. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según dejan de realizar comidas por motivos familiares, 2010.

Deja de comer por motivos familiares	Frecuencias	Porcentajes
Si	38	32,2 %
No	63	53,4 %
A veces	17	14,4 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

se observa que el 40,7 % no deja de comer por motivos laborales y el 53,4 % no deja de realizar sus comidas por circunstancias familiares, aún así hay unos pequeños porcentajes que respondieron que A VECES dejan de realizar las comidas por ambos roles laboral y familiar, estos porcentajes son 9,3 % que dejan de realizar comidas por motivos laborales y un 14,4 %

por motivos familiares, analizando el A VECES con tendencia a que posiblemente sí dejan de realizar las comidas, son esas las mujeres que deben estar alerta para no cruzar la línea y perder el balance logrado entre lo laboral y familiar en el área física.

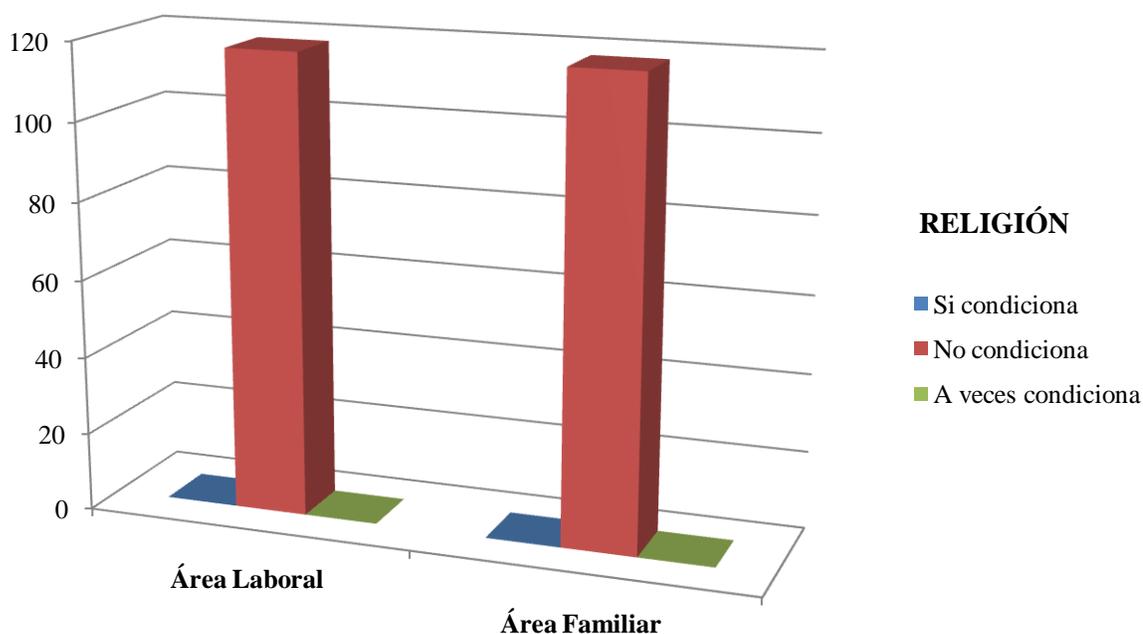
Análisis de los Resultados Correspondientes al Área Espiritual

La religión escogida por la mujer, ya sea por antecedentes de creencias familiares o por decisión propia, conforma lo que llamamos el área espiritual, la cual forma parte de las seis áreas propuestas por Spidal para lograr el equilibrio entre la vida y el trabajo.

Para saber un poco más de cómo esta área es llevada por nuestras mujeres encuestadas, se les preguntó si su religión llegaba a condicionar su horario laboral o su dedicación familiar y la respuesta a esta interrogante está representada en el Gráfico IV.4 donde podemos ver claramente que la religión en ninguno de los casos condiciona ni el área laboral ni el área familiar de nuestras mujeres, ya que las 118 respondieron de manera unánime que sus dos ámbitos no se ven afectados. Algo que tienen a su favor las mujeres Venezolanas es que en cuanto a la cultura religiosa somos un país de creencias diversas y en su mayoría abiertas sin olvidar que esta sigue teniendo un lugar importante en nuestra sociedad.

Por lo tanto la religión no es una limitante en la vida de estas mujeres ya que pueden perfectamente llevar ambas cosas a la vez, tanto su vida familiar y de trabajo como su religión sin tener que verse afectado su equilibrio laboral y familiar.

Gráfico IV4. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según frecuencia con que prolongan su jornada laboral semanalmente, 2010.



Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Análisis de los Resultados Correspondientes al Área Familiar

Para la mujer Venezolana su vida familiar es sumamente importante, por no decir la parte más significativa, esta área ocupa gran parte de su tiempo ya que la mujer debe cumplir con diferentes roles, como el de hija, esposa, madre, jefa de hogar, trabajo doméstico, entre otros. Es por ello que la familia es un determinante elemental de la participación laboral de la mujer.

En el esfuerzo por presentar más resultados con respecto a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral seguimos realizando preguntas relacionadas con ambas situaciones y que nos ayudaron a conocer cómo y en qué grado compatibilizan actualmente las mujeres

entrevistadas su vida laboral y familiar y, por otra parte, saber cuál es la posición de ella en este asunto y su disponibilidad o no, para favorecer esa compatibilidad en el área laboral.

Como se conoce en líneas generales la conciliación constituye “un problema” para la mayoría de la población, pero en nuestro caso particular, para las mujeres con altos cargos de responsabilidad que trabajan en empresas caraqueñas pertenecientes a la Cámara de Comercio de Caracas la cosa parece no ser tan problemática. Nos atrevemos a realizar esta afirmación ya que a pesar de todas las situaciones que desarrollan estas mujeres en sus vidas, ellas tienden a un balance entre ambas áreas y esta tendencia al equilibrio se ha mantenido en todas las áreas que se han estudiado hasta ahora.

En primer lugar, les realizamos a nuestras mujeres una serie de preguntas que nos permitieron obtener resultados interesantes tales cómo, si la mujer lleva la jefatura del hogar o si la maternidad podría llegar a condicionar su trabajo. Estudiar la jefatura del hogar de la mujer nos permite realizar una aproximación a identificar la carga de trabajo doméstico y las responsabilidades familiares que tiene la mujer y si estas cargas pueden llegar a perjudicar o favorecer la participación de la misma en el mercado laboral.

Los datos ponen de manifiesto que 55 mujeres de la población entrevistada llevan por sí solas la jefatura del hogar, cifra que resulta bastante representativa tomando en cuenta que estas mujeres tienen una carga laboral de alta responsabilidad, por otro lado, 43 mujeres comparten la jefatura del hogar con sus parejas y sólo 20 mujeres no son jefas de sus hogares, es decir, no tienen ninguna responsabilidad en cuanto a esta labor.

Como se puede observar en la Tabla IV.15 la mayoría de nuestras mujeres llevan ellas solas la jefatura del hogar y otro número importante la comparte con su pareja, por lo tanto, estas mujeres entrevistadas logran equilibrar sus responsabilidades hogar-trabajo.

Tabla IV.15. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según la jefatura del hogar, 2010.

Mujeres que llevan la jefatura del hogar	Frecuencias	Porcentajes
Si	55	46,6 %
No	20	16,9 %
Compartida	43	36 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Por otra parte, al preguntarles si llevar la jefatura del hogar interfiere con su trabajo, sólo 15 de ellas afirman que si interfiere y 83 dice que no les afecta, esto nos reafirma nuestra idea planteada anteriormente. Por otra parte, el resto de estas mujeres está representado por 20 de ellas a la que no le aplica ya que no llevan la jefatura del hogar.

Estas mujeres nos demuestran que ya la compatibilidad de la vida familiar y laboral es algo que no es tan complicado como en otros tiempos, esta apreciación también se debe en gran parte a la modernización, ya que las ayudas externas (domésticas, guarderías, familiares, entre otros) que tienen estas mujeres están más a la mano que en otras épocas.

Sin embargo, este equilibrio en la vida laboral y familiar que se logra, es en parte por estas ayudas externas que pueden conseguir las mujeres, pero cabe destacar que esto supone de un gran costo económico por el que tienen que renunciar a muchas otras cosas, volviéndose esta ayuda externa una prioridad para alcanzar el equilibrio.

En la Tabla IV.16 se observa la distribución de cómo están repartidas las responsabilidades en el hogar.

Tabla IV.16. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según la repartición de responsabilidades en el hogar, 2010.

Responsabilidades del hogar	Frecuencias	Porcentajes
Sólo las realiza usted	22	18,6 %
Las realiza con su pareja	19	16,1 %
Las realiza con un familiar	24	20,3 %
Recibe ayuda de una doméstica	53	44,9 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Se obtuvo que 53 mujeres reciben ayuda doméstica, 24 de ellas realizan las responsabilidades con un familiar, 19 lo hacen con su pareja y 22 las realizan solas. Las mujeres encuestadas nos evidencian que van derrumbando barreras sociales y estructurales para la compaginación de la vida familiar y laboral. Esas barreras consisten en la persistencia de mantener equilibrio en su hogar sin que afecte el equilibrio del trabajo, para lograr también la obtención de la máxima productividad en su área laboral.

Es a las mujeres a quienes se le atribuyen, con mayor frecuencia, el deber de dejar de lado su ocupación para cuidar de la familia, sin embargo, al preguntar si consideraban que el hecho de quedar embarazada podría condicionar sus actividades laborales en nuestros resultados se obtuvo que 61 de ellas considera, por ejemplo, que no deben abandonar la actividad laboral tras tener hijos/as, con este resultado se evidencia que se están derrumbando esas barreras de dejar el trabajo por la familia. Sin embargo, 57 de ellas considera que el quedar embarazada condiciona su parte laboral.

Por otra parte, al preguntar que si pensaban que el trabajo podría llegar a condicionar su decisión de quedar embarazada 82 de estas mujeres respondió que no condiciona su decisión de embarazarse y sólo 36 de ellas dijo que pensaba que sí. Estos resultados se observan en la Tabla IV.17 y Tabla IV.18.

Tabla IV.17. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según si el embarazo condiciona el área laboral, 2010.

El embarazo condiciona sus actividades laborales	Frecuencias	Porcentajes
Si	57	48,3 %
No	61	51,7 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Tabla IV.18. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según si el área laboral condiciona el quedar embarazada, 2010.

El trabajo condiciona la decisión de quedar embarazada	Frecuencias	Porcentajes
Si	36	30,5 %
No	82	69,5 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Estos resultados nos muestran que ya para la mujer de esta época en primer lugar, el trabajo es parte de su vida y en segundo lugar no es un obstáculo para ellas formar una familia,

es parte de su cotidianidad trabajar y atender a su familia y además llevar ambos roles de manera equilibrada. Rompiendo el paradigma que existía anteriormente donde la mujer por tener como única prioridad la familia se ausentaba del área laboral.

Como se observa en la Tabla IV. 19 del total de las 118 mujeres entrevistadas 86 de ellas tienen hijos y sólo 32 aún no los tienen.

Tabla IV.19. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según si tienen hijos, 2010.

Tiene hijos	Frecuencias	Porcentajes
Si	86	72,9 %
No	32	27,1 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

En Tabla IV.20 se observa la cantidad de hijos que tienen estas mujeres entrevistadas, estos resultados nos reafirman aún más que las mujeres venezolanas no condicionan su área familiar por mantener su área laboral y viceversa.

Tabla IV.20. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según la cantidad de hijos, 2010.

Número de hijos	Frecuencias	Porcentajes
1	31	26,3 %
2	37	31,4 %
3	15	12,7 %
4	2	1,7 %
5	1	0,8%
No tiene hijos	32	27,1%
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

El perfil actual de la mujer es excelente, ya no pertenece exclusivamente al hogar, se está preparando mejor, adquiere profesiones y se especializa hasta ser exitosa, Ahora son más las venezolanas que, con especial magia femenina, manejan exitosamente las exigencias del hogar, sus hijos, su esposo y su trabajo.

Además, para indagar un poco más del manejo de las mujeres con respecto al área familiar, se realizaron preguntas a aquellas mujeres que tienen hijos/as menores de 15 años por ser estos hijos/as los que requieren de mayor atención y cuidado. De las 86 mujeres que tienen hijos sólo 45 de ellas son las que tienen hijos menores de 15 años. A ellas se les preguntó quién se encarga principalmente del cuidado de su hijo/a diariamente durante su jornada laboral, quién se encarga diariamente durante su jornada laboral en el tiempo que queda el hijo/a fuera del horario escolar, quién se encarga esporádicamente cuando durante la jornada laboral hay que llevarlos al médico o no tienen colegio y por último quién se encarga diariamente fuera de su jornada laboral.

En la Tabla IV.21 se observa para el momento en que las mujeres están ocupadas en su jornada laboral y los hijos/as en horario escolar, que el cuidado a los menores de 15 años es realizado en su mayoría por los familiares, el cuidado de domésticas y cónyuges sumando estos 43 hijos/as y 24 de ellos son los que asisten a centros escolares. Estos hijos/as que son cuidados por familiares mientras las madres trabajan es porque no están en edad escolar. Siendo estos recursos los que están a la mano de la mujer moderna y que ayudan a mantener el equilibrio laboral.

Tabla IV.21. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según el cuidado de menores de 15 años durante la jornada laboral, 2010.

Cuidado diario del hijo/a durante la jornada laboral	Frecuencias
Familiar	27
Centros Escolares	24
Doméstica	9
Cónyuge	6
Amigo sin remuneración	1
Autónomo	0

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

En la Tabla IV.22 se observan los resultados del cuidado diario de los hijos/as menores de 15 años durante la jornada laboral de la mujer en el tiempo en que el hijo/a queda fuera del horario escolar.

Tabla IV.22. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según el cuidado de menores de 15 años durante la jornada laboral y fuera del horario escolar del hijo/a, 2010.

Cuidado diario del hijo/a durante la jornada laboral fuera del horario escolar	Frecuencias
Familiar	30
Centros Escolares	15
Doméstica	9
Cónyuge	9
Amigo sin remuneración	1
Autónomo	3

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Aquí se observa, que siguen siendo de gran importancia los familiares ya que son los que en su mayoría siguen prestando apoyo a estas mujeres cuando sus hijos ya se encuentran fuera del horario escolar y ellas siguen en su horario laboral, es de gran importancia la ayuda prestada por las madres de estas mujeres que asumen el rol de responsable principal de la atención de menores durante la jornada laboral de sus hijas. Por lo tanto con este apoyo las mujeres siguen manteniendo el equilibrio trabajo-familia.

En la Tabla IV.23 se observan los resultados del cuidado esporádico de los hijos/as menores de 15 años cuando durante la jornada laboral de la mujer hay que llevarlos al médico, están enfermos o no tienen colegio.

Tabla IV.23. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según el cuidado esporádico de menores de 15 años durante la jornada laboral, 2010.

Cuidado esporádico del hijo/a durante la jornada laboral fuera del horario escolar	Frecuencias
Sola	23
Compartida con el cónyuge	35
Familiares	6
Cónyuge	3
Autónomo	0

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

En relación a las actividades consideradas como puntos clave del cuidado de hijos/as, la mayoría de las mujeres entrevistadas con menores de 15 años a su cargo, a pesar de que la mujer se encuentre en su área laboral no deja a un lado su familia y se encarga de llevar a su hijo/a a controles médicos, cuidado de enfermedades, entre otros, además esta responsabilidad la comparte también con su pareja, en muy pocas ocasiones delegan este compromiso a algún familiar o únicamente al cónyuge. En la Tabla IV.24 se tienen los resultados de la pregunta de quién se encarga principalmente del cuidado de los menores de 15 años fuera de la jornada laboral de la mujer.

Tabla IV.24. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según el cuidado diario de menores de 15 años fuera de la jornada laboral, 2010.

Cuidado diario del hijo/a fuera de la jornada laboral	Frecuencias
Sola	24
Compartida con el cónyuge	36
Familiares	1
Cónyuge	2
Persona sin remuneración	4

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Se reconoce que es la madre la responsable principal junto con su pareja del acompañamiento al médico, a las reuniones escolares, a la atención en situaciones de enfermedad, entre otras, fuera de la jornada laboral de la mujer. La participación del padre en estas actividades adquiere un cierto peso como en el acompañamiento al colegio y al médico.

Por lo tanto, las mujeres fuera de su horario laboral no tienen la necesidad de acudir a otros recursos para el cuidado de sus hijos menores de 15 años, ya que ellas junto con su pareja se hacen cargo y mantienen el equilibrio familiar y laboral.

No solo los hijos y esposo de estas mujeres forman parte de su familia, ellas también tienen padres, tíos, abuelos, hermanos, etc., que en ocasiones requieren de la atención por parte de estas mujeres y son los que llamamos personas dependientes, las cuales necesitan de forma continua de la ayuda de otros para realizar algunas o todas sus necesidades básicas.

Al referirnos a personas dependientes no sólo hablamos de individuos mayores o de tercera edad, personas dependientes pueden ser también jóvenes que precisan del cuidado de otros, aunque en el caso de nuestras mujeres son todas personas mayores dependientes, se tiene que del total de 118 mujeres sólo 18 de ellas tienen personas bajo su cargo, donde el parentesco predominante de estas personas dependientes es con sus padres obteniendo un resultado de 15 personas y el resto es con abuelos, hermanos y tías.

Con respecto al cuidado de las personas dependientes durante la jornada laboral de la mujer se tiene que el cuidado de las personas lo realizan 11 familiares y 7 personas dependientes son cuidadas por domésticas, estos datos están representados en la Tabla IV.25.

Tabla IV.25. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según el cuidado de personas dependientes durante la jornada laboral, 2010.

Cuidado a personas dependientes durante la jornada laboral	Frecuencias
Familiares	11
Domésticas	7

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Cuando la mujer está fuera de su jornada laboral, 7 mujeres cuidan de las personas dependientes ellas solas, 3 reciben ayuda de su pareja, 5 comparten el cuidado con un familiar y 3 reciben ayuda de una doméstica, datos representados en la Tabla IV.26.

Tabla IV.26. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según el cuidado de personas dependientes fuera de la jornada laboral, 2010.

Cuidado de personas dependientes fuera de la jornada laboral	Frecuencias
Sola	7
Compartida con el cónyuge	3
Familiares	5
Doméstica	3

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

En resumen, todos estos datos no hacen sino confirmar la cuestión de que la dependencia continúa resolviéndose fundamentalmente por las mujeres y son éstas quienes siguen siendo el soporte de la reproducción social y, por tanto, quienes soportan los costes de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Análisis de los Resultados Correspondientes al Área Social

Otra de las áreas principales de la vida es la parte social, la cual según Spidal (2007) es el área referente al tiempo que las personas disponen para relacionarse saludablemente con los amigos, familia, vecinos o compañeros de trabajo para distraerse y tener momentos de relajación, en el caso de nuestras mujeres, ellas cuentan con este tiempo de despeje, ya que como se puede observar en la Tabla IV.27 el 64,4 % de ellas disponen de tiempo libre para compartir con las personas que deseen, mientras que apenas un 5,1% no tiene este privilegio, cifra que no es muy significativa, es decir, dentro de todo las mujeres venezolanas buscan el

tiempo para realizar actividades de recreación, compartir con sus familiares, amigos y despejar un poco la mente de su día a día. Por otro lado, un 30,5 % de las mujeres disponen a veces de tiempo, este grupo también puede entrar en las que tienden al balance en el área social ya que su respuesta se inclinó más a que si disponen de tiempo libre, sin embargo, en ocasiones no lo conseguían pero que a pesar de ello no era de manera reiterativa.

Tabla IV.27. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según la disponibilidad de tiempo libre, 2010.

Disponibilidad de tiempo libre	Frecuencias	Porcentajes
Si	76	64,4 %
No	6	5,1 %
A veces	36	30,5 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Por lo tanto, las mujeres con altos cargos de responsabilidad tienden a un equilibrio en el área social siendo el 94,9 % esta representación. Esta afirmación, la sustentamos aún más con la Tabla IV.28, donde se les preguntó a las mujeres cuánto tiempo le dedicaban a las actividades recreativas, obteniendo como resultado que la mayoría de las mujeres Venezolanas le dedican tiempo a sus actividades recreativas los fines de semana, representadas estas por un 81,4 % , otras de ellas lo hacen 2 días entre semanas siendo unas pocas, nada más un 5,9 % y las privilegiadas o las que tienen más tiempo para realizar estas actividades recreativas son un 12,7 % de las mujeres encuestadas.

Tabla IV.28. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según tiempo dedicado a actividades recreativas, 2010.

Tiempo dedicado a actividades recreativas	Frecuencias	Porcentajes
Más de 2 días a la semana	15	12,7 %
2 días entre semana	7	5,9 %
Solo fines de semana	96	81,4 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Por lo tanto, podemos decir que en general las mujeres entrevistadas alcanzan un balance en el área social, teniendo disponibilidad de tiempo libre para recrearse, situación que ayuda a mantener también las otras áreas de la vida en equilibrio.

Además, lo bueno de aprovechar bien el tiempo libre del cual dispones estas 76 mujeres y 36 de ellas de vez en cuando, es que si hacen buen uso de éste puede traerle innumerables beneficios en diferentes aspectos de su vida como mejor salud mental y mantenimiento de la misma, desarrollo y crecimiento personal, satisfacción y apreciación personal, beneficios para el cuerpo y la salud física, mejores relaciones sociales, comprensión y tolerancia hacia los otros, etc.

Análisis de los Resultados Correspondientes al Área Laboral

Ante todo las mujeres deben tomar en cuenta que el trabajo no es excluyente a su vida y esto para muchísimas personas no es la parte divertida de la vida, pero para otras el trabajo es una pasión. Sin embargo, las personas y en particular las mujeres encuestadas deben reconocer que es otra área de la vida que debe estar en equilibrio junto con el área familiar, el de las relaciones personales, recreación, tiempo libre, entre otros.

Las organizaciones más exitosas se han enfocado en desarrollar equipos de personas que sientan la plena satisfacción por su trabajo y no es solo cuestión de remuneración, sino también de formar parte de una cultura que les permita crear e innovar, y premie esa pasión con su desarrollo de carrera, tratan de lograr que las personas vayan contentas a trabajar, con ganas y pasión, para eliminar el desgano.

Todo esto debido a que la realidad demostró que lo laboral y lo familiar no son conceptos separados y diferentes, sino dos escenarios que no sólo convergen sino que dependen uno del otro, y resultan esenciales para que los seres humanos puedan plantearse una buena calidad de vida integral.

Por ello, otra de las áreas analizadas en la investigación es la laboral que forma parte importante para lograr un balance entre el trabajo y la vida privada. Para este análisis se realizaron preguntas relacionadas con la cantidad de horas trabajadas diariamente, si ocupaban también los fines de semana, si realizan prolongaciones de su jornada laboral y los niveles de satisfacción con su puesto de trabajo.

La Tabla IV.29 presenta la cantidad de horas que trabajan las mujeres encuestadas. Tomando en cuenta que el horario laboral en Venezuela es de ocho horas, se le realizó la pregunta ¿Cuántas horas trabaja diariamente?, interrogante que de manera sencilla nos reflejará si las mujeres encuestadas se salen del parámetro del horario o no, obteniendo los siguientes resultados.

Tabla IV.29. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según horas de trabajo diario, 2010.

Horas de trabajo diario	Frecuencias	Porcentajes
8 horas	73	61,9 %
Más de 8 horas	45	38,1 %
Menos de 8 horas	0	0 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

En la Tabla IV.29 se observa que la mayoría de las mujeres cumplen con las ocho horas de trabajo establecidas por la ley obteniendo un 61,9 %, un 38,1 % trabaja más de ocho horas y en ningún caso hubo mujeres que trabajen menos de ocho horas.

Estos resultados reflejan que la mayoría de las mujeres encuestadas a pesar de tener un cargo de alta responsabilidad con el cual se podría llegar a pensar que se excederían de su horario laboral ellas mantienen un balance en el horario de trabajo, ya que setenta y tres (73) de ellas cumplen con el tiempo establecido por la empresa en la que trabajan.

Sin embargo, cuarenta y cinco (45) del total de mujeres representado por el 38,1 % se excede de las ocho horas establecidas, este es un porcentaje de mujeres que debe estar alerta con su equilibrio laboral ya que están dedicando un poco más del horario establecido y deben estar pendiente de esto ya que puede ser que estén posponiendo tareas y luego con la obligación de tener que entregarlas a tiempo se exceden en el horario, y la consecuencia afecta la salud, el estado emocional, el desempeño profesional y la dedicación al área familiar.

En general, las mujeres venezolanas encuestadas tienden al balance en el área laboral y a pesar de que algunas de ellas deben tomar en cuenta que se están excediendo en la jornada de trabajo, aún gozan de los fines de semana libres de horario laboral y que pueden gozar en el área familiar.

Se observa en la Tabla IV.30 que el 63,6 % no labora ningún sábado y el 83,9 % no lo hace ningún domingo, el 34,7 % que trabaja algunos sábados no son de manera permanente, es sólo cuando la empresa lo solicita y lo hace con baja frecuencia, de igual forma para el 16,1 % que trabaja algún domingo, sólo el 1,7 % de mujeres encuestadas trabaja los sábados y es porque su trabajo comprende un horario de seis días a la semana, esas dos (2) mujeres deben estar muy alertas para no romper su balance laboral y familiar y que puedan gozar en el área familiar.

Tabla IV.30. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según si trabaja algún sábado y/o domingo, 2010.

	Sábados		Domingos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	75	63,6 %	99	83,9 %
Todos	2	1,7 %	0	0 %
Algunos	41	34,7 %	19	16,1%
Total	118	100 %	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de nivel de responsabilidad.

En general, entonces la frecuencia con que las mujeres encuestadas prolongan su jornada laboral semanalmente más tiempo del que le corresponde según su horario normal de trabajo la observamos en la Tabla IV.31, en esta tabla la escala del 0 al 4 corresponde a las mujeres que nunca prolongan la jornada laboral, la escala indicada con el 5 la prolongan ocasionalmente y la del 6 al 10 siempre, el 57,6 % respondió que nunca la prolonga, estas mujeres en el área laboral presentan balance, el 14,4 % ocasionalmente prolongan la jornada laboral y el 28 % siempre la prolonga.

Las diecisiete (17) mujeres que ocasionalmente prolongan la jornada laboral deben estar alerta para que esa extensión de trabajo no tienda a la rutina y se haga permanente con la consecuencia de desequilibrar su balance, las treinta y tres (33) que siempre la prolongan son las que deben prestar atención a esa situación casi de manera urgente ya que están presentando un desequilibrio en su área laboral pudiendo desencadenar en situaciones ya nombradas anteriormente.

Tabla IV.31. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según prolongación de jornada laboral semanalmente, 2010.

Frecuencia con que prolonga su jornada laboral semanalmente	Escala	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0 - 4	68	57,6 %
Ocasionalmente	5	17	14,4 %
Siempre	6 - 10	33	28 %
Total		118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Para constatar con un poco más de precisión si estas mujeres prolongan o no su jornada laboral, y se llevaban trabajo a su hogar, se les preguntó si en las últimas cuatro semanas realizó la mayor parte de su trabajo en su domicilio, obteniendo los resultados presentados en la Tabla IV. 32.

Tabla IV.32. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según Trabajo realizado en el domicilio, últimas 4 semanas, 2010.

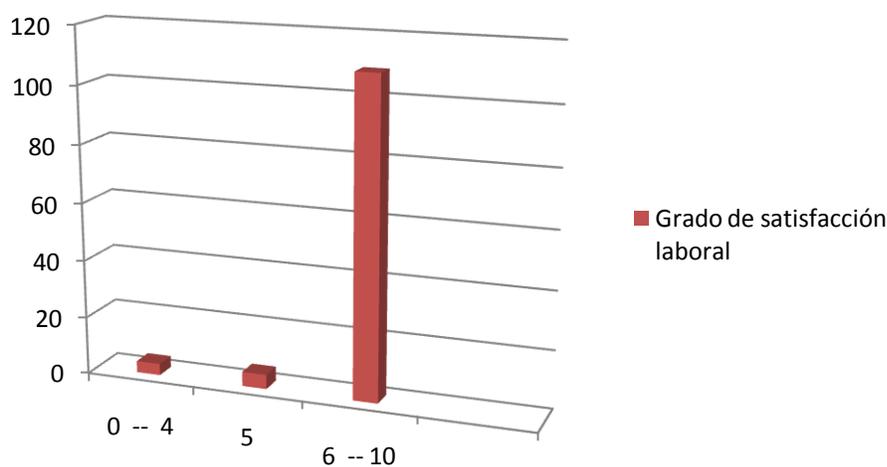
Trabajo realizado en el domicilio últimas 4 semanas	Frecuencias	Porcentajes
Ningún día	68	57,6 %
Siempre	3	2,5 %
Al menos la mitad de los días	3	2,5 %
Ocasionalmente	44	37,3 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

En ella se observa que 57,6 % ningún día se lleva trabajo para realizar en su domicilio, 2,5 % siempre, 2,5 % al menos la mitad de la semana de trabajo y 37,3 % ocasionalmente, afirmándonos que en general las mujeres encuestadas se encuentran en equilibrio en el área laboral, sin dejar de llamar la atención para el porcentaje que se lleva el trabajo ocasionalmente ya que debe estar alerta para no perder el balance y el otro pequeño porcentaje que si debe tomar previsiones ya que en el área laboral no están presentando equilibrio.

Finalmente, para el área laboral la satisfacción de las mujeres encuestadas es bastante alta, como se puede observar en el Gráfico IV.5, esta satisfacción es el promedio obtenido de la satisfacción que expusieron las mujeres entrevistadas en cuanto a su jornada laboral, flexibilidad en el horario de trabajo, tiempo de descanso durante su jornada laboral, satisfacción en cuanto a vacaciones y permisos, remuneración salarial y posibilidad de promoción en su trabajo donde se obtuvo un índice elevado de satisfacción, y nos llamó mucho la atención que entre todas las preguntas realizadas el 80,5 % estaba satisfecho con su remuneración, ítems que se esperara no fuese tan satisfactorio pero que nos sorprendió con los resultados. Por lo tanto, podemos concluir que en el área laboral las mujeres entrevistadas tienen una tendencia al balance.

Gráfico IV.5. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según el grado de satisfacción laboral, 2010.



Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Análisis de los Resultados Correspondientes al Área de Conciliación

Continuando con el análisis de las áreas para lograr el adecuado Balance Vida-Trabajo, consideraremos ahora el área de la Conciliación, entendiéndose ésta como la acción mediante la cual dos posturas encontradas se ponen de acuerdo, y llegan a un arreglo beneficioso para todos.

En nuestro caso particular, les realizamos a las mujeres encuestadas preguntas que incluyeran las dos posturas con las que estamos trabajando en la investigación, que son la vida personal conjugada con su vida laboral. Repensando el manejo del uso del tiempo en la vida cotidiana de hombres y mujeres, y el cómo asumir que los hombres entren a lo doméstico para ir distribuyendo todas estas cargas y responsabilidades de la vida familiar, se realizaron preguntas como ¿Cuántas horas dedica en un día laboral a las tareas del hogar, el cuidado de hijos menores de 15 años, cuidado de personas dependientes?, entre otras, para tratar de medir el grado de satisfacción de las mujeres. Por otra parte, se midió el nivel de dificultad que pueda tener o no en el trabajo para situaciones que se compaginen con la parte personal-familiar.

Además de ver con las preguntas realizadas, la satisfacción o dificultad de las mujeres en la conciliación con tendencia más a lo personal, no debemos olvidar que ésta se conjuga con las políticas conciliatorias que tienden más a el ámbito laboral pero que constituyen un eje de articulación entre familia y trabajo, para facilitar la compaginación del trabajo doméstico y familiar con la participación en el mercado laboral.

Los resultados del Balance Vida-Trabajo con respecto al área de la conciliación los observamos a continuación en la Tabla IV.33.

Tabla IV.33. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según las horas dedicadas a actividades familiares, 2010.

Horas	Tareas del hogar		Cuidado de hijos menores de 15 años		Cuidado de personas dependientes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0 – 2	55	46,7 %	9	7,5 %	9	7,5 %
3 – 5	61	51,6 %	25	21,1 %	9	7,5 %
6 – 8	1	0,8 %	11	9,3 %	0	0 %
No aplica	1	0,8 %	73	61,9 %	100	84,7 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

En la Tabla IV.33 se midieron las horas diarias que las mujeres le dedican a labores del hogar, al tiempo con los hijos menores de quince (15) años y a la dedicación de personas dependientes. En primer lugar se obtuvieron los siguientes resultados, para la cantidad de horas que le dedican las mujeres con alto nivel de responsabilidad, el 46,7% le dedica al hogar de 0 a 2 horas, en principio se puede pensar que es poco tiempo de dedicación pero estas 55 mujeres tienen de auxiliar a un personal doméstico, el 51,6% le dedica de 3 a 5 horas diarias, este porcentaje representado por 61 mujeres no tienen ayuda doméstica extra y son el mayor número de entrevistadas y sólo el 0,8% le dedica de 6 a 8 horas, este número que representa a una (1) sola mujer llama la atención ya que puede ser que la persona haya respondido sin noción de la pregunta, decimos esto ya que si es una persona con trabajo y aún más con cargo de alta responsabilidad es difícil que dedique tanto tiempo diario a la dedicación del hogar, sin embargo, se sabe que esa persona es casada y no tiene hijos, el otro 0,8 % restante no le dedica tiempo a las tareas del hogar.

Para la pregunta de cuántas horas le dedica diariamente a la atención de los hijos menores de 15 años se obtuvo que sólo 45 mujeres tienen hijos con esta característica, entonces de esa cantidad de mujeres se tiene que el 7,5% le dedica de 0 a 2 horas, el 21,1% le dedica de 3 a 5 horas y el 9,3% le dedica de 6 a 8 horas. Aquí se puede observar que la mayoría le dedica entre 3 a 8 horas, siendo éste un número bastante importante de dedicación, es decir, las mujeres a pesar de tener responsabilidades laborales no desatienden su parte

familiar, en este caso el de ser madres, sólo 9 mujeres le dedican de 0 a 2 horas diarias y ellas pertenecen al grupo de mujeres que tienen ayuda extra en el hogar.

Para las mujeres entrevistadas que tienen bajo su cuidado a personas dependientes se tiene que el 84,7% no le aplica esta situación, entonces del total de 118 entrevistadas sólo 18 de las mujeres tiene bajo su cargo el cuidado de personas dependientes, obteniéndose que el 7,5 % le dedica al cuidado de la persona de 0 a 2 horas destacando que estas mujeres reciben ayuda extra y un número equivalente de 7,5% le dedica de 3 a 5 horas destacando que estas mujeres no tienen ayuda extra para el cuidado de la persona dependiente.

En general, haciendo un balance en los tres puntos medidos como son hogar, hijos y personas dependientes se tiene que la mayoría de las mujeres no descuidan ninguna de sus responsabilidades, atendiéndolas ellas mismas y en pocas ocasiones buscando ayuda extra.

Anteriormente, se midió el desempeño de las mujeres en su parte familiar, ahora en la Tabla IV.34 se mide la dificultad que pueden o no tener las mujeres para solicitar días libres, adelantos de sueldo, días de permiso, reducción de horas en su trabajo, todas esas opciones por causas familiares, estas fueron medidas en una escala del 0 al 10 donde de 0 a 2 significa poca dificultad para obtener los permisos, de 3 a 6 dificultad media y de 7 a 10 mucha dificultad.

Tabla IV.34. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según la dificultad para permisos laborales por causas familiares, 2010.

Dificultad	Días libres y adelanto de sueldo		Solicitar excedencias		Reducción de la jornada laboral		Ausentarse al trabajo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
0 – 2	49	41,5 %	45	38,1 %	45	38,1 %	45	38,1 %
3 – 6	38	32,1 %	41	34,8 %	33	28 %	40	33,8 %
7 - 10	31	26,2 %	32	27,1 %	40	34 %	33	27,9 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

En la Tabla IV.34 se observan en general porcentajes similares en los resultados de la dificultad que tienen las mujeres para solicitar permisos laborales por causas familiares, los porcentajes para poca, media o mucha dificultad oscilan entre el 40% al 30% para las tres opciones. Sin embargo, a pesar que los porcentajes están muy parejos para la opción de mediana y alta dificultad es ahí donde se encuentra el mayor número de mujeres, oscilando este en general en un 30% y para poca dificultad en un 38,9%.

Esto nos lleva a pensar que a pesar de que las mujeres tienen un alto cargo en la empresa donde trabajan, no depende de su cargo el poder obtener los permisos, ya que la mayoría de las mujeres, como hemos dicho anteriormente, encuentran dificultad para obtener permisos laborales por causas familiares.

En principio se puede entender por el cargo que ocupan estas mujeres en la empresa donde trabajan y en segundo lugar, los permisos no tienen que ver con las políticas conciliatorias empresariales, por lo tanto queda de parte de estas mujeres buscar alternativas para el momento que necesiten solicitar los permisos, que a final de cuentas en ninguna de las respuestas se encontró que no le daban el permiso, es decir, las empresas donde laboran estas mujeres están abiertas a dar los permisos solicitados y tienen sus condiciones para mantener los estatutos de la empresa.

Realizando un resumen para la satisfacción de las mujeres que fue medida en una escala del 0 al 10, donde de 0 a 2 significa poca satisfacción, de 3 a 6 satisfacción media y de 7 a 10 alta satisfacción y que abarca tiempo dedicado a los hijos menores de 15 años, tiempo dedicado a personas dependientes, tiempo dedicado a tareas del hogar, tiempo que dedica la pareja a las tareas del hogar y el tiempo que disponen las mujeres para su vida personal fuera del trabajo se obtuvo que para la satisfacción que tienen las mujeres en la dedicación para sus hijos menores de 15 años se obtuvo que de un 38% el 34,7%, tiene una satisfacción alta, a el 61,9% restante no le aplica la respuesta a esta pregunta ya que no tienen hijos menores de 15 años.

Con respecto a la satisfacción por el tiempo dedicado a las personas dependientes, como se mostró anteriormente 100 mujeres de las encuestadas no participan en este contexto, por lo tanto de las 18 mujeres con esta situación 8 respondieron que su satisfacción es alta, 8

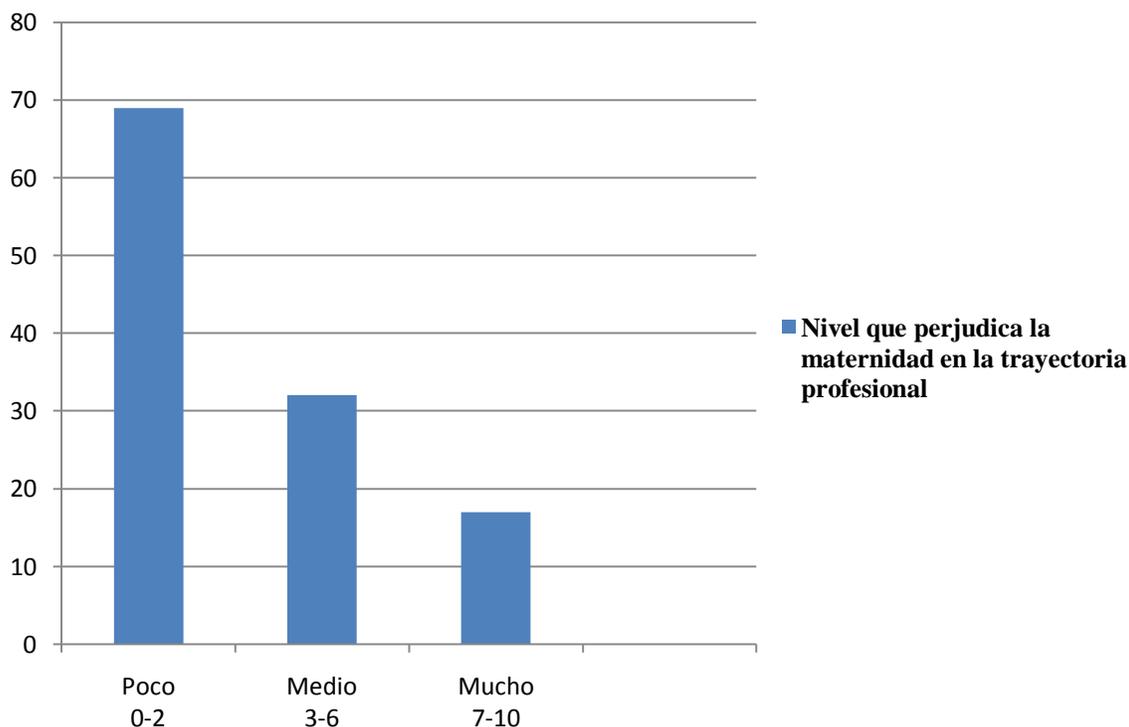
mujeres respondieron que es media y 2 que su satisfacción es baja, aún así, la satisfacción de las mujeres para esta situación es muy buena.

Con el tiempo de dedicación a las tareas del hogar el 90,7% de las mujeres se encuentran con alta satisfacción y para la dedicación de la pareja en las tareas igualmente del hogar a el 41,5% no le aplica, es decir, no tienen pareja, entonces del 58,5% restante se tiene que el 28,8 % de las mujeres tiene una satisfacción alta, el 23,8 % satisfacción media y sólo un 5,9 % tiene una satisfacción baja, en general, las mujeres se encuentran muy bien en esta área.

Y finalmente, para la satisfacción que tienen las mujeres con el tiempo que ellas disponen para su vida personal fuera del trabajo el 53,3% respondió que se encuentra altamente satisfecha con la dedicación a su vida personal, el 37,6% dice tener una satisfacción medianamente alta y apenas el 9,3% respondió no estar satisfecha con el tiempo de dedicación personal. En general, las mujeres se encuentran satisfechas con el tiempo que le dedican a todas las áreas mencionadas anteriormente y por ende tienen poca dificultad para compaginarlas con el trabajo.

Otra de las circunstancias por las que pasan las mujeres y que nos ayudaría aún más a ver como es la tendencia a el Balance Vida-Trabajo fue preguntar si la maternidad le había perjudicado o le podría perjudicar en la trayectoria profesional dentro de la empresa donde trabajan, esto se midió en una escala del 0 al 10 y se dividió en los siguientes intervalos de 0 a 2 mide poco nivel, de 3 a 6 medio y de 7 a 10 mucho. Los resultados los vemos expresados en el Gráfico IV.6, donde 69 de las mujeres respondieron que la maternidad no perjudica o perjudicaría su trayectoria profesional, 32 mujeres piensan que le perjudica o podría perjudicar a un nivel medio y a 17 mujeres a un nivel alto.

Gráfico IV.6. Caracas. Nivel que perjudica la maternidad en la trayectoria profesional de mujeres en altos cargos, 2010.



Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Análisis de los Resultados Correspondientes al Área de Políticas Conciliatorias

La calidad de vida en el trabajo es una filosofía de gestión que apunta a incrementar la productividad y mejorar la motivación del personal, pero a través de lograr un equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, valorando y respetando al empleado, y brindándole oportunidades de desarrollo tanto profesional como en su esfera privada (Ventura, S., 2010).

Esta filosofía se puede traducir, entonces, como una forma de gestión organizacional que apunta a lograr tanto la eficiencia empresarial como el desarrollo personal y laboral del trabajador.

El enfoque vigente hoy en día es que “el personal es más eficiente y productivo para la organización, cuando establece relaciones personales estables, maduras y equilibradas; goza

de una salud física y mental satisfactoria y tiene una actitud razonable sobre su proyecto de vida”.

En nuestro caso particular para el área de Políticas Conciliatorias a las mujeres encuestadas se les preguntó en primer lugar, si la empresa donde trabajan cumple con todo lo que le corresponde aplicar por ley y en segundo lugar, si la empresa le ofrece beneficios extras a los obligatorios.

Los resultados a estas preguntas los observamos en la Tabla IV.35 y Tabla IV.36 y realizamos estas pregunta ya que sí la empresa colabora en el logro de estas variables, puede obtener a cambio un mayor compromiso de las mujeres con la organización; menor stress y riesgo de accidentes laborales; evolución y desarrollo del personal; alta motivación; menor rotación en el empleo; reducción de la tasa de ausentismo; menos conflictos internos; mayor satisfacción a nivel laboral y, en general, una mayor eficiencia de toda la organización.

Tabla IV.35. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según cumplimiento de la empresa según la ley, 2010.

Cumplimiento de la empresa con lo que le corresponde por ley	Frecuencias	Porcentajes
Si	118	100 %
No	0	0 %
A veces	0	0 %
Total	118	100 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

En la Tabla IV.35 el 100 % respondió que la empresa donde trabaja cumple con las leyes empresariales, lo que era de esperarse. Por lo tanto, las organizaciones donde laboran las mujeres encuestadas cumplen con lo que le corresponde por ley ofreciendo un ambiente laboral que les permita el equilibrio y además están generando acciones y eventos para los empleados, para mejorar su calidad de vida y bienestar.

Asimismo, se apunta a valorizar los espacios dedicados al ocio dentro y fuera del ámbito laboral, como una necesidad vital en las empleadas, con la premisa de que pueden contribuir a la armonía de su vida y a su desarrollo en la empresa, esto se observa en la Tabla IV.36, donde se obtuvo que el 54,9 % de las empresas donde trabajan las mujeres encuestadas además de ofrecer los beneficios obligatorios e indispensables para el empleado, los resultados indican que la organización le ofrece beneficios extras relacionados con el bienestar y la mejora de la calidad de vida.

Estos beneficios extras son ofrecer ayuda extra para la vivienda, ayudas para la formación, comedor, ayudas de transporte, gastos de salud, pago para enseñanza de los hijos, guarderías, ofertas de ocio y otros servicios sociales, siendo todos estos beneficios colaterales para la organización, ya que brindan opciones extras de acercamiento hacia la familia de las mujeres.

El 38,2 % de las mujeres entrevistadas indica que en sus empresas no se ofrecen los beneficios extras pero si se dan los obligatorios, que en general están relacionados con bienestar laboral y familiar, sin embargo y como recomendación que además puntualizaremos en el Capítulo V, las empresas deberían prestar atención en cuanto a las necesidades extras de sus empleados si bien es cierto que en muchos casos la implementación de beneficios extras implica costos adicionales para la empresa, estos quedarían más que cubiertos por las mejoras que se pudiesen percibir a nivel organizacional y como se puede observar en el análisis de las mujeres encuestadas, estos beneficios han ayudado a que estas mujeres presenten un equilibrio en su área laboral incidiendo de manera positiva en el área familiar.

A continuación mostramos la Tabla IV.36 que indica los porcentajes obtenidos de los beneficios extras que ofrecen las empresas donde trabajan las mujeres encuestadas.

Tabla IV.36. Caracas. Total y distribución porcentual de mujeres en altos cargos según los beneficios extras que le ofrece la empresa donde trabaja, 2010.

Beneficios	Si		No		No sabe	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Vivienda	35	29,7 %	67	56,8 %	16	13,6 %
Pensión	38	32,2 %	75	63,6 %	5	4,2 %
Formación	66	55,9 %	50	42,4 %	2	1,7 %
Comedor	118	100 %	0	0 %	0	0 %
Transporte	51	43,2 %	65	55,1 %	2	1,7 %
Salud	98	83,1 %	17	14,4 %	3	2,5 %
Enseñanza	60	50,8 %	50	42,4 %	8	6,8 %
Guarderías	96	81,4 %	15	12,7 %	7	5,9 %
Ocio	69	58,5 %	40	33,9 %	9	7,6 %
Otro servicio	17	14,4 %	72	61 %	29	24,6 %

Fuente: Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad.

Por otra parte, el 6,86 % no sabe si la empresa ofrece esos beneficios extras, estas mujeres deben prestar más atención y preocuparse por saber que beneficios le ofrece la empresa ya que podrían estar perdiendo oportunidades que conlleven a mejorar la calidad de vida en el trabajo y en su área familiar, donde su propósito es lograr el desarrollo personal y laboral del personal y al mismo tiempo lograr una mejora en la organización, lo que redonda en un beneficio para ambas partes.

Como se ve, la variedad de opciones está y existen las posibilidades de brindar al personal un espacio para acercar los dos ámbitos en los que se desarrolla, que hasta hace poco se percibían como muy divergentes, la vida personal y familiar, y el espacio de trabajo.

Haciendo un resumen y análisis de los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a las 118 mujeres por todas sus áreas, podemos darnos cuenta y afirmar una vez más que la mujer venezolana está a la vanguardia, es una mujer echada para adelante y que no se ha quedado atrás, es decir, ha avanzado al ritmo de otros países desarrollados donde está presente que la mujer puede hacer perfectamente todo lo que hace un hombre y ya existen menos barreras en cuanto a la diferencia de sexo. Día a día la mujer Venezolana sale a la calle a demostrar que pueden lograr y llevar a cabo todas sus responsabilidades, manteniendo siempre una tendencia a ese deseado equilibrio en su área laboral y en su área familia, unas con algunas complicaciones y otras sin ellas o con más facilidades.

Por todo este análisis y basándonos en nuestro estudio, en el siguiente capítulo daremos unas conclusiones y recomendaciones que esperamos sean de gran utilidad para todas las mujeres Venezolanas y sin ánimos de pretensión también para las mujeres de otros países.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Tendencia del Balance Vida-Trabajo de las Mujeres que Desempeñan Cargos de Alto Nivel de Responsabilidad en Empresas Ubicadas en el Área Metropolitana de la Ciudad de Caracas

La aspiración de que la mujer venezolana con altos cargos de responsabilidad laboral esté capacitada para responder al reto que supone la transformación de la sociedad venezolana, tiene como condición el crear un ambiente propicio para asumir el liderazgo que se necesita con la finalidad de lograr un Balance entre la Vida Familiar y Laboral.

Las personas tienen responsabilidades de familia, personales y necesidades fuera del lugar de trabajo, ya sea la atención y cuidado de sus hijos y/o familiares mayores de edad, o que desean disfrutar de sus intereses personales, actividades o pasatiempos, además de las responsabilidades en su entorno laboral. Encontrar la forma de atender estas responsabilidades y necesidades puede constituir un componente muy importante en la vida de cualquier individuo.

Por tal motivo, en esta investigación quisimos indagar sobre el mundo de las mujeres Venezolanas que laboralmente tienen cargos de alta responsabilidad, y a su vez compromisos familiares, ya que al tener obligaciones en ambas áreas nos pareció interesante conocer cómo

asumen el reto que ellas tienen día a día en el desenvolvimiento de sus vidas para tratar de encontrar, tener y mantener el equilibrio deseado entre la vida y el trabajo.

Con los resultados obtenidos de la presente investigación realizamos una serie de conclusiones y recomendaciones para que de una manera sencilla y práctica puedan servir de guía a los lectores. Todo el producto obtenido fue extraído basándonos en las experiencias compartidas por las 118 mujeres protagonistas que participaron en la investigación y que nos aportaron sus vivencias, con el fin de que otras personas y en especial las mujeres puedan integrar de la mejor forma su trabajo con sus responsabilidades personales y puedan afrontar la necesidad de crear entornos de trabajo y familiares donde se presten apoyo en ambas esferas y que sean saludables para ellas y todos los integrantes que participan en el entorno de esas mujeres. En fin, para que la mujer actual con las experiencias de otras mujeres pueda organizar mejor su entorno y llegue a lograr ese balance entre la vida y el trabajo tan deseado por todos.

La vida personal y el trabajo son dos de los roles más importantes de la vida contemporánea, y en nuestro caso específico en el contexto de las mujeres Venezolanas con altos cargos de responsabilidad que trabajan en empresas que están adscritas en la Cámara de Comercio de Caracas. Ambos roles luchan por tener más tiempo y más independencia; pero no puede subsistir el uno sin el otro. El equilibrio justo, que es tener bienestar, salud y satisfacción es difícil, pero posible. Hay varios factores que inciden en el bienestar, algunos son propios del trabajo, otros se viven en la dimensión personal. Hay algunos que se obtienen en ambas dimensiones.

A continuación mencionaremos los factores más relevantes, su incidencia y repercusiones en la tendencia al Balance Vida-Trabajo. Además, compartiremos recomendaciones para conseguir el anhelado equilibrio en ambos roles de la vida, el laboral y el familiar.

En primer lugar, podemos decir que el balance se da cuando todos los aspectos de la vida tienen espacio, tiempo y contexto y están integrados al día a día de la persona. En particular, las mujeres deben enfocarse en balancear los determinantes individuales, los determinantes familiares, y los determinantes contextuales, además de las seis áreas

principales como son el área mental, física, espiritual, familiar, social y laboral financiero, y los factores externos donde se encuentran las políticas para la conciliación vida-trabajo y las políticas conciliatorias empresariales.

En nuestros resultados obtuvimos que un porcentaje bastante alto de las mujeres encuestadas están enfocadas y tienen claro todas estas áreas de la vida, que al conjugarlas entre sí las induce a la tendencia del Balance Vida-Trabajo. Muy pocas de las mujeres encuestadas tienen algunas variantes en su equilibrio, perdiéndolo algunas veces en por lo menos tres áreas, especialmente el área de la salud, el área física y el área social, es decir, descuidan un poco su vida personal para mantener en perfecto equilibrio el área laboral, sin embargo, ellas saben que esos desniveles deben mejorarlos porque al final terminan por perjudicar ambas áreas de sus vidas. Finalmente un número ínfimo de estas mujeres no consigue el balance ideal entre el área familiar y el área laboral, son ellas las que deben de “manera urgente” buscar el equilibrio ya que se encuentran prácticamente en un caos que no hace más que tener como resultado un desequilibrio perjudicial para todo su entorno. Pensamos que para un desempeño ideal, día a día, en el aspecto laboral y en la vida familiar, es importante comprometerse a trabajar en todas estas áreas, continuamente.

Cuando analizamos la edad de las mujeres encuestadas se obtuvo lo que podríamos llamar “el resultado esperado” decimos esto porque con respecto al número de mujeres activas en Venezuela en los últimos 10 años, el aumento de mujeres en el área laboral ha ido en aumento y además este crecimiento se centra en mujeres jóvenes con edades comprendidas según los rangos señalados por el INE para el año 2009, entre los 25 y 44 años de edad. Nuestras mujeres encuestadas no se escapan de esta realidad y el mayor número de ellas se encuentra entre los 30 y 54 años de edad, es decir, la evolución de la mujer que accede a un puesto de trabajo se refleja progresiva y con un comportamiento dinámico, por lo tanto, en nuestro análisis la mujer que está en el mercado laboral lo hace a temprana edad, además alcanzando altos niveles de responsabilidad y conciliando a su vez tareas domésticas y laborales.

Toda esta participación depende en gran parte del nivel educativo alcanzado por este grupo de féminas, lo que conlleva al incremento de ellas en el mercado laboral. Del grupo

entrevistado se obtuvo que en su mayoría, específicamente el 85,6 %, han alcanzado altos niveles de educación lo que confirma una vez más que a mayor nivel educativo alcanzado mayor es el incremento en el área laboral y además este alcance es en altas esferas.

Para la situación conyugal de las mujeres entrevistadas se obtuvo que en su mayoría presentan como estado civil “el estar casadas y vivir en pareja”, seguido de las divorciadas y viudas, y otro porcentaje más pequeño de mujeres solteras, situación que representa la nueva visión de ir rompiendo las barreras que señalan algunos autores con respecto a esta variable, donde expresan que la situación conyugal conlleva a que las mujeres se retiren de la fuerza de trabajo para dedicarse al hogar ya que el matrimonio, en general, constituye un momento de cambio fundamental en la mujer debido a que se forma una nueva familia.

Sin embargo, nuestros datos se alinean a los resultados arrojados por CEPAL en el 2008 que confirma que la participación de la mujer se ha venido incrementando incluso en edades más avanzadas en las cuales se supone que la mujer tiene mayores responsabilidades, y en el que está el cambio de estado civil. Es decir, encontramos en esta nueva era mujeres que se encuentran en el área laboral, que no se retiran ni se ausentan por realizar un cambio en la situación conyugal de su vida.

Uniendo las primeras tres situaciones correspondientes a las características individuales de la mujer, que comprenden la edad, nivel educativo y situación conyugal, las mujeres entrevistadas demuestran que están logrando crecientes niveles de participación laboral y niveles educativos altos, porque se han dado cuenta que les abre las puertas a grandes oportunidades laborales, a adquirir cambios en su situación conyugal sin optar al retiro en el área laboral y a crear una nueva familia compaginando sus responsabilidades para dirigirse a un estado ideal de vida como lo que es el equilibrio en lo familiar y laboral.

Vale la pena resaltar que la dimensión salud afecta el estado emocional, las relaciones y el desempeño profesional, por eso debe estar estable para un desempeño ideal. Entre las características estudiadas que tienen que ver con la salud, sobresale el cuidado por la situación mental, en los resultados se obtuvo que el mayor número de las encuestadas no sufren trastornos de salud por causas laborales.

Sin embargo, hubo un porcentaje importante que si reflejó que están afrontando una alta tensión, en particular por las demandas y exigencias en el trabajo, ellas deben tomar en cuenta que estas condiciones empiezan a generar varias afecciones, entre la más común está el estrés, deben estar alerta con respecto a su situación de salud, ya que si estas mujeres presentan de manera constante uno o varios de los trastornos que fueron medidos en la investigación, estos afectarán el equilibrio buscado o logrado en las otras áreas de sus vidas.

Los resultados del área mental nos indicaron que el mayor número de mujeres presentan balance, no obstante, es una de las áreas medidas donde hay equilibrio pero la única área donde un número de mujeres bastante representativo no lo logra.

Continuando con los resultados, se obtuvo que para el área física, más de la mitad de las encuestadas asisten a sus controles médicos, y no dejan de hacerlo por circunstancias familiares ni laborales, lo que si sucedió es que cambiaron las citas en las fechas programadas pero no dejaron de asistir. En cuanto a las enfermedades sufridas por causas familiares o laborales más del 80% no ha padecido ninguna enfermedad.

Otro punto que también tiene que ver con la salud es la dedicación a ejercicios físicos. El 60% tiene el tiempo disponible para realizar actividades físicas y además el tiempo lo distribuyen de acuerdo a sus posibilidades durante toda la semana. Finalmente, para cerrar el área física se midió la alimentación diaria que realizan, se obtuvo que el 79,6 % de las mujeres venezolanas encuestadas hacen de tres a más comidas diarias y además ese mismo porcentaje realiza esas comidas a las horas adecuadas, solo un número pequeño de mujeres y en pocas ocasiones dejan de hacer alguna comida por algún evento familiar o laboral.

Otra de las áreas medidas y donde se obtuvo de manera unánime el equilibrio es en el área espiritual, donde se obtuvo que de ninguna manera la religión de estas mujeres afecta su vida laboral y familiar. La espiritualidad parece subordinada al trabajo y a la familia.

En la continuidad del logro al balance personal y laboral, al medir una de las áreas más importantes de la mujer como lo es la familiar, los resultados fueron “sorprendentes”, es decir, para todas las situaciones consultadas en esta etapa la mayoría de las mujeres tiende al balance. En jefatura del hogar, estas mujeres la llevan sin ningún problema y además tienen el

apoyo de sus parejas, en la repartición de las responsabilidades del hogar también se centran los resultados en un balance logrado al tener ayudas de domésticas y familiares, rompiéndose la barrera que le atribuye a la mujer el deber de dejar a un lado su ocupación por cuidar a la familia.

Otro resultado interesante fue el obtenido al preguntar si el área laboral condicionaría la decisión de quedar embarazada, donde el 70% respondió que de ninguna manera afectaría en su decisión. Sin embargo, al preguntar de manera inversa si pensaban que el embarazo condicionaría el área laboral el resultado siguió siendo bastante alto para la respuesta negativa, pero se obtuvo un número significativo de respuestas positivas, que a pesar de esas respuestas no fueron suficientes como para que no se mantuviera el logro a el balance de las mujeres encuestadas obtenido hasta ahora.

Para reafirmar que las mujeres venezolanas no condicionan su área familiar por mantener el área laboral, se obtuvo que el 73%, es decir, 86 mujeres tienen hijos y de ese total 45 de ellas tienen hijos menores de 15 años, necesitando estos mayor atención. El cuidado de estos hijos menores de 15 años las mujeres entrevistadas lo comparten entre centros escolares, cónyuges, familiares, domésticas y amigos sin remuneración durante la jornada laboral de las mujeres y durante y fuera del horario escolar de los hijos.

Cuando la mujer se encuentra fuera de su horario laboral se hace cargo de su hijo junto a su cónyuge en todos sus cuidados. Para complementar el área familiar se obtuvo que el 15,3% de ellas tienen personas dependientes bajo su cuidado, y que durante el horario laboral las domésticas y familiares se hacen cargo del cuidado de estas personas pero al momento de la mujer quedar fuera de su jornada de trabajo ella se hace ella junto con su cónyuge y familiares. Por tanto, son las mujeres quienes soportan los costes de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Al abordar el área social, se obtuvo que casi todas las mujeres disponen de tiempo para despejarse y relacionarse saludablemente con amigos, familiares, vecinos y compañeros de trabajo. Además, este tiempo lo distribuyen durante toda la semana, la mayoría lo hace los fines de semana. Este equilibrio logrado en el área social, ayuda a mantener también las otras áreas de la vida en equilibrio y obteniendo innumerables beneficios en diferentes aspectos

como son mejor salud mental y mantenimiento de la misma, desarrollo y crecimiento personal, satisfacción y apreciación personal, beneficios para el cuerpo y la salud física, mejores relaciones sociales, comprensión y tolerancia hacia los otros, entre otros.

En los resultados del área laboral, se obtuvo que todas las mujeres reconocen que esta área debe estar en equilibrio junto con el área familiar, el de las relaciones personales, recreación, tiempo libre, entre muchas otras, debido a que lo laboral y lo familiar no son conceptos separados y diferentes, sino dos escenarios que no sólo convergen sino que dependen uno del otro, y resultan esenciales para que los seres humanos puedan plantearse una buena calidad de vida integral.

En resumen para esta área, la mayoría de las mujeres encuestadas a pesar de tener un cargo de alta responsabilidad con el cual se podía llegar a pensar que se excederían de su horario laboral ellas mantienen un balance en el horario de trabajo, no se exceden de las 8 horas, además no prolongan su jornada laboral semanal y no llevan trabajo a sus hogares. Este punto es crucial para ese logro del balance y fue el que influyó en la alta satisfacción que expusieron las mujeres entrevistadas en cuanto a su jornada laboral, flexibilidad en el horario de trabajo, tiempo de descanso durante su jornada laboral, satisfacción en cuanto a vacaciones y permisos. Por lo tanto, en otra de las áreas más importantes el mayor número de mujeres entrevistadas se sienten satisfechas y por ende consiguen el Balance Vida-Trabajo.

El área de conciliación, se midió para las dos posturas, es decir, conciliación familiar y laboral. Para la conciliación familiar los tres puntos medidos fueron hogar, hijos y personas dependientes, donde se obtuvo que la mayoría de las mujeres no descuidan ninguna de sus responsabilidades, atendiéndolas ellas mismas y en pocas ocasiones buscando ayuda extra, además está presente que para la mayoría la maternidad no perjudica su trayectoria profesional. Por otra parte, para la conciliación laboral, se obtuvo que en la dificultad que pueden o no tener las mujeres para solicitar días libres, adelantos de sueldo, días de permiso y reducción de horas en su trabajo, todas esas opciones por causas familiares, la mitad de las mujeres encuentran dificultad para obtener permisos laborales, a pesar de que tienen un alto cargo en la empresa donde trabajan y no depende de su cargo el poder obtenerlos, por lo tanto, queda de parte de estas mujeres buscar alternativas para el momento que necesiten solicitar los

permisos, y que sin embargo, en ninguna de las respuestas se encontró que no le daban el permiso, es decir, las empresas donde laboran estas mujeres están abiertas a dar los permisos solicitados y tienen sus condiciones para mantener los estatutos de la empresa. Por consiguiente, sigue existiendo en Balance Vida-Trabajo.

Como último punto se midió el área de políticas conciliatorias, donde se partió que la calidad de vida en el trabajo apunta a incrementar la productividad y mejorar la motivación del personal, pero a través de lograr un equilibrio entre la vida personal y la vida laboral.

Los resultados nos indicaron que en su totalidad las empresas cumplen con lo que corresponde por ley, ofreciendo un ambiente laboral que permite el equilibrio y a su vez generan acciones y eventos que ayuda a mejorar la calidad de vida y bienestar de las mujeres. La mayoría de las mujeres entrevistadas respondieron que las empresas ofrecen también beneficios extras, y estos también conllevan a mejorar la calidad de vida en el trabajo y en su área familiar, logrando el desarrollo personal y laboral de estas mujeres.

Luego de recopilar todos los resultados podemos concluir que las mujeres que desempeñan cargos de alta responsabilidad en empresas ubicadas en el área Metropolitana de la Ciudad de Caracas y que están afiliadas a la Cámara de Comercio de Caracas, tienden y logran el adecuado balance entre la vida personal-familiar y la vida laboral, ya que mantienen el equilibrio en todas la áreas medidas.

Sin embargo, no podemos dejar de recordar que todas las áreas están relacionadas y es importante comprometerse a trabajar en todas ellas, continuamente para lograr el balance en general. Por eso, lograr un balance entre la actividad laboral y la vida privada es uno de los criterios que deben plantearse todas las personas.

Finalmente, después de entrevistar a estas 118 mujeres, haber escuchado sus testimonios y guiarnos por bases teóricas para el desarrollo de este trabajo, hemos podido organizar ciertas recomendaciones que podrán facilitar un poco más el balance de vida ya que a fin de cuentas se trata de tener salud, bienestar y satisfacción.

Debemos reconocer que no hay una solución universal para alcanzar ese deseado balance del cual hemos hablado a lo largo de la investigación, ya que este depende en gran parte de las actitudes de cada mujer, de las ayudas extras que pueda tener y de sus prioridades personales y familiares.

Algunos puntos prácticos que todos podemos tomar en cuenta para recuperar o mantener el balance en nuestras vidas y el trabajo.

- El balance es una experiencia subjetiva y personal. Evite comparar sus elecciones con las de otras personas; lo que significa éxito para él o ella, probablemente es distinto a lo que es para usted.
- Haga una lista de cosas para hacer, ocúpese primero de las tareas importantes y elimine las que no sean esenciales. Ser capaces de cumplir con las prioridades nos ayuda a experimentar una sensación de logro y control. Cuanto más control tenemos sobre nuestro trabajo, menos nos estresamos.
- Sea realista acerca de los volúmenes de trabajo y los plazos.
- Pida flexibilidad. El horario flexible y el trabajo a distancia se están estableciendo rápidamente como necesidades en el mundo comercial actual, y muchas empresas están redactando políticas sobre el balance entre la vida y el trabajo. Si lo solicita, tal vez le permitan trabajar a horario flexible o desde su casa un día a la semana. Los estudios demuestran que los empleados que trabajan con horarios flexibles son más productivos y leales a sus empleadores.
- Tómese cinco minutos. Tomar un descanso en el trabajo no sólo es aceptable, sino que es algo que muchos empleadores alientan. Los pequeños descansos en el trabajo, o en cualquier proyecto, lo ayudarán a clarificar su mente y a mejorar su capacidad para manejar el estrés y tomar buenas decisiones cuando vuelve a la carga.
- Comuníquese efectivamente. Sea honesto con sus colegas y su jefe cuando sienta que está en apuros.

- Cumpla con los horarios laborales, llegue puntual a la hora de entrada en su trabajo y de la misma forma a la hora de salida obligarse a salir puntual
- No lleve trabajo a la casa y no lo deje para los fines de semana.
- Tome todas las vacaciones a las que tiene derecho.
- Aproveche todos los beneficios ofrecidos por la empresa donde trabaja.
- No sea perfeccionista, esa no es la realidad, esa idea la lleva es a complicar el trabajo y perder tiempo.
- Mantenga al tanto a personas claves para cada área, tanto familiar como laboral, de cuáles son sus prioridades y metas, es decir, en el área laboral notifíquelas a su jefe/a y en el área familiar háblelo con su pareja o familiar del cual reciba apoyo.
- Aprenda a decir no de forma respetuosa.
- Aprenda a delegar. No asuma todas las responsabilidades usted sola.
- Asegúrese de que las responsabilidades en el hogar estén bien distribuidas y claramente delineadas.
- Cumpla con los horarios de comidas, recuerde que para poder hacer sus deberes usted debe estar bien.
- Planifique aunque sea una de las tres comidas con su familia, donde todos compartan.
- Si tiene hijos menores de 15 años planifique un día a la semana para realizar una actividad en familia y diferente (jugar juegos de mesa, ver una película, hacer una comida todos juntos, jugar video juegos, leer cuentos, etc.). Sin olvidar a sus otros hijos que estén edades mayores.

- Ayude a sus hijos a realizar por lo menos algunas de las tareas.
- No deje de acudir a sus citas programadas (así sean médicas o con sus amigos o familiares para distraerse).
- Intente realizar una actividad que le guste y le apasione para que se obligue a sacar tiempo para realizarla (como practicar yoga, bailar, jugar tenis, cursos de manualidades, cursos de cocina, idiomas, entre otras). Y además le ayude a despejar su mente.
- Intente realizar ejercicio por lo menos 3 veces a la semana y si puede incluya a su pareja o hijos.
- Planifique comidas en su casa e invite a sus amigos.
- Busque ayuda de otros si la necesita, por ejemplo de su pareja, familiares, amigos cercanos, etc.
- Plantéese metas que pueda cumplir en tiempo y esfuerzo.
- Actué diariamente en concordancia con sus verdaderas prioridades familiares y personales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

*Abramo, L. y Valenzuela, M. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: OIT. Consultado el 6 de junio de 2010 en: www.ilo.org/public/spanish/.../2006/tdec_gen.htm

*Agut, S. y Martin, P. (2007). *Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica*. *Apuntes de Psicología*. Vol. 25. N° 2. pp. 201-214. Consultado el 5 de Noviembre de 2010 en: http://www.cop.es/delegaci/andocci/files/contenidos/VOL25_2_7.pdf

*Alba, A. y Álvarez, G. (2004). *Actividad laboral de la mujer en torno al nacimiento de un hijo*. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Madrid, España. Consultado el 23 de Marzo de 2010 en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=17328302>

*Alcon, C. (2007). The work-life balance II. *Informe de investigación conciliación entre la vida personal, familiar y laboral en España*. *Internacional Journal of Iberian Studies*, 20 (1). Consultado el 2 de Marzo de 2010 en: <http://www.worldatwork.org>

*Alles, M. (2005). *La mujer y el trabajo: 90 ideas para el autoempleo*. Buenos Aires-Argentina: Editorial Granica. Consultado el 3 de abril de 2010 en: www.icda.edu.do/espanol/library/novedades.asp

*Álvarez, K. (2009). *Prácticas para el logro del balance calidad de vida/trabajo en grandes empresas del área Metropolitana de Caracas*. Tesis de grado de licenciatura no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

*Arango, L., Viveros, M. y Bernal, R. (1995). *Mujeres ejecutivas: dilemas comunes, alternativas individuales*. Santa Fe de Bogotá: Ediciones Uniandes. Consultado el 2 de marzo de 2010 en: www.icesi.edu.co/ret/documentos/Luz%20Gabriela%20Arango.pdf

*Arriagada, I. (1997). *Realidades y mitos de trabajo femenino urbano en América Latina*. Serie Mujer y Desarrollo. Cepal N° LC/L. 1034. Santiago de Chile. Consultado el 29 de Septiembre de 2010 en: <http://www.redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/884/88402210.pdf>

*Arriagada, I. (1997a). *Latinoamericanas a fin de siglo: Familia y Trabajo*. Santiago de Chile. Consultado el 26 de Septiembre de 2010 en: <http://www.redalyc.uaemex.mx/pdf/112/11204007.pdf>

*Arriagada, I. (2005a). *Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familiar y trabajo*. Consultado el 29 de Septiembre de 2010 en: http://www.eclac.cl/ddc/noticias/paginas/2/21682/Irma_Arriagada_final.pdf

*Arriagada, I. (2005b). *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas eficaces*. Serie Seminarios y Conferencias. N° 42. pp. 1-425. Consultado el 29 de Septiembre de 2010 de: <http://www.eclac.org/ddc/noticias/paginas/9/19679/IArriagada.pdf>

*Bird, J. (2006). *Work-life balance. Doing it right and avoiding the pitfalls*. Consultado el 2 de Marzo de 2010 en: <http://www.worldatwork.org>

*Caballero, M. (2000). *Políticas empresariales de conciliación vida familiar y laboral: buenas prácticas*. Infopolis, S.L. Bloque Temático 7. Tema 7.4. Consultado el 02 de Abril de 2010 en: <http://www.programamercurio.es/documentos/politicasespresarialesdeconciliacion.pdf>

*Camacho, R. y Martínez, J. (2006). Género, políticas conciliatorias y presupuesto público: una aproximación al caso de América Latina y el Caribe. En Mora, L., Moreno, M. J. y Roher, T. (coords.), *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto. Una mirada desde el género. Reunión de expertas*. pp. 261-303. México: Fondo de Población de Naciones Unidas-Cooperación Técnica Alemana.

*Carrillo, A. y De Faria Macedo, D. (2008). *Análisis de la ocupación femenina en Venezuela y aproximación del balance entre familia y trabajo, 2007*. Tesis de grado de licenciatura no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

*Casique, I. (1993). *Modificaciones de los factores determinantes del trabajo femenino a lo largo del ciclo de vida de la mujer*. IV Reunión Latinoamericana de Población. México. Consultado el 2 de junio de 2010 en: lasa.international.pitt.edu/Lasa2003/LedezmaLeonardo.pdf

*Casique, I. (2000). *Trabajo femenino extra doméstico y riesgo de disolución de la primera unión. El caso de las mujeres urbanas en la región capital de Venezuela*. Papeles de Población. N° 25. pp. 35-57. Venezuela. Consultado el 2 de junio de 2010 en: redalyc.uaemex.mx/pdf/112/11202503.pdf

*Cazares, M., Christen, E., Jaramillo, L., Villaseñor, R. y Zamudio, L. (2000). “*Técnicas actuales de investigación documental*”, (3ª. ed.). México: Editorial Trillas-UAM.

*CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (1995). *Población, equidad y transformación productiva*. Centro Latinoamericano de Demografía (CELADE), Santiago de Chile. Consultado el 16 de abril de 2010 en: www.eclac.org/id.asp?id=14624

*CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2000). *Las mujeres chilenas en los noventa. Hablan las cifras*. Naciones Unidas LC/G. 2105-P, Santiago de Chile. Consultado el 16 de abril de 2010 en: www.eclac.org/publicaciones/xml/4/5494/LBC-57.pdf

*CEPAL y OIT. (2009). “*Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*” Vol. 2. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. Consultado el 16 de abril de 2010 en: www.eclac.org/publicaciones/.../2010-410-Boletin_3_CEPAL-OIT-WEB

*Chant, S. y Pedwell, C. (2008). *Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro*. Ginebra: OIT. Consultado el 11 de agosto de 2010 en: www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/...oit/2008/poit_18.pdf

*Chinchilla, N., Poelmans, S. y León, C. (2003). *Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas Españolas*. Consultado el 30 de Septiembre del 2010 en: <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0498.pdf>

*Cliff J. (1998). *Does one size fit all? Exploring relationship between attitudes toward growth, gender, and business size*. Journal of Business venturing. Vol. 13, n° 6, pp. 523-542. Consultado el 16 de agosto de 2010 en: www.ncwit.org/pdf/1_Entrepreneurialgrowth.pdf

*Delfino, A. (2005). *Representaciones sobre éxito y discriminación de mujeres ejecutivas en Brasil*. Revista Venezolana de Gerencia, Vol.10, N°.29, pp.132-148. Consultado el 05 de Abril de 2010 en: Web:http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131599842005000100007&lng=es&nrm=iso

*Deloitte and Touche (2009a). “*Mujeres profesionales luchan por sobresalir sin descuidar su doble rol*”. Francia. Consultado el 2 de julio de 2010 en: www.deloitte.com/.../a8bad096e3645210VgnVCM100000ba42f00aRCRD.htm

*Deloitte and Touche (2009b). “*Perspectivas de las mujeres que ocupan puestos directivos y gerenciales en la empresa costarricense, en relación con su experiencia dentro del ámbito laboral*”. Francia. Consultado el 2 de julio de 2010 en: www.deloitte.com/assets/Dcom.../091130-cr_Estudio_Mujer.pdf

*De Oliveira, O. (1997). *Multiple analytic perspectives on women's labor in Latin América*. Current Sociology, Vol. 45, London-Inglaterra. Consultado el 23 de agosto de 2010 en: www.conapo.gob.mx/publicaciones/Otras/Otras4/10.pdf

*De Oliveira, O. y Ariza, M. (1999). *Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis*. Papeles de Población, abril-junio número20. México. Consultado el 15 de Marzo de 2010 en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11202005#>

*Drucker, P. (1976). *La gerencia de empresas*. (3^{era} ed.). Buenos Aires: Editorial Sudamericana. Consultado el 2 de septiembre de 2010 en: gsdl.sld.cu/collect/ad/index/assoc/HASH2f50.dir/doc.doc

*Espina, G. (1996). *Las mujeres y la seguridad social en Venezuela*. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, 1 (1). Consultada el 14 de Marzo de 2010 en: <http://cem.ve.tripod.com>

*Fernández, R. (1997). *La Educación Venezolana Bajo el Signo de la Escuela Nueva (1936-1948)*. Caracas: Fuentes para la Historia Republicana de Venezuela.

*Flippo, E. (1978). *Principios de la Administración de personal*. México: Editorial Mc Graw-Hill.

*Freitez, A. (2003). “*La situación demográfica de Venezuela a inicios del tercer milenio*”, *Temas de Coyuntura* (47). Venezuela. Consultado el 4 de junio de 2010 en: redalyc.uaemex.mx/pdf/364/36413204.pdf

*Freitez, A. y Di Brienza, M. (2003). “*Transición demográfica y cambios en la estructura por edad de la población*”, *Temas de Coyuntura* (47). Caracas, IIES-UCAB. Consultado el 5 de junio de 2010 en: www2.scielo.org.ve/scielo.php?script

*Fundación Polar (1997). *Diccionario de Historia de Venezuela*. Caracas, Venezuela: Editorial Baducla.

*Garbi, E. y Palumbo, G. (1993). *Mujeres gerentes en la Venezuela de hoy: Una carrera desafiante*. (2^{da} ed.). Caracas, Venezuela: Ediciones IESA.

*García, B., De Oliveira, O. y Christerson, B. (1989). *Las múltiples condicionantes del trabajo femenino en México. Estudios sociológicos y demográficos*. México: Editorial El Colegio de México. Consultado el 2 de junio de 2010 en: codex.colmex.mx:8991/.../NFT71IVFAJ96RRSB2K2UQHXFVT7HXY.pdf

*García, B. y De Oliveira, O. (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México*. pp. 52. México: Editorial El Colegio de México. Consultado el 2 de junio de 2010 en: www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/.../biblio.pdf

*Geletkanycz, M. y Hambrick, D. (1997). *"The External Ties of Top Executives: Implications for Strategic Choice and Performance"*. Administrative Science Quarterly Vol. 42, N° 2, pp. 654-681. Estados Unidos. Consultado el 6 de julio de 2010 en: www.jstor.org/stable/2393653

*Giroto, K. (2004). *Perfil de gerentes de recursos humanos egresados de la U.C.A.B.: estudio de casos por sexo*. Tesis de grado de licenciatura no publicado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas-Venezuela.

*González, G. (2008). *Análisis de las políticas conciliatorias entre la vida familiar y laboral en México. Acciones del Gobierno Federal 2000-2007*. Consultado el 28 de Septiembre de 2010 en: http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/Inv_Finales_08/DP2/2_16.pdf

*González de la Rocha, M. (2005). *Estructuras domésticas, ciclos familiares y redes informales de conciliación entre los ámbitos productivo y reproductivo*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). México. Consultado el 2 de agosto de 2010 en: www.pdp.com.sv/main/archivos/co/trabajo_y_familia_PNUD-OIT.pdf

*Graham, H. (1982). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid: Ediciones Distribuciones, S.A. Consultado el 2 de junio de 2010 en: 201.249.238.204/opac_css/index.php?lvl=author_see

*Greer, S. (1996). *Organización Social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós. Consultado el 6 de junio de 2010 en: www.trabajosocial.unam.mx/.../06organizacionypromocionsocial.pdf

*Hanes de Acevedo, R. (1993). *La Mujer Ejecutiva en Venezuela*. Papeles de Trabajo del IESA, 29. Caracas: Editorial IESA.

*Healy, A. (1997). *Balancing work and life issues*. Helping employees meet needs. Consultado el 2 de Marzo de 2010 en: <http://www.worldatwork.org>

*Henninghausen, L. (Sin fecha). *Triple take. Who's responsible for work-life effectiveness?* Consultado el 2 de Marzo de 2010 en: <http://www.worldatwork.org>

- * Hernández, B. (1999). *Metodología de la investigación*. Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
- *Hernández, G. (2009). *Mujeres ganan espacio en puestos gerencia*. El Salvador. Artículo consultado el 2 de Abril de 2010 en: http://www.elsalvador.com/mwedh/nota/nota_completa.asp?idCat=6374&idArt=395455
- *Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1999). *Metodología de la investigación*. (2^{da} ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- * Hernández, R. Y otros. (1996). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- *Higgins, Duxbury y Lee. (1994). *Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance Work and family responsibilities*. Family Relations. Vol. 43. N°. 2, pp. 114-150. Consultado el 2 de junio de 2010 en: www.hhs.csus.edu/.../life%20cysle%20gander%20work%20and%20family%201994.pdf
- *Hodgetts, R. y Altman, S. (1981). *Comportamiento en las Organizaciones*. México, DF: Nueva editorial Interamericana, S.A. Consultado el 3 de junio de 2010 en: redalyc.uaemex.mx/pdf/410/41040203.pdf
- *Hull, R.P. y P.H. Umansky. (1997). "*An Examination of Gender Stereotyping as an Explanation for Vertical Job Segregation in Public Accounting*". *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 22. N° 6, pp.507-29. Estados Unidos. Consultado el 2 de junio de 2010 en: www.ingentaconnect.com/content/els/03613682/1997/.../art00028
- *Idrovo, S. (2006). *Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas*. Estudios Gerenciales, Vol. 22, N° 100, pp. 51-69. Consultado en 29 de Septiembre de 2010 de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/212/21210002.pdf>
- *INE (2004). *Informe Semestral de Fuerza Laboral. 2º Semestre 2003*. Consultado el 15 de Agosto del 2010 en: <http://www.ine.org.ve>.

- *INE (2004). *Encuesta de empleo del tiempo en España 2002-2003*, Madrid, España. Consultado el 2 de agosto de 2010 en: www.ine.es/metodologia/t25/t2530447
- *INE (2004). *Proyecciones de población*. Base Censo 2001. Madrid, España. Consultado el 2 de agosto de 2010 en: www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t20/p251/...2001
- *INE (2005). *Contabilidad nacional de España 1995-2003*. Madrid, España. Consultado el 2 de agosto de 2010 en: www.ine.es/prodyser/pubweb/anuario05/anu05_10contabilidad.pdf
- *Joshi, S., Leichne, J., Melanson, K., Pruna, C., Sager, N., Store, C. Y Williams, K. (2002). *Work-Life Balance. A case of Social Responsibility or Competitive advantage*. Consultado el 2 de Marzo de 2010 en: <http://www.worldatwork.org>
- *Kacher, K. Y Hasting, R. (2007). *Training managers to meet business goals using Work-life Strategies*. World at Work Journal. Consultado el 2 de Marzo de 2010 en: <http://www.worldatwork.org>
- *Ledesma, T., Pérez, B. y Ortega de M, A. *Et Al.* (2007). *Indicadores sociodemográficos y de privación social en Venezuela. Análisis de Coyuntura*. Vol.13, no.2. pp. 049-068. Consultado el 27 de Noviembre 2010 en: http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131536172007000200004&lng=es&nrm=iso. ISSN 1315-3617.
- *León, F. (2000). *Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990*. CEPAL Serie 28 Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile: Editorial CEPAL. Consultado el 16 de septiembre de 2010 en: www.eclac.org/publicaciones/xml/4/6974/lc11378e.pdf
- *Ley Orgánica del Trabajo. Publicado en la Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario de 19 de junio de 1997. República Bolivariana de Venezuela. Caracas-Venezuela.
- *Lingle, K. (2004). *Assessing Work-life Effectiveness*. Workspan. Consultado el 2 de Marzo de 2010 en: <http://www.worldatwork.org>

*Marqu ez, P. Y Lejter, N. (2000). *Heratenea, el nuevo género de la gerencia*. Caracas, Venezuela: Ediciones IESA.

*Mauro, A. (2004) *Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres*. Unidad mujer y desarrollo. Santiago de Chile, Chile: Editorial CEPAL. Consultado el 16 de septiembre de 2010 en: www.eclac.org/publicaciones/xml/0/19730/lcl2177e.pdf

* Mora, D. (2001a). *Análisis de Contenido*. Universidad Central de Venezuela. Manuscrito. Caracas, Venezuela: Editorial Imprenta Universidad Central de Venezuela.

*OIT (2004a). *Panorama Laboral 2004. América Latina y el Caribe*. Consultado el 15 de Agosto del 2010 en: www.oit.org.pe/portal/documentos/panorama_laboral2004.pdf.

*OIT (2007). *La iniciativa empresarial de la mujer y la promoción del trabajo decente: evaluación temática*. Reunión Consejo de Administración de la OIT. Ginebra. Consultado el 10 de septiembre de 2010 en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_090522.pdf

*OIT (2008a). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. Ginebra. Consultado el 4 de Abril de 2010 en: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcm098889.pdf>

*OIT (2008). *Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres 2008*. Ginebra: OIT. Consultado el 15 de Agosto del 2010 en: www.oit.org.pe/portal/documentos/panorama_laboral2008.pdf.

*OIT y PNUD (2008). *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Consultado el 26 de Marzo de 2010 en: http://www.undp.org/spanish/publications/pdf/undp_ilo.pdf

*OIT (2009). *“Tendencias mundiales del empleo de la mujeres: marzo de 2009”*. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. Consultado el 10 de septiembre de 2010 en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_106195.pdf

*OIT (2010). *Mujeres en puestos directivos: Son pocas las elegidas* Ginebra. Consultado el 22 de Septiembre de 2010 en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/23/glass.htm>

*O'Neill, B. y O'Neill, M. (2008). *Los factores que influyen en las empresas minoritarias de Australia sobre los beneficios logrados por la licencia de maternidad en sus empleados*. Base de datos académica EBSCOHOST. Consultado el 19 de Marzo de 2010 en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=41424112&lang=es&site=ehost-live>

*Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2008). *Presencia Femenina en Puestos Gerenciales a Nivel Mundial*. Consultado 31 de Marzo de 2010 en: http://www.centralamericadata.com/es/article/home/Mujeres_al_poder

*Orlando, M. y Zúñiga, G (2000) "Situación de la mujer en el mercado laboral en Venezuela: participación femenina y brecha de ingresos por género". *Temas de Coyuntura 41*. Caracas, Venezuela: Publicación del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Facultad de Ciencia Económicas y Sociales, UCAB.

*Orser, B. y Sandra, H. (2002). *Opting for Growth: Gender Dimensions of Choosing Enterprise Development*. Canadian Journal of Administrative Sciences vol. 19, pp. 284-300. Consultado el 11 de septiembre de 2010 en: www.ncwit.org/pdf/1_Entrepreneurialgrowth.pdf

*Padrón, M. (2005). *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género*. México: Editorial Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).

*Peña, D. (2010). *La mujer en la universidad*. El País. Consultado el 15 de Marzo de 2010 en: http://www.elpais.com/articulo/sociedad/Cien/anos/mujeres/universidad/elpepusoc/20100308elpepusoc_12/Tes.

*Pérez Serrano, G. (1994). "Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes I Métodos". Madrid: Editorial La Muralla S.A.

*Pizarro, O. y Guerra, M. (2010). *Rol de la Mujer en la Gran Empresa*. Centro de Estudios Empresariales de la Mujer (CEEM). Banco Interamericano De Desarrollo. Santiago de Chile. Chile. Consultado el 12 de septiembre de 2010 en: www.udd.cl/wp.../11/Rol-dela-mujer-en-la-gran-empresa-FINAL2010.pdf

*PNUD (1999). *Informe de desarrollo humano 1999*. Madrid, España: Mundi-Prensa Libros S.A. Consultado el 04 de Octubre de 2010 en: <http://hdr.undp.org>

*PNUD (2009). *Informe de desarrollo humano 2009*. Mundi-Prensa Libros S.A, Madrid, España. Consultado el 04 de Octubre de 2010 en: <http://hdr.undp.org>

*Porras de Rosas, M. (2004). *La mujer gerente en la universidad de hoy: un nuevo paradigma gerencial*. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. Vol. 9. N° 23. Consultado el 20 de Marzo de 2010 en: <http://www.revele.com.ve//pdf/mujer/vol9-n23/pag155.pdf>

*Qu, L. (2008). *Trabajo y Balance Familiar*. Base de datos académica EBSCOHOST. Consultado el 18 de Marzo de 2010 en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=35827598&site=ehost-live>

*Red2Red Consultores (S.L). (2008). “*Cuidados a personas dependientes prestados por mujeres: Valoración Económica*”. Madrid, España: Editorial Instituto de la Mujer. Consultado el 09 de septiembre de 2010 en: www.inmujer.migualdad.es/.../Cuidados_Personas_Dependientes_Est_102.pdf

*Rubin-Kurtzman, J. (1991). *Los determinantes de la oferta de trabajo femenino en la ciudad de México, 1970*. Estudios demográficos y urbanos. Colegio de México. Vol. 6. N° 3. México. Consultado el 08 de septiembre de 2010 en: redalyc.uaemex.mx/pdf/312/31205002

*Santalla, Z. (2008). *Guía para la elaboración formal de reportes de investigación*. (2^{da} ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Texto, C.A.

*Soria, X., Rivas, F., Rossi, M., Taboada, M. y Tavira, N. (2002). *Participación femenina del hogar en la relación trabajo doméstico-extra doméstico*. Papeles Población, N° 32, p. 166-169. Consultado el 6 de septiembre de 2010 en: decon.edu.uy/publica/2004/Doc1804.pdf

*Spidal, D. (2007). *Estrategias Personales para la Planificación del Balance Vida-Trabajo*. Base de datos académica EBSCOHOST. Consultado el 18 de Marzo de 2010 en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=izh&AN=27563710&lang=es&site=ehost-live>

*Strauss, G. y Sayles, L. (1981). *Personal. Problemas Humanos de la Administración*. (4^{ta} ed.). México: Editorial Prentice-Hall.

*Urquijo, J. y Bonilla, J. (2008). *La remuneración del trabajo*. Caracas, Venezuela: Editorial Texto.

*Valdivieso, M. (2004). *Mujer y gerencia: un desafío al poder patriarcal*. En publicación: Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, Vol. 9, N°. 23. CEM, Centro de Estudios de la Mujer, Universidad Central de Venezuela, Caracas-Venezuela. Consultado 26 de Marzo de 2010 en: <http://www.revele.com.ve/pdf/mujer/vo19-n23/pag137.pdf>

*Valenzuela, M. y Reinecke, G. (2000). *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Santiago de Chile: OIT/ETM. Consultado el 6 de agosto de 2010 en: www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/.../oit

*Wirth, L. (2002). *Romper el techo de cristal: las mujeres en puestos de dirección*. Actualización 2004. Colección Informes OIT N° 58, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Ginebra. Consultado el 4 de julio de 2010 en: www.ilo.org/wow/Articles/lang-es/.../index.htm

*World Economic Forum (2009). *Women's empowerment: measuring the global gender gap*. Consultado el 04 de Octubre de 2010 en: http://www.weforum.org/en/media/Latest%20Press%20Releases/PR_GGR09_es

*Wyse, K. (1998). *Working Mothers 101: How to Organize Your Life, Your Children, and*

Your Career to Stop Feeling Guilty and Start Enjoying it All (Paperback). Estados Unidos. Consultado el 4 de junio de 2010 en: www.amazon.co.uk/Working-Mothers-101-Organize-Children/.../0060952377

*Yoshio, Y. y Takao, K. (2009). *Trabajo y prácticas de la familia en las empresas japonesas: su alcance, naturaleza e impacto en los empleados empresariales*. Base de datos académica EBSCOHOST. Consultado el 20 de Marzo de 2010 en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=36635334&lan>

*Zúñiga, G. (2002). *Estudio de los determinantes de la participación femenina en el mercado laboral a través de un análisis multivariado factorial*. Temas de coyuntura 46. Publicación del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, U.C.A.B. Venezuela. Consultado el 4 de junio de 2010 en: biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ2162.pdf

*Zúñiga, G. (2004). *Mujer y trabajo: caracterización de la presencia femenina en el mercado laboral e identificación de mujeres "tipo"*. Artículo presentado en el II Encuentro Nacional de Demógrafos y Estudiosos de la Población. Venezuela.

*Zúñiga, G. (2007). *Oferta laboral femenina. ¿Trabajadora adicional o trabajadora desalentada? Cambios Demográficos en Venezuela: Oportunidades y Retos para las Políticas Públicas*. III Encuentro Nacional de Demógrafos y Estudiosos de la Población, AVEPO. Venezuela.

PÁGINAS WEB

*Centro Interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional (CINTERFOR). http://www.cinterfor.org.uy/mujer/doc/cinter/pacto/cue_gen/muj_dire.htm

*Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.gov.ve/>

*International Business Report de Grant Thornton. <http://www.gtar.com.ar/ibr.html>

*Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). <http://www.ocde.org/>

*Organización Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

*Organización Internacional del Trabajo Perú. <http://www.oit.org.pe/>

*Programa de las Naciones Unidas en Venezuela.
<http://www.pnud.org.ve/content/view/60/115/>

*The World Economic Forum. <http://www.weforum.org/>

*World at Work. <http://www.worldatwork.org/>

* Fondo de Población de las Naciones Unidas en Venezuela. <http://www.unfpa.org/>



ANEXO A: PRUEBA PILOTO

Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
RELACIONES INDUSTRIALES

ENCUESTA PILOTO PARA MUJERES QUE OCUPAN CARGOS DE ALTO NIVEL

Estimada amiga,

Necesitamos realizar una encuesta a algunas mujeres que ocupen cargos de alto nivel de responsabilidad y que trabajen en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

Para tal fin solicitamos su valiosa colaboración, esperando que nos permita realizarle una encuesta donde podamos analizar aquellos aspectos relacionados con cada una de las temáticas expresadas en las preguntas. La encuesta consta de varias interrogantes que están relacionadas con el papel desempeñado en el ámbito laboral y familiar.

El objetivo de esta encuesta es recopilar información para una muestra de tesis de grado. La encuesta está diseñada para poder cuantificar los datos necesarios para evaluar el comportamiento de las variables planteadas y realizar un análisis enfocado en conocer la conciliación vida familiar y la vida laboral de la mujer que ocupa cargos de alto nivel de responsabilidad.

Se le garantiza absoluta confidencialidad y dándole de antemano las gracias por su importante colaboración, queda de usted muy atentamente,

María Emilia Salgado Expósito

Para cualquier consulta estamos a su disposición en: Número de Contacto: Email:

01	02	03
CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES		
¿Cuál es su edad?	¿Cuál es su estado civil?	Nivel Académico
<input style="width: 50px; height: 30px;" type="text"/>	A. Soltera <input type="checkbox"/> B. Concubinato <input type="checkbox"/> C. Casada <input type="checkbox"/> D. Divorciada <input type="checkbox"/> E. Viuda <input type="checkbox"/> F. Pareja estable <input type="checkbox"/>	A. T.S.U <input type="checkbox"/> B. Licenciatura <input type="checkbox"/> C. Post-grado y/o Especializaciones <input type="checkbox"/> D. Doctorado o Magister <input type="checkbox"/>

04	05	06
CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES		
¿En los últimos 12 meses la empresa donde trabaja ha realizado y/o financiado alguna actividad de formación?	¿En los últimos 12 meses ha participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por la empresa donde usted trabaja?	¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas organizadas y/o financiadas por la empresa donde usted trabaja?
A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/> C. No sabe <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/> — 08	<input style="width: 50px; height: 30px;" type="text"/>

07																
CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES																
¿Se han realizado esas actividades formativas organizadas y/o financiadas por la empresa donde usted presta servicio dentro del tiempo de trabajo?																
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">A. Siempre</td> <td style="text-align: center;">B. A veces</td> <td style="text-align: center;">C. Nunca</td> </tr> <tr> <td>1. Tiempo total a cargo de la empresa</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>2. Tiempo parcial a cargo de la empresa</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>3. Totalmente a cargo de tiempo propio</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>		A. Siempre	B. A veces	C. Nunca	1. Tiempo total a cargo de la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2. Tiempo parcial a cargo de la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3. Totalmente a cargo de tiempo propio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	A. Siempre	B. A veces	C. Nunca													
1. Tiempo total a cargo de la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>													
2. Tiempo parcial a cargo de la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>													
3. Totalmente a cargo de tiempo propio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>													

08

09

MENTAL	
¿Ha sufrido algún desorden mental por consecuencia de su trabajo?	Indique ¿Cuál de estos desórdenes mentales ha sufrido por consecuencia de su trabajo?
A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/> — 10	A. Migraña <input type="checkbox"/> B. ACV <input type="checkbox"/> C. Trombosis <input type="checkbox"/> D. Otros <input type="checkbox"/>

10

11

12

13

14

FÍSICA				
¿Asiste a sus controles médicos en las fechas programadas?	¿Ha tenido que cambiar sus controles médicos por circunstancias familiares?	¿Ha tenido que cambiar sus controles médicos por circunstancias laborales?	¿Ha sufrido de alguna enfermedad por consecuencia de su trabajo?	¿Ha sufrido de alguna enfermedad por circunstancias familiares?
A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/>	A. Nunca <input type="checkbox"/> B. De 1 a 3 veces <input type="checkbox"/> C. Más de 3 veces <input type="checkbox"/>	A. Nunca <input type="checkbox"/> B. De 1 a 3 veces <input type="checkbox"/> C. Más de 3 veces <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/>

15

16

FÍSICA	
¿Dispone usted de tiempo para realizar ejercicios físicos?	¿Cuánto tiempo le dedica a sus actividades físicas?
A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/> — 17	A. Más de 2 días a la semana <input type="checkbox"/> B. 2 días a la semana <input type="checkbox"/> C. Solo fines de semana <input type="checkbox"/>

17	18	19	20
FÍSICA			
¿Cuántas comidas realiza diariamente?	¿Realiza sus comidas a las horas adecuadas?	¿Ha dejado de realizar alguna comida por motivo laboral?	¿Ha dejado de realizar alguna comida por motivo familiares?
A. 3 comidas <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/>
B. Menos de 3 comidas <input type="checkbox"/>	B. No <input type="checkbox"/>	B. No <input type="checkbox"/>	B. No <input type="checkbox"/>
C. Más de 3 comidas <input type="checkbox"/>	C. A veces <input type="checkbox"/>	C. A veces <input type="checkbox"/>	C. A veces <input type="checkbox"/>

21	22
ESPIRITUALES	
¿Su religión interfiere en su horario laboral?	¿Su religión Interfiere en su dedicación familiar?
A. Sí <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/>
B. No <input type="checkbox"/>	B. No <input type="checkbox"/>
C. A veces <input type="checkbox"/>	C. A veces <input type="checkbox"/>

23	24	25
FAMILIA		
¿Lleva usted la jefatura del hogar?	¿Llevar la jefatura del hogar interfiere con su trabajo?	¿Llevar la jefatura del hogar le quita mucho tiempo?
A. Sí <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/>
B. No <input type="checkbox"/> — 26	B. No <input type="checkbox"/>	B. No <input type="checkbox"/>
C. Es compartida <input type="checkbox"/>	C. A veces <input type="checkbox"/>	C. A veces <input type="checkbox"/>

26	27	28
FAMILIA		
¿Cómo están repartidas las responsabilidades en el hogar?	¿Cada cuánto tiempo recibe ayuda de la doméstica?	¿Ha logrado compaginar las labores domésticas y de trabajo?
A. Sólo las realiza usted 28 <input type="checkbox"/> B. Las realiza con su pareja <input type="checkbox"/> C. Las realiza con un familiar <input type="checkbox"/> D. Recibe ayuda de una doméstica <input type="checkbox"/>	A. 1 día a la semana <input type="checkbox"/> B. Varios días a la semana <input type="checkbox"/> C. Fija <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/>

29	30	31
FAMILIA		
¿Considera usted que la situación de fecundidad podría condicionar sus actividades laborales?	¿Piensa que el trabajo podría llegar a condicionar su situación de fecundidad?	¿Tiene hijos?
A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/> C. A veces <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/> C. A veces <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/> 40

32	33	34
FAMILIA		
¿A qué edad tuvo su primer hijo?	¿Cuántos hijos tiene?	¿Cuántos hijos tenía al momento de ocupar un cargo de alta responsabilidad por primera vez?
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

FAMILIA (Encierre en un círculo la/s opciones a elegir)				
HIJOS/AS	<p>¿Quién se encarga principalmente del cuidado de su hijo/a...?</p> <p>Diariamente, durante su jornada laboral:</p>	<p>¿Quién se encarga principalmente del cuidado de su hijo/a...?</p> <p>Esporádicamente cuando, durante su jornada laboral, hay que llevarlos al médico, están enfermos o no tiene colegio :</p>	<p>¿Quién se encarga principalmente del cuidado de su hijo/a...?</p> <p>Diariamente, durante su jornada laboral, en el tiempo que queda fuera del horario escolar:</p>	<p>¿Quién se encarga principalmente del cuidado de su hijo/a...?</p> <p>Diariamente, fuera de su jornada laboral:</p>
<input type="checkbox"/>	<p>A. Mi cónyuge o pareja</p> <p>B. Familiares sin remuneración</p> <p>C. Personas vecinas o amigas sin remuneración</p> <p>D. Otra persona con remuneración o doméstica</p> <p>E. Centros escolares en el tiempo que queda fuera del horario escolar</p> <p>F. Ya es autónomo, se queda solo/a</p>	<p>A. Yo sola</p> <p>B. Compartida con mi cónyuge o pareja</p> <p>C. Mi cónyuge o pareja</p> <p>D. Familiares sin remuneración</p> <p>E. Personas vecinas o amigas sin remuneración</p> <p>F. Otra persona con remuneración o doméstica</p> <p>G. Ya es autónomo, se queda solo/a</p>	<p>A. Mi cónyuge o pareja</p> <p>B. Familiares sin remuneración</p> <p>C. Personas vecinas o amigas sin remuneración</p> <p>D. Otra persona con remuneración o doméstica</p> <p>E. Centros escolares en el tiempo que queda fuera del horario escolar</p> <p>F. Ya es autónomo, se queda solo/a</p>	<p>A. Yo sola</p> <p>B. Compartida con mi cónyuge o pareja</p> <p>C. Mi cónyuge o pareja</p> <p>D. Familiares sin remuneración</p> <p>E. Personas vecinas o amigas sin remuneración</p> <p>F. Otra persona con remuneración o doméstica</p>
<input type="checkbox"/>	<p>A. Mi cónyuge o pareja</p> <p>B. Familiares sin remuneración</p> <p>C. Personas vecinas o amigas sin remuneración</p> <p>D. Otra persona con remuneración o doméstica</p> <p>E. Centros escolares en el tiempo que queda fuera del horario escolar</p> <p>F. Ya es autónomo, se queda solo/a</p>	<p>A. Yo sola</p> <p>B. Compartida con mi cónyuge o pareja</p> <p>C. Mi cónyuge o pareja</p> <p>D. Familiares sin remuneración</p> <p>E. Personas vecinas o amigas sin remuneración</p> <p>F. Otra persona con remuneración o doméstica</p> <p>G. Ya es autónomo, se queda solo/a</p>	<p>A. Mi cónyuge o pareja</p> <p>B. Familiares sin remuneración</p> <p>C. Personas vecinas o amigas sin remuneración</p> <p>D. Otra persona con remuneración o doméstica</p> <p>E. Centros escolares en el tiempo que queda fuera del horario escolar</p> <p>F. Ya es autónomo, se queda solo/a</p>	<p>A. Yo sola</p> <p>B. Compartida con mi cónyuge o pareja</p> <p>C. Mi cónyuge o pareja</p> <p>D. Familiares sin remuneración</p> <p>E. Personas vecinas o amigas sin remuneración</p> <p>F. Otra persona con remuneración o doméstica</p>
<input type="checkbox"/>	<p>A. Mi cónyuge o pareja</p> <p>B. Familiares sin remuneración</p> <p>C. Personas vecinas o amigas sin remuneración</p> <p>D. Otra persona con remuneración o doméstica</p> <p>E. Centros escolares en el tiempo que queda fuera del horario escolar</p> <p>F. Ya es autónomo, se queda solo/a</p>	<p>A. Yo sola</p> <p>B. Compartida con mi cónyuge o pareja</p> <p>C. Mi cónyuge o pareja</p> <p>D. Familiares sin remuneración</p> <p>E. Personas vecinas o amigas sin remuneración</p> <p>F. Otra persona con remuneración o doméstica</p> <p>G. Ya es autónomo, se queda solo/a</p>	<p>A. Mi cónyuge o pareja</p> <p>B. Familiares sin remuneración</p> <p>C. Personas vecinas o amigas sin remuneración</p> <p>D. Otra persona con remuneración o doméstica</p> <p>E. Centros escolares en el tiempo que queda fuera del horario escolar</p> <p>F. Ya es autónomo, se queda solo/a</p>	<p>A. Yo sola</p> <p>B. Compartida con mi cónyuge o pareja</p> <p>C. Mi cónyuge o pareja</p> <p>D. Familiares sin remuneración</p> <p>E. Personas vecinas o amigas sin remuneración</p> <p>F. Otra persona con remuneración o doméstica</p>

FAMILIA

¿Tiene usted personas dependientes (excluyéndolos hijos/as) que vivan en su hogar o que necesiten regularmente de su atención?	Indique quién se encarga principalmente del cuidado de las personas dependientes:	
A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/>	1. Durante su jornada laboral	2. Fuera de su jornada laboral
A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/>	A. Mi cónyuge o pareja <input type="checkbox"/> B. Familiares sin remuneración <input type="checkbox"/> C. Personas vecinas o amigas sin remuneración <input type="checkbox"/> D. Otra persona con remuneración o doméstica <input type="checkbox"/> E. Centros de atención <input type="checkbox"/>	A. Yo sola <input type="checkbox"/> B. Compartida con mi cónyuge o pareja <input type="checkbox"/> C. Compartido con otra persona de hogar/familia, sin remuneración <input type="checkbox"/> D. Mi cónyuge o pareja <input type="checkbox"/> E. Otra persona con remuneración o doméstica <input type="checkbox"/> F. Centros de atención <input type="checkbox"/>

SOCIAL

¿Dispone usted de tiempo libre para compartir con sus amigos?	¿Cuándo le dedica tiempo a sus actividades recreativas?
A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/> C. A veces <input type="checkbox"/>	A. Más de 2 días a la semana <input type="checkbox"/> B. 2 días a la semana <input type="checkbox"/> C. Solo fines de semana <input type="checkbox"/>

45	46	47
LABORAL		
¿Cuántas horas trabaja diariamente?	¿Trabaja habitualmente algún sábado y/o domingo?	¿Cuántos días trabaja habitualmente por semana?
A. 8 horas <input type="checkbox"/> B. Más de 8 horas <input type="checkbox"/> C. Menos de 8 horas <input type="checkbox"/>	A. Ninguno <input type="checkbox"/> B. Todos <input type="checkbox"/> C. Algunos <input type="checkbox"/> 1. Sábado <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 2. Domingo <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input style="width: 50px; height: 30px;" type="text"/>

48	49
LABORAL	
Indique con qué frecuencia prolonga su jornada laboral semanalmente trabajando más tiempo del que le corresponde según su horario normal de trabajo (En una escala de 0 a 10 en la que 0 significa nunca y 10 siempre)	¿En las últimas semanas, realizó algún día la mayor parte de su trabajo en su domicilio particular?
<input style="width: 50px; height: 30px;" type="text"/>	A. Ningún día <input type="checkbox"/> B. Siempre <input type="checkbox"/> C. Al menos la mitad de los días <input type="checkbox"/> D. Ocasionalmente <input type="checkbox"/>

50	51
LABORAL	
Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (En una escala de 0 a 10 en la que 0 significa satisfacción nula y 10 satisfacción muy alta)	Señale su grado de satisfacción general en su trabajo actual (En una escala de 0 a 10 en la que 0 significa satisfacción nula y 10 satisfacción muy alta)
A. Jornada laboral <input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/> B. Flexibilidad de horarios <input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/> C. Tiempo de descanso durante la jornada laboral <input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/> D. Vacaciones y permisos <input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/> E. Estabilidad <input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/> F. Remuneración salarial <input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/> G. Posibilidad de promoción <input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 30px;" type="text"/>

CONCILIACIÓN

¿En un día laborable, cuántas horas dedica normalmente a:	Valore el nivel de dificultad que usted tiene para (En una escala de 0 a 10 en la que 0 significa ninguna dificultad y 10 mucha dificultad)
<p>A. las tareas del hogar? <input type="checkbox"/></p> <p>B. el cuidado de su/s hijo/s menor/es de 15 años? <input type="checkbox"/></p> <p>C. cuidado de personas dependientes <input type="checkbox"/></p>	<p>A. Solicitar días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares <input type="checkbox"/></p> <p>B. Solicitar excedencias por motivos familiares <input type="checkbox"/></p> <p>C. Solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares <input type="checkbox"/></p> <p>D. Ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos <input type="checkbox"/></p>

CONCILIACIÓN

Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos (En una escala de 0 a 10 en la que 0 significa satisfacción nula y 10 satisfacción muy alta)	¿Considera usted que tiene dificultades para (En una escala de 0 a 10 en la que 0 significa ninguna dificultad y 10 mucha dificultad)
<p>A. El tiempo que usted dedica a su/s hijo/s menor/es de 15 años <input type="checkbox"/></p> <p>B. El tiempo que usted dedica a personas dependientes <input type="checkbox"/></p> <p>C. El tiempo que usted dedica a la realización de tareas del hogar <input type="checkbox"/></p> <p>D. El tiempo que su pareja dedica a las tareas del hogar <input type="checkbox"/></p> <p>E. El tiempo del que dispone para su vida personal fuera del trabajo (ocio, estudio) <input type="checkbox"/></p>	<p>A. compaginar su trabajo con el cuidado de su/s hijo/s menor/es de 15 años? <input type="checkbox"/></p> <p>B. compaginar su trabajo con el cuidado de personas dependientes? <input type="checkbox"/></p> <p>C. compaginar su vida laboral con la realización de tareas del hogar? <input type="checkbox"/></p> <p>D. compaginar su trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas? <input type="checkbox"/></p> <p>E. compaginar su trabajo con actividades personales (ocio, estudio)? <input type="checkbox"/></p>

56

57

CONCILIACIÓN

¿Considera que la maternidad le ha perjudicado o le podría perjudicar en su trayectoria profesional dentro de la empresa que trabaja? (En una escala de 0 a 10 en la que 0 significa nada y 10 mucho)	¿Considera que solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría a su trayectoria profesional? (En una escala de 0 a 10 en la que 0 significa nada y 10 mucho)
<input style="width: 60px; height: 40px; border: 1px solid black;" type="text"/>	<input style="width: 60px; height: 40px; border: 1px solid black;" type="text"/>

58

59

POLÍTICAS CONCILIATORIAS

¿Cumple la empresa donde usted trabaja con todo lo que le corresponde aplicar por ley?	¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja algunos de estos beneficios?																																												
A. Sí <input style="width: 20px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="checkbox"/> B. No <input style="width: 20px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="checkbox"/> C. A veces <input style="width: 20px; height: 20px; border: 1px solid black;" type="checkbox"/>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 70%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Sí</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">No</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">No sabe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Ayudas para la vivienda</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>B. Planes de pensiones o complementos de pensión</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>C. Ayudas para la formación</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>D. Comedor para empleados o ayudas para manutención</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>E. Ayudas de transporte</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>F. Ayudas para gastos en área de salud</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>G. Ayudas para enseñanza de hijos o familiares</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>H. Guarderías o ayudas para guarderías</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>I. Ofertas de ocio</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>J. Algún otro tipo de servicio social. ¿Cuál?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		Sí	No	No sabe	A. Ayudas para la vivienda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B. Planes de pensiones o complementos de pensión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C. Ayudas para la formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D. Comedor para empleados o ayudas para manutención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	E. Ayudas de transporte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F. Ayudas para gastos en área de salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	G. Ayudas para enseñanza de hijos o familiares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	H. Guarderías o ayudas para guarderías	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I. Ofertas de ocio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	J. Algún otro tipo de servicio social. ¿Cuál?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sí	No	No sabe																																										
A. Ayudas para la vivienda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
B. Planes de pensiones o complementos de pensión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
C. Ayudas para la formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
D. Comedor para empleados o ayudas para manutención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
E. Ayudas de transporte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
F. Ayudas para gastos en área de salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
G. Ayudas para enseñanza de hijos o familiares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
H. Guarderías o ayudas para guarderías	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
I. Ofertas de ocio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
J. Algún otro tipo de servicio social. ¿Cuál?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										



ANEXO B: ENCUESTA FINAL

Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
RELACIONES INDUSTRIALES

ENCUESTA PARA MUJERES QUE OCUPAN CARGOS DE ALTO NIVEL

Estimada amiga,

Necesitamos realizar una encuesta a algunas mujeres que ocupen cargos de alto nivel de responsabilidad y que trabajen en empresas privadas del área Metropolitana de Caracas.

Para tal fin solicitamos su valiosa colaboración, esperando que nos permita realizarle una encuesta donde podamos analizar aquellos aspectos relacionados con cada una de las temáticas expresadas en las preguntas. La encuesta consta de varias interrogantes que están relacionadas con el papel desempeñado en el ámbito laboral y familiar.

El objetivo de esta encuesta es recopilar información para una muestra de tesis de grado. La encuesta está diseñada para poder cuantificar los datos necesarios para evaluar el comportamiento de las variables planteadas y realizar un análisis enfocado en conocer la conciliación vida familiar y la vida laboral de la mujer que ocupa cargos de alto nivel de responsabilidad.

Se le garantiza absoluta confidencialidad y dándole de antemano las gracias por su importante colaboración, queda de usted muy atentamente,

María Emilia Salgado Expósito

Para cualquier consulta estamos a su disposición en:

Número de Contacto:

Email:

01	02	03
CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES		
¿Cuál es su edad?	¿Cuál es su situación conyugal actual?	Nivel Académico
<input style="width: 50px; height: 30px;" type="text"/>	A. Soltera <input type="checkbox"/> B. Concubinato <input type="checkbox"/> C. Casada <input type="checkbox"/> D. Divorciada <input type="checkbox"/> E. Viuda <input type="checkbox"/>	A. T.S.U <input type="checkbox"/> B. Licenciatura <input type="checkbox"/> C. Post-grado y/o Especializaciones <input type="checkbox"/> D. Doctorado <input type="checkbox"/> E. Magister <input type="checkbox"/>

04	05	06
CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES		
¿En los últimos 12 meses la empresa donde trabaja ha realizado y/o financiado alguna actividad de formación?	¿En los últimos 12 meses ha participado en algún curso de formación organizado y/o financiado por la empresa donde usted trabaja?	¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas organizadas y/o financiadas por la empresa donde usted trabaja?
A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/> C. No sabe <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/> — 07	<input style="width: 50px; height: 30px;" type="text"/>

07	08	09
CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES		
¿Esas actividades formativas organizadas y/o financiadas por la empresa donde usted presta servicio se han realizado dentro del tiempo de trabajo?	¿En los últimos 12 meses ha realizado alguna actividad de formación financiada por usted?	¿En los últimos 12 meses cuántas horas ha asistido a actividades formativas financiadas por usted?
A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/> — 10	<input style="width: 50px; height: 30px;" type="text"/>

10	11
MENTAL	
¿Ha sufrido algún trastorno de salud por consecuencia de su trabajo?	Indique ¿Cuál de estos trastornos de salud ha sufrido por consecuencia de su trabajo?
A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/> — 12	A. Migraña <input type="checkbox"/> B. Ansiedad <input type="checkbox"/> C. Stress <input type="checkbox"/> D. Otros <input type="checkbox"/>

12	13	14	15	16
FÍSICA				
¿Asiste a sus controles médicos en las fechas programadas?	¿Ha tenido que cambiar sus controles médicos por circunstancias familiares?	¿Ha tenido que cambiar sus controles médicos por circunstancias laborales?	¿Ha sufrido de alguna enfermedad por consecuencia de su trabajo?	¿Ha sufrido de alguna enfermedad por circunstancias familiares?
A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/>	A. Nunca <input type="checkbox"/> B. De 1 a 3 veces <input type="checkbox"/> C. Más de 3 veces <input type="checkbox"/>	A. Nunca <input type="checkbox"/> B. De 1 a 3 veces <input type="checkbox"/> C. Más de 3 veces <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/>

17	18
FÍSICA	
¿Dispone usted de tiempo para realizar ejercicios físicos?	¿Cuánto tiempo le dedica a sus actividades físicas?
A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/> — 19	A. Más de 2 días entre semana <input type="checkbox"/> B. De 1 a 2 días entre semana <input type="checkbox"/> C. Solo fines de semana <input type="checkbox"/>

19	20	21	22
FÍSICA			
¿Cuántas comidas realiza diariamente?	¿Realiza sus comidas a las horas adecuadas?	¿Ha dejado de realizar alguna comida por motivo laboral?	¿Ha dejado de realizar alguna comida por motivo familiares?
A. 3 comidas <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/>
B. Menos de 3 comidas <input type="checkbox"/>	B. No <input type="checkbox"/>	B. No <input type="checkbox"/>	B. No <input type="checkbox"/>
C. Más de 3 comidas <input type="checkbox"/>	C. A veces <input type="checkbox"/>	C. A veces <input type="checkbox"/>	C. A veces <input type="checkbox"/>

23	24
ESPIRITUALES	
¿Su religión condiciona su horario laboral?	¿Su religión condiciona su dedicación familiar?
A. Sí <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/>
B. No <input type="checkbox"/>	B. No <input type="checkbox"/>
C. A veces <input type="checkbox"/>	C. A veces <input type="checkbox"/>

25	26	27
FAMILIA		
¿Lleva usted la jefatura del hogar?	¿Llevar la jefatura del hogar interfiere con su trabajo?	¿Llevar la jefatura del hogar le quita mucho tiempo?
A. Sí <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/>
B. No <input type="checkbox"/>	B. No <input type="checkbox"/>	B. No <input type="checkbox"/>
C. Es compartida <input type="checkbox"/>		

28	29	30
FAMILIA		
¿Cómo están repartidas las responsabilidades en el hogar?	¿Cada cuánto tiempo recibe ayuda de la doméstica?	¿Ha logrado compaginar las labores domésticas y de trabajo?
A. Sólo las realiza usted <input type="checkbox"/> 30 B. Las realiza con su pareja <input type="checkbox"/> C. Las realiza con un familiar <input type="checkbox"/> D. Recibe ayuda de una doméstica <input type="checkbox"/>	A. 1 día a la semana <input type="checkbox"/> B. Varios días a la semana <input type="checkbox"/> C. Fija <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/>

31	32	33
FAMILIA		
¿Considera usted que el quedar embarazada podría condicionar sus actividades laborales?	¿Piensa que el trabajo podría llegar a condicionar su decisión de quedar embarazada?	¿Tiene hijos?
A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/>	A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/> 42

34	35	36
FAMILIA		
¿A qué edad tuvo su primer hijo?	¿Cuántos hijos tiene?	¿Cuántos hijos tenía al momento de ocupar un cargo de alta responsabilidad por primera vez?
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

FAMILIA	
(Encierre en un círculo la/s opciones a elegir)	
HIJOS/AS	
37 Coloque la edad de sus hijos/as menor de 15 años.	
38 ¿Quién se encarga principalmente del cuidado de su hijo/a...? Diariamente, durante su jornada laboral:	<p>A. Mi cónyuge o pareja B. Familiares sin remuneración C. Personas vecinas o amigas sin remuneración D. Otra persona con remuneración o doméstica E. Centros escolares F. Ya es autónomo, se queda solo/a</p>
<input type="checkbox"/>	
39 ¿Quién se encarga principalmente del cuidado de su hijo/a...? Diariamente, durante su jornada laboral, en el tiempo que queda fuera del horario escolar:	<p>A. Mi cónyuge o pareja B. Familiares sin remuneración C. Personas vecinas o amigas sin remuneración D. Otra persona con remuneración o doméstica E. Centros escolares en el tiempo que queda fuera del horario escolar F. Ya es autónomo, se queda solo/a</p>
<input type="checkbox"/>	
40 ¿Quién se encarga principalmente del cuidado de su hijo/a...? Esporádicamente cuando, durante su jornada laboral, hay que llevarlos al médico, están enfermos o no tiene colegio :	<p>A. Yo sola B. Compartida con mi cónyuge o pareja C. Mi cónyuge o pareja D. Familiares sin remuneración E. Personas vecinas o amigas sin remuneración F. Otra persona con remuneración o doméstica G. Ya es autónomo, se queda solo/a</p>
<input type="checkbox"/>	
41 ¿Quién se encarga principalmente del cuidado de su hijo/a...? Diariamente, fuera de su jornada laboral:	<p>A. Yo sola B. Compartida con mi cónyuge o pareja C. Mi cónyuge o pareja D. Familiares sin remuneración E. Personas vecinas o amigas sin remuneración F. Otra persona con remuneración o doméstica</p>
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	

42

44

45

FAMILIA

¿Tiene usted personas dependientes (excluyendo los hijos/as) que vivan en su hogar o que necesiten regularmente de su atención?	Indique quién se encarga principalmente del cuidado de las personas dependientes:	
A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/>	1. Durante su jornada laboral	2. Fuera de su jornada laboral
¿Indique el parentesco con estas personas?	A. Mi cónyuge o pareja <input type="checkbox"/> B. Familiares sin remuneración <input type="checkbox"/> C. Personas vecinas o amigas sin remuneración <input type="checkbox"/> D. Otra persona con remuneración o doméstica <input type="checkbox"/> E. Centros de atención <input type="checkbox"/>	A. Yo sola <input type="checkbox"/> B. Compartida con mi cónyuge o pareja <input type="checkbox"/> C. Compartido con otra persona de hogar/familia, sin remuneración <input type="checkbox"/> D. Mi cónyuge o pareja <input type="checkbox"/> E. Otra persona con remuneración o doméstica <input type="checkbox"/> F. Centros de atención <input type="checkbox"/>

46

47

SOCIAL

¿Dispone usted de tiempo libre para compartir con sus amigos?	¿Cuándo le dedica tiempo a sus actividades recreativas?
A. Sí <input type="checkbox"/> B. No <input type="checkbox"/> C. A veces <input type="checkbox"/>	A. Más de 2 días a la semana <input type="checkbox"/> B. 2 días entre semana <input type="checkbox"/> C. Solo fines de semana <input type="checkbox"/>

48

49

50

LABORAL		
¿Cuántas horas trabaja diariamente?	¿Trabaja habitualmente algún sábado y/o domingo?	¿Cuántos días trabaja habitualmente por semana?
A. 8 horas <input type="checkbox"/> B. Más de 8 horas <input type="checkbox"/> C. Menos de 8 horas <input type="checkbox"/>	A. Ninguno <input type="checkbox"/> B. Todos <input type="checkbox"/> C. Algunos <input type="checkbox"/> 1. Sábado <input type="checkbox"/> 2. Domingo <input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

51

52

LABORAL	
Indique con qué frecuencia prolonga su jornada laboral semanalmente, trabajando más tiempo del que le corresponde según su horario normal de trabajo (En una escala de 0 a 10, en la que 0 significa nunca y 10 siempre)	¿En las últimas 4 semanas, realizó algún día la mayor parte de su trabajo en su domicilio particular?
<input type="text"/>	A. Ningún día <input type="checkbox"/> B. Siempre <input type="checkbox"/> C. Al menos la mitad de los días <input type="checkbox"/> D. Ocasionalmente <input type="checkbox"/>

53

54

LABORAL	
Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (En una escala de 0 a 10, en la que 0 significa satisfacción nula y 10 satisfacción muy alta)	Señale el grado de satisfacción general en su trabajo actual (En una escala de 0 a 10, en la que 0 significa satisfacción nula y 10 satisfacción muy alta)
A. Jornada laboral <input type="text"/> B. Flexibilidad de horarios <input type="text"/> C. Tiempo de descanso durante la jornada laboral <input type="text"/> D. Vacaciones y permisos <input type="text"/> E. Estabilidad <input type="text"/> F. Remuneración salarial <input type="text"/> G. Posibilidad de promoción <input type="text"/>	<input type="text"/>

CONCILIACIÓN

¿En un día laborable, cuántas horas dedica normalmente a:	Valore el nivel de dificultad que usted tiene para (En una escala de 0 a 10, en la que 0 significa ninguna dificultad y 10 mucha dificultad)
<p>A. las tareas del hogar? <input type="checkbox"/></p> <p>B. el cuidado de su/s hijo/s menor/es de 15 años? <input type="checkbox"/></p> <p>C. cuidado de personas dependientes? <input type="checkbox"/></p>	<p>A. Solicitar días libres y adelanto de sueldo por motivos familiares <input type="checkbox"/></p> <p>B. Solicitar excedencias por motivos familiares <input type="checkbox"/></p> <p>C. Solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares <input type="checkbox"/></p> <p>D. Ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos <input type="checkbox"/></p>

CONCILIACIÓN

Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos (En una escala de 0 a 10, en la que 0 significa satisfacción nula y 10 satisfacción muy alta)	¿Considera usted que tiene dificultades para (En una escala de 0 a 10, en la que 0 significa ninguna dificultad y 10 mucha dificultad)
<p>A. El tiempo que usted dedica a su/s hijo/s menor/es de 15 años <input type="checkbox"/></p> <p>B. El tiempo que usted dedica a personas dependientes <input type="checkbox"/></p> <p>C. El tiempo que usted dedica a la realización de tareas del hogar <input type="checkbox"/></p> <p>D. El tiempo que su pareja dedica a las tareas del hogar <input type="checkbox"/></p> <p>E. El tiempo del que dispone para su vida personal fuera del trabajo (ocio, estudio) <input type="checkbox"/></p>	<p>A. compaginar su trabajo con el cuidado de su/s hijo/s menor/es de 15 años? <input type="checkbox"/></p> <p>B. compaginar su trabajo con el cuidado de personas dependientes? <input type="checkbox"/></p> <p>C. compaginar su vida laboral con la realización de tareas del hogar? <input type="checkbox"/></p> <p>D. compaginar su trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas? <input type="checkbox"/></p> <p>E. compaginar su trabajo con actividades personales (ocio, estudio)? <input type="checkbox"/></p>

59

60

CONCILIACIÓN

¿Considera que la maternidad le ha perjudicado o le podría perjudicar en su trayectoria profesional dentro de la empresa que trabaja? (En una escala de 0 a 10, en la que 0 significa nada y 10 mucho)	¿Considera que solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría a su trayectoria profesional? (En una escala de 0 a 10, en la que 0 significa nada y 10 mucho)
<input style="width: 60px; height: 30px; border: 1px solid black;" type="text"/>	<input style="width: 60px; height: 30px; border: 1px solid black;" type="text"/>

61

62

POLÍTICAS CONCILIATORIAS

¿Cumple la empresa donde usted trabaja con todo lo que le corresponde aplicar por ley?	¿Le ofrece la empresa donde usted trabaja algunos de estos beneficios?																																												
A. Sí <input style="margin-left: 10px;" type="checkbox"/> B. No <input style="margin-left: 10px;" type="checkbox"/> C. A veces <input style="margin-left: 10px;" type="checkbox"/>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 70%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Sí</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">No</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">No sabe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Ayudas para la vivienda</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>B. Planes de pensiones o complementos de pensión</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>C. Ayudas para la formación</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>D. Comedor para empleados o ayudas para manutención</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>E. Ayudas de transporte</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>F. Ayudas para gastos en área de salud</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>G. Ayudas para enseñanza de hijos o familiares</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>H. Guarderías o ayudas para guarderías</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>I. Ofertas de ocio</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>J. Algún otro tipo de servicio social. ¿Cuál?</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		Sí	No	No sabe	A. Ayudas para la vivienda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	B. Planes de pensiones o complementos de pensión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	C. Ayudas para la formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	D. Comedor para empleados o ayudas para manutención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	E. Ayudas de transporte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	F. Ayudas para gastos en área de salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	G. Ayudas para enseñanza de hijos o familiares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	H. Guarderías o ayudas para guarderías	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	I. Ofertas de ocio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	J. Algún otro tipo de servicio social. ¿Cuál?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sí	No	No sabe																																										
A. Ayudas para la vivienda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
B. Planes de pensiones o complementos de pensión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
C. Ayudas para la formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
D. Comedor para empleados o ayudas para manutención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
E. Ayudas de transporte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
F. Ayudas para gastos en área de salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
G. Ayudas para enseñanza de hijos o familiares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
H. Guarderías o ayudas para guarderías	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
I. Ofertas de ocio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
J. Algún otro tipo de servicio social. ¿Cuál?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										

ANEXO C: CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Evaluación de la Encuesta sobre el Balance Vida-Trabajo para mujeres con cargos de alto nivel de responsabilidad



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
RELACIONES INDUSTRIALES

Estimado profesor (a),

A continuación se le hace entrega de una Constancia de Validación de Instrumento, correspondiente a la encuesta que se realizará en el Trabajo de Tesis denominado **BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES GERENTES QUE TRABAJAN EN EMPRESAS PRIVADAS DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS** presentado por la tesista **MARÍA EMILIA SALGADO EXPÓSITO** y tutorado por el profesor **VÍCTOR MALDONADO CONTRERAS**.

Solicitamos de su parte, la evaluación de la encuesta y operacionalización correspondiente a la misma, ya que usted pertenece a el equipo de expertos seleccionado por el tutor para dicha evaluación. Cabe destacar que este es un requisito solicitado por la universidad.

La operacionalización está compuesta por una matriz donde la variable principal del estudio está representada por el concepto de Balance Vida-Trabajo, también se muestran las dimensiones, subdimensiones e ítems correspondientes. La operacionalización es de la encuesta que se encuentra adjunta, la cual consta de 59 preguntas que podrán ser calificadas por usted en una tabla identificada con el número correspondiente a cada pregunta.

Dándole de ante mano las gracias y esperando su valiosa opinión se despide muy atentamente,

María Emilia Salgado Expósito

Constancia de Validación del Instrumento

Yo, _____

Cédula de Identidad N° _____, de profesión: _____

y ejerciendo actualmente como experto; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento de recolección de datos del Trabajo Especial de Grado titulado: **BALANCE VIDA-TRABAJO DE LAS MUJERES GERENTES QUE TRABAJAN EN EMPRESAS PRIVADAS DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS** y presentado por la Br. **MARÍA EMILIA SALGADO EXPÓSITO** cursante regular de la Universidad Católica Andrés Bello en la especialidad de Relaciones Industriales, mención Compensación; los resultados de la revisión realizada corresponden a aspectos como la **adecuación** (correspondencia del contenido de la pregunta con los objetivos de la investigación); la **pertinencia** (relación estrecha de la pregunta con la investigación) y la **redacción** (interpretación unívoca del enunciado de la pregunta, a través de la claridad y precisión del uso del vocabulario técnico) de cada uno de los ítems presentados. Por favor encerrar en círculo la opción escogida: E: Excelente / MB: Muy bien / B: Bueno / R: Regular / D: Deficiente.

Firma del Evaluador: _____

Nombre y Apellidos del Evaluador: _____

Profesión del Evaluador: _____

Teléfono de Contacto: _____

Correo electrónico: _____

N° Ítems	Pertinencia	Redacción	Adecuación
1	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
2	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
3	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
4	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
5	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
6	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
7	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
8	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
9	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
10	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
11	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
12	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
13	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
14	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
15	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
16	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
17	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
18	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
19	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
20	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
21	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
22	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
23	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
24	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
25	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D

N° Ítems	Pertinencia	Redacción	Adecuación
26	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
27	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
28	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
29	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
30	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
31	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
32	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
33	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
34	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
35	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
36	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
37	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
38	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
39	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
40	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
41	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
42	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
43	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
44	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
45	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
46	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
47	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
48	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
49	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
50	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D

N° Ítems	Pertinencia	Redacción	Adecuación
51	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
52	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
53	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
54	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
55	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
56	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
57	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
58	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D
59	E MB B R D	E MB B R D	E MB B R D